
У номері

Вступ	5	умов глобалізації та запровадженні принципів Глобального договору	
Резолюція Всеукраїнського форуму «Соціально спрямований бізнес –бізнес з турботою про людей»	7	<i>Калита П.Я.</i> Системне забезпечення соціальної спрямованості бізнесу	70
I блок питань: Загальносвітові, національні проблеми та передумови конкурентоспроможності і запровадження принципів Глобального договору як інструменту забезпечення конкурентоспроможності		<i>Золотарьова О.Л.</i> Соціальна спрямованість бізнесу як фактор конкурентоспроможності українських компаній та українських працівників	74
<i>Осовий Г.В.</i> Підвищення конкурентоспроможності економіки на основі розвитку людського капіталу.....	10	<i>Казьміна О.П.</i> Конкурентоспроможність і соціальна відповідальність малих підприємств.....	77
<i>Мартін Райзер</i> Чи не занадто низька в Україні заробітна плата? Та що можна було б зробити для її збільшення?	16	III блок питань: Теоретичні та практичні ресурси для забезпечення конкурентоспроможності за умов глобалізації	
<i>Шумило І.А.</i> Україна у світових рейтингах: лідер чи аутсайдер?	33	<i>Кондрюк С.М.</i> Заробітна плата – найефективніша солідарна інвестиція у розвиток національної економіки	83
<i>Жаліло Я.А.</i> Макроекономічні аспекти конкурентоспроможності національної економіки.....	41	<i>Кваша Т.К.</i> Розробка найважливіших новітніх технологій в Україні – запорука підвищення конкурентоспроможності української економіки	87
<i>Точилін В.О., Венгер В.В.</i> Конкурентоспроможність національної економіки: стан і перспективи підвищення	53	<i>Степанкова Т.М.</i> Інструменти залучення інвесторів до розвитку малого і середнього бізнесу територіальних громад.....	93
<i>Лісогор Л.С.</i> Конкурентоспроможність робочої сили в Україні: проблеми та перспективи.....	59	<i>Осташко Т.О.</i> Підтримка конкурентних позицій націо- нальних сільськогосподарських товаровиробників за умов СОТ.....	106
<i>Пантелесенко В.М.</i> Соціальна відповідальність бізнесу: досвід Заходу й України	62	<i>Харкянен Л.В.</i> Освіта – головний компонент підвищення конкурентоспроможності економіки	113
<i>Оверковський Б.М.</i> Соціальний захист працівників як елемент соціальної відповідальності бізнесу	66	<i>Максименко К.О.</i> Індекс задоволеності споживачів (ІЗС): перспективи для України.....	117
II блок питань: Місце та роль компаній у системному забезпеченні конкурентоспроможності підприємства, працівника та економіки України за			

<i>Новак І.М.</i> Використання механізмів соціального діалогу для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили . 122	<i>Мусіна Л.О.</i> Підвищення конкурентоспроможності української економіки: вимоги до програмних документів урядової політики..... 144
<i>Ткаченко Л.Г.</i> Роль соціального діалогу у формуванні конкурентоспроможності економіки України..... 128	<i>Галицький В.М.</i> Конкурентоспроможність працівника – ефективні інвестиції в економіку країни 155
<i>Жуков В.І.</i> Бізнес як соціально спрямована дія (соціологічний аспект)..... 131	<i>Галенко І.В.</i> Щодо зміни пріоритетів уряду у співпраці з об'єднаннями підприємств..... 158
<i>Воробей В.Г., Бегма Ю.К., Денищик О.Ю.</i> Категорії соціальної відповідальності бізнесу (СВБ) як спосіб визначення тематичного наповнення цього терміну в Україні..... 137	<i>Челноков С.Д.</i> Місце та роль урядових установ у забезпеченні конкурентоспроможності за умов глобалізації та розвитку системи практичного запровадження міжнародних соціальних стандартів 166
IV блок питань: Місце та роль урядових установ у забезпеченні конкурентоспроможності за умов глобалізації та розвитку системи практичного запровадження міжнародних соціальних стандартів	Автори номера 169
	Вимоги до статей 171

Вступ

Глобалізація світової економіки, злиття економік окремих країн у загальний світовий ринок дає позитивний ефект тим країнам, які мають значно вищий рівень конкурентоспроможності своєї економіки, і залишає інші країни у ролі аутсайдерів.

За глобальним індексом конкурентоспроможності у 2006 р. Україна посідала 78-е місце серед 125 країн обстежених Всесвітнім економічним форумом. Конкурентними перевагами України, згідно з висновками авторів Глобального звіту, є низька вартість продукції, ресурсів, праці, а не інновації та розвиток технологій.

Відносно швидке залучення України до світового поділу праці виявило нездатність більшості вітчизняних виробників змагатися за зовнішні ринки та утримувати конкурентні позиції на своєму, внутрішньому ринку. Це сталося внаслідок значного збільшення випуску частки продукції з низьким рівнем доданої вартості та високою енерго-, матеріало- та трудомісткістю, а також *недооцінкою роботодавцем того, що базовою основою конкурентоспроможності підприємств та економіки країни у цілому є високопрофесійний національний працівник.*

Неувага держави і роботодавців до об'єктивних потреб національної економіки у частині належного збереження та відтворення трудового потенціалу вже призвела до суттєвого зниження конкурентоспроможності і становить реальну загрозу економічній безпеці країни.

Відбувається стрімке скорочення працездатного населення і наростання дефіциту кадрів провідних професій особливо у сфері матеріального виробництва. За оцінками експертів, вже зараз кожне третє українське підприємство має таку проблему і вона зростатиме. На це впливатимуть такі потужні фактори як структурне безробіття, загострення демографічної кризи і поширення масової міграції працівників за кордон на заробітки.

Зрозуміло, що профспілки не можуть залишатися осторонь цього питання і позиція профспілок полягає у ефективному захисті національних робочих кадрів.

У зв'язку з прискоренням інтеграційних процесів, практичним завершенням процесу приєднання України до СОТ нагальною потребою є розробка власної національної стратегії формування і реалізації політики забезпечення конкурентних переваг національної економіки. Але здобуток високого рівня конкурентоспроможності національної економіки не повинен бути самоціллю, а має здійснюватися в інтересах підвищення добробуту наших громадян.

Усвідомлення зазначеного стало підґрунтям того, що, починаючи з травня 2006 р., Федерацією профспілок України започатковано проведення *щорічних Всеукраїнських форумів «Соціально спрямований бізнес – бізнес з турботою про людей».*

Тобто, профспілками покладено початок загальній, системній, практичній роботі над вирішенням цієї не тільки дуже важливої та необхідної, а й вкрай актуальної проблеми для українського суспільства.

За ініціативою Федерації профспілок України у травні 2007 р. у Києві проходив *другий щорічний Всеукраїнський форум.*

Організаторами форуму виступили Федерація профспілок України й Українська асоціація якості, Федерація роботодавців України та Український союз промисловців і підприємців.

Захід відбувався за підтримки Представництва ООН в Україні, Проекту ТАСІС «Розвиток системи професійного навчання на робочому місці», Українського національного комітету Міжнародної торгової палати, Національного інституту стратегічних досліджень, Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, Інституту економічних досліджень та політичних консультацій.

У рамках зазначеного вище заходу було проведено науково-практичну конференцію «Конкурентоспроможність підприємства, працівника та економіки України за умов глобалізації».

Метою проведення форуму було обговорення можливостей і перспектив забезпечення конкурентоспроможності національної економіки, соціального спрямування бізнесу та консолідації зусиль влади, роботодавців і громадських організацій довкола практичних дій щодо забезпечення конкурентоспроможності національної економіки та запровадження міжнародних соціальних стандартів.

Під час форуму розглядалося чотири блоки питань:

I блок: Загальносвітові, національні проблеми та передумови конкурентоспроможності і запровадження принципів Глобального договору як інструменту забезпечення конкурентоспроможності.

II блок: Місце та роль компаній у системному забезпеченні конкурентоспроможності підприємства, працівника та економіки України за умов глобалізації та запровадженні принципів Глобального договору.

III блок: Теоретичні та практичні ресурси для забезпечення конкурентоспроможності за умов глобалізації.

IV блок: Місце та роль урядових установ у забезпеченні конкурентоспроможності за умов глобалізації та розвитку системи практичного запровадження міжнародних соціальних стандартів.

Учасники форуму звернулися до громадськості з пропозицією щодо об'єднання зусиль із впровадження в Україні соціальних стандартів та забезпечення конкурентоспроможності національної економіки.

За підсумками форуму було прийнято Резолюцію, яку направлено центральним і місцевим органам державної влади, органам місцевого самоврядування, об'єднанням роботодавців та профспілок.

Н. Соломатіна, завідувач відділу виробничої політики та глобалізації Федерації профспілок України

*Резолюція Всеукраїнського форуму
«Соціально спрямований бізнес – бізнес з турботою про людей»*

м. Київ

31 травня 2007р.

Учасники Всеукраїнського форуму зазначають, що за умов інтеграції національної економіки до світового економічного простору принципово постає питання конкурентоспроможності як кожного окремого вітчизняного підприємства, так і української держави у цілому. Не може не викликати тривоги і відповідних дій вкрай низька оцінка рівня конкурентоспроможності України у міжнародних рейтингах. Черговим підтвердженням цього стану національної економіки став Звіт про глобальну конкурентоспроможність, оприлюднений Всесвітнім економічним форумом (ВЕФ) 26 вересня 2006 р. Згідно з попереднім звітом Україна посідала 84-е місце зі 117 країн.

Незважаючи на такі оцінки, Україна має потенціал для створення конкурентоспроможної економіки, а глобалізація гостро ставить питання – чи у надзвичайно короткі терміни відбудеться консолідація внутрішніх сил у підтримці побудови національного конкурентоспроможного середовища, чи Україна остаточно залишиться на узбіччі світової економіки.

Універсальною умовою для розв'язання широкого комплексу проблем України, яка прагне з позитивними результатами вступити до СОТ, інтегруватися в ЄС і поліпшити соціально-економічну ситуацію у країні, є суттєве підвищення конкурентоспроможності національної економіки через забезпечення нею національного працівника, вітчизняних підприємств, організацій і установ.

Посилена конкуренція за ринки вимагає від нашої країни кардинальних соціально-економічних перетворень насамперед у сфері політики доходів, створення сучасних робочих місць, демографічної політики, професійної освіти населення.

Механізмом суспільної консолідації є соціальний діалог, а практичною реалізацією конструктивного соціального діалогу є досягнення домовленостей і взяття сторонами відповідних зобов'язань.

З огляду на це соціальним партнерам пропонуємо вважати за доцільне перейти до конкретних кроків, орієнтованих на значне поліпшення якості національних професійних кадрів, товарів і послуг, істотне підвищення рівня досконалості і конкурентоспроможності більшості підприємств, організацій і установ України, сконцентрувати увагу і зусилля на універсальних засобах, спроможних подолати негативні тенденції в економіці країни у частині її конкурентоспроможності:

На національному рівні

I. Щодо підвищення конкурентоспроможності національної економіки та запровадження принципів соціальної відповідальності бізнесу

Президенту України:

- створити тристоронню Національну комісію з соціальних аспектів глобалізації, як це рекомендовано Всесвітньою комісією МОП з соціальних аспектів глобалізації.

Кабінету Міністрів України:

- забезпечити системний діалог між державними структурами, відповідальними за розробку й запровадження державної соціально-економічної політики та громадськістю.

-
-
- розробити і надати на розгляд парламенту конкретну Державну програму підвищення конкурентоспроможності національної економіки, зробивши акцент у ній на сприяння розвитку її пріоритетних галузей та створення нових високотехнологічних робочих місць;
 - розробити державну програму розвитку трудового потенціалу країни на довгостроковий період;
 - запровадити при підготовці проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів здійснення органами виконавчої влади оцінки їх впливу на конкурентоспроможність відповідних галузей економіки України, а також залучати до проведення такої оцінки незалежних експертів;
 - активно пропагувати цінності та стандарти соціально-відповідального бізнесу;
 - сприяти запровадженню на вітчизняних підприємствах незалежно від форми їх власності та підпорядкування міжнародного стандарту «Соціальна відповідальність – 8000» та їх приєднанню до Глобального Договору ООН;
 - активізувати вивчення та впровадження в Україні кращої міжнародної практики впровадження міжнародних соціальних стандартів;
 - сприяти колективним переговорам, що залишається одним з найважливіших та конкретних для кожної компанії засобів забезпечення стабільного розвитку та позитивної соціальної спрямованості ведення бізнесу

II. Щодо підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили

Центральним органам виконавчої влади за участі всеукраїнських об'єднань профспілок та роботодавців забезпечити:

1. Розробку та удосконалення нормативно-правової бази, приведення її у відповідність з вимогами соціальної ринкової економіки, зокрема шляхом прискорення прийняття та реалізації Трудового кодексу України, Закону України «Про професійний розвиток персоналу на виробництві» і нової редакції Закону України «Про зайнятість населення».
2. Внесення на розгляд Кабінету Міністрів України пропозиції механізму реалізації Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю».
3. Здійснення профорієнтаційної роботи та вжити заходів для формування мотивації у громадян України до отримання робітничих професій, актуальних на ринку праці.
4. Контроль за дотриманням чинного законодавства України про працю у частині реалізації рівних прав громадян України при прийомі на роботу за статевою та віковою ознаками, а також недопущення незаконного звільнення з роботи працівників передпенсійного віку.
5. Створення умов для легалізації зайнятості та заробітної плати працюючих робітників.
6. Розробка та впровадження механізму посилення зацікавленості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників, інвестуванні коштів у розвиток системи підвищення кваліфікації працівників на виробництві.
7. Удосконалення системи підвищення та підтвердження професійної компетентності працівників підприємств, зокрема шляхом запровадження професійної сертифікації відповідно до міжнародних стандартів.
8. Спрощення процедури ліцензування підприємств, установ та організацій на право здійснення навчання працівників на виробництві.
9. Створення системи навчання фахівців, які займаються підвищенням кваліфікації працівників безпосередньо на виробництві.

На рівні галузей

Об'єднанням роботодавців та профспілок:

- передбачати у галузевих угодах зобов'язання роботодавців забезпечити періодичність підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 3–5 років.

-
-
- розвивати соціальний діалог у частині професійного навчання, зокрема шляхом створення на рівні об'єднань профспілок та роботодавців «освітніх фондів» для фінансового забезпечення та координації професійного навчання працівників.

На рівні підприємств

- визначати у колективних договорах обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на ці цілі;
- включати до колективного договору норму щодо сплати роботодавцем компенсації закладам освіти вартості підготовки чи перепідготовки найманих працівників за профілем діяльності чи загальними виробничими потребами;
- впроваджувати нові педагогічні технології навчання персоналу, зокрема модульні;
- підвищувати ефективність діяльності підрозділів підприємств у сфері управління персоналом.

За умов глобалізації економіки, загострення вимог ринкових механізмів до оцінки конкурентоспроможності підприємств будь-яких форм власності, як ніколи зближуються інтереси бізнесу і працівників щодо забезпечення ефективної роботи підприємства, одержання прибутку і достойної заробітної плати та збереження робочих місць. Підсумковий ефект залежить від спільних узгоджених дій структур влади та громадськості.

Учасники Форуму вважають за необхідне звернутися з цих питань до всієї громадськості з пропозицією щодо об'єднання зусиль з впровадження в Україні соціальних стандартів.

Лише спільні зусилля соціальних партнерів із своєчасного вироблення відповідної стратегії, тактики та ефективних механізмів адаптації економіки до новітніх викликів приведуть до збереження національних інтересів українського народу.

Резолюцію Форуму направити центральним і місцевим органам державної влади, органам місцевого самоврядування, об'єднанням роботодавців та профспілок.

Оргкомітет

I БЛОК ПИТАНЬ: Загальносвітові, національні проблеми та передумови конкурентоспроможності і запровадження принципів Глобального договору як інструменту забезпечення конкурентоспроможності

Осовий Г.В.,

*заступник Голови ФПУ, доцент кафедри соціально-гуманітарних
дисциплін та профспілкового руху АПСВ ФПУ*

Підвищення конкурентоспроможності економіки на основі розвитку людського капіталу

Посилення інтегрованості України у світове економічне середовище та зростання відкритості національної економіки при вступі до Світової організації торгівлі висувають потребу розроблення стратегії розвитку, в основу якої має бути покладене кардинальне підвищення її конкурентоспроможності. Тільки такий підхід дозволить не втратити традиційні ринки збуту українських товарів і зайняти як індустріальній державі належне місце у світовому та регіональному поділі праці.

Черговим підтвердженням актуальності цього питання є «Звіт про глобальну конкурентоспроможність 2006–2007», оприлюднений Всесвітнім економічним форумом (ВЕФ) 26 вересня 2006 р. Згідно зі звітом Україна посідала 84-е місце зі 117 обстежених країн, втративши у світовому рейтингу порівняно з жовтнем 2005 р. десять позицій [1]. Натомість наші сусіди (Латвія, Литва, Польща, Румунія, Словаччина, Росія й Туреччина) посідають більш високі рейтингові позиції, зокрема, Туреччина зробила ривок на 12 пунктів і посіла 51-е місце.

Тим не менше Україна має, на нашу думку, необхідний потенціал для значного підвищення конкурентоспроможності економіки. Для цього стратегія держави і «правила гри» повинні формуватися і реалізовуватися в контексті забезпечення конкурентоспроможності по всьому ланцюгу: працівник – підприємство – економіка держави як цілісного взаємопов'язаного організму. При цьому важливість жодної складової не може бути применшена.

Така постановка питання обумовлюється процесами поширення та поглиблення світової глобалізації, яка не сприяє утвердженню моделі цілісного функціонування національної економіки та зміцненню її складових. У разі, якщо такої моделі не буде сформовано всередині національної економіки, остання дезінтегрує і матиме всі підстави фрагментарно увійти як складова до інших економічних систем. Тому вже зараз надзвичайно важливо забезпечити консолідацію внутрішніх сил у підтримці побудови національного конкурентоспроможного середовища. У цьому плані соціальний діалог уряду, об'єднань роботодавців і профспілок може стати дієвим інструментом відповідної регуляторної політики держави і колективно-договірних відносин роботодавців і профспілок на підприємствах та у секторах економіки.

Ми вважаємо, що базовою основою конкурентоспроможності підприємств та економіки країни у цілому є конкурентоспроможний працівник. У вітчизняній економічній літературі тривалий час ця проблема майже не розглядалася, однак поширення глобальних процесів в

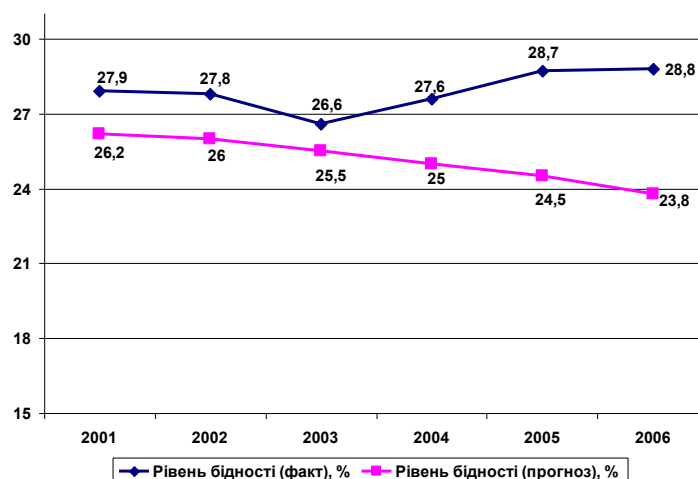
економіці країни дала позитивний імпульс для проведення відповідних досліджень [2]. Сьогодні конкурентоспроможність робочої сили визначається як сукупність якісних та вартісних характеристик її носія і відображає здатність конкретного працівника конкурувати на ринку праці. Конкурентоспроможність персоналу підприємства у цілому (К) можна оцінити як співвідношення корисного ефекту від споживання робочої сили у трудовому процесі (Р) та її ціни (Z), що дорівнює загальній сумі витрат на придбання, підготовку, використання та відтворення робочої сили [3]:

$$K = \frac{P}{Z}.$$

На перший погляд видається, що зменшуючи витрати (Z), можна досягти більшого корисного ефекту (K). На цій хибній популістській хвилі «дешевизни робочої сили в Україні», будують нині свої економічні стратегії чимало підприємців, отримуючи короточасний ефект для свого бізнесу. На жаль, цьому тривалий час потурали й державні органи, представляючи дешеву працю в Україні як привабливий фактор залучення іноземних інвестицій.

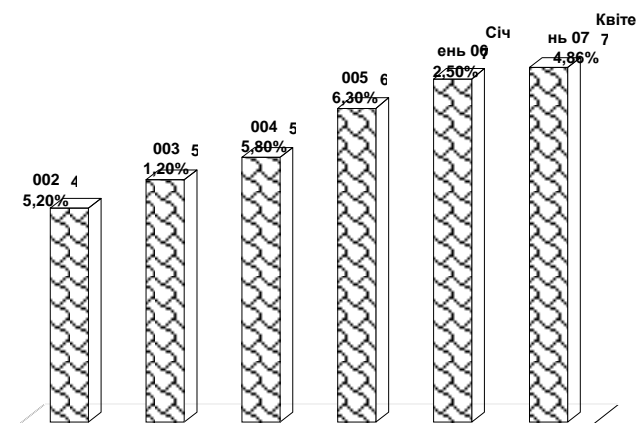
При цьому поза увагою залишалися такі об'єктивні речі як необхідність постійної професійної перепідготовки кадрів за умов інноваційного розвитку – вона проводиться на підприємствах України один раз на 12 років. Хоча відомо, що в індустріальному суспільстві щорічно обезцінюється 20–30% знань, а норма повного оновлення професійних знань становить у середньому 8 років, а галузях металургійної, хімічної промисловості, машинобудуванні – 5 років [4].

Наслідком такої політики на ринку праці стали такі глобальні кризові явища як депопуляція (скорочення народжуваності і збільшення смертності), декваліфікація робочих кадрів, зниження освітнього та інтелектуального потенціалу, масова міграція на заробітки за кордон. Невідповідність рівня зарплати соціальним стандартам і об'єктивним потребам людей щодо забезпечення певного життєвого рівня призвела до такого аномального явища як поширення бідності серед працюючих. Якщо у період економічної кризи та гіперінфляції 1992–1998 рр. це ще мало пояснення, то у сучасний період, коли економіка країни шість років поспіль має стійку тенденцію динамічного зростання і водночас зростає національне багатство, консервація такого стану в соціально-трудовій сфері є неприпустимою і соціально небезпечною (діагр. 1). Не говорячи вже про міжнародні зобов'язання України щодо рішучого викорінення бідності у країні [5].



Діаграма 1. Динаміка рівня бідності по Україні (фактичного та прогнозованого) за 2001–2006 рр.

Динаміка підвищень державної соціальної гарантії мінімальної заробітної плати відносно величини прожиткового мінімуму працездатної особи теж вказує на недостатність зусиль влади щодо викоринення бідності серед працюючих (діагр.2).



Діаграма 2. Співвідношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму у розрахунку на працездатну особу

Внесення змін до закону «Про Державний бюджет України на 2007 рік» щодо збільшення з 1 квітня 2007 р. мінімальної заробітної плати до 420 грн. на місяць (було 400 грн.) по суті не впливає на ситуацію, оскільки межа бідності, яка визначається Держкомстатом України на підставі спостережень витрат домогосподарств вже у жовтні 2006 р., становила 421 грн., а прожитковий мінімум на працездатну особу з 1 квітня 2007 р. підвищився з 525 до 561 грн.

З урахуванням прибуткового податку (15%) та внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (2%), які щомісячно сплачує у середньому працівник, а також поточної інфляції, що теж знижує купівельну спроможність зарплати, кількість працюючих бідняків в Україні, за нашими оцінками, становить до 20% спискової чисельності працівників та 10% сімей, де всі працюють.

Започаткований з ініціативи профспілок у Генеральній угоді на 2004–2005 рр. механізм встановлення мінімальної ставки заробітної плати робітників на рівні 120% законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати, звичайно, відіграє позитивну роль у попередженні бідності серед працюючих, однак останнім часом власники і організації роботодавців стали активно лобювати скасування цієї соціально-трудової норми. Така поведінка є наочним свідченням декларативності намірів українських бізнесових кіл впроваджувати принципи Глобального договору ООН щодо соціальної спрямованості підприємництва та визнання права працівників на гідну працю.

Така неувага держави і роботодавців до об'єктивних потреб забезпечення відтворення трудового потенціалу призвела до суттєвого зниження конкурентоспроможності національного ринку праці і вже становить загрозу економічній безпеці. Як відзначається в Експертній доповіді «Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2006 році» [6], відбувається стрімке скорочення працездатного населення і наростання дефіциту кадрів провідних професій особливо у сфері матеріального виробництва. За оцінками експертів, вже сьогодні 28% українських підприємств мають таку проблему і вона зростатиме. На це впливатимуть два потужних фактори: загострення демографічної кризи і поширення масової іміграції працівників за кордон на заробітки.

Внаслідок дії цих факторів очікуване скорочення трудових ресурсів потенціалу на ринку праці країни стане настільки значним, що не може бути повною мірою компенсоване за рахунок підвищення продуктивності праці. До того ж завдання по створенню щорічно не менше 1 млн. робочих місць хоча й виконуються, однак здебільшого це малопродуктивні і не постійні робочі

місця з низьким рівнем заробітної плати, що межує з прожитковим мінімумом. Така ситуація зумовлюватиме згортання трудомістких процесів або ж спонукатиме до імпорту в Україну робочої сили з країн, де спостерігається переселення. Це, в свою чергу, породжуватиме нові і вже не тільки соціально-трудові проблеми.

На жаль, своєчасні застереження профспілок, науковців щодо пагубності державної політики дешевої робочої сили і необхідності розроблення державної програми «Збереження і розвитку трудового потенціалу України» не були належним чином сприйняті урядовими структурами¹. І лише останнім часом на офіційному рівні почали говорити про необхідність посилення заробітної плати не на проценти, а у рази та про кардинальне підвищення продуктивності праці через модернізацію та створення високоефективних робочих місць.

Однак колективні переговори профспілок із стороною власників на національному рівні з укладення Генеральної угоди на 2007–2009 рр. засвідчили, що таке розуміння є далеко не у всіх суб'єктів переговорного процесу і тому майже півторарічний переговорний марафон поки що не призвів до підписання такого документа. Розбещені дешевизною робочої сили та надмірною пропозицією її на ринку праці у період економічної кризи у 1992–1998 рр. вітчизняні роботодавці і досі не хочуть збагнути реальних обставин, за яких вони й самі опинилися, і спонукають до кардинального перегляду такої порочної практики підприємництва.

Між тим, якщо звернемося до світового досвіду, то побачимо, що у сучасних системах соціально-економічної організації виробництва і праці відбуваються суттєві зміни у відносинах працедавців і працівників та розподілі доданої вартості на «капітал» та «працю».

Викликано це не стільки загальносвітовою тенденцією гуманізації суспільних відносин у сфері праці, скільки прагматичним усвідомленням провідної ролі людського фактора в економічному зростанні. Так, дослідження, що були проведені Світовим банком у розвинутих країнах, переконливо засвідчили, що основним джерелом зростання валового продукту в них є людський капітал. На його долю припадає 62 % приросту ВВП, тоді як на виробничі фонди 18 % і природні ресурси – 20%. Зокрема у Німеччині, Японії, Швеції за рахунок людського капіталу створюється майже 80 % приросту суспільного продукту [7].

Дослідники Дж. Нейсбіт і Р.Абардин називають людський капітал головним стратегічним ресурсом у новому постіндустріальному суспільстві [4].

Однак досвід не тільки економічно розвинутих країн, а ще більшою мірою тих країн, яким необхідно було зробити економічний «прорив», вказує на вирішальне значення в цьому саме людського капіталу, якості робочої сили та її мотивації до ефективної праці.

Отже, конкурентоспроможність вітчизняної економіки теж, очевидно, визначатиметься значною мірою рівнем інвестицій у розвиток трудового потенціалу. Не помічати цих об'єктивних процесів – означає надалі залишатися на узбіччі конкурентної боротьби за трудові ресурси, такі як газ, нафта стають все більш дефіцитними й дорогими. Вже сьогодні боротьба за них на українському ринку праці між старіючою Західною Європою і Росією, Прибалтикою, Польщею загострюється і з кожним роком ставатиме більш жорстокою. Їх пропозиція ціни за працю, яка у 4–16 разів є вищою, ніж в Україні, стимулює до активного перетоку робочої сили на ринки праці інших країн. За оцінками експертів, у 2006 р. кількість українських працівників-мігрантів становила 3,5–4 млн. осіб. Тому лише рекламних кампаній із закликом до прояву патріотизму працювати на вітчизняних підприємствах надто замало для мотивації трудової поведінки громадян.

Інвестиції у людський розвиток повинні розглядатися державою і бізнесом не як неефективне «проїдання коштів», а як важливий фактор підвищення продуктивної сили,

¹ У 2004 р. відбувся Всеукраїнський форум представників органів виконавчої влади, роботодавців, профспілок, який рекомендував уряду розробити та затвердити державну програму збереження та розвитку трудового потенціалу, проте до цього часу це не зроблено.

конкурентоспроможності працівників і одночасно як засіб розширення внутрішнього споживчого попиту.

Перше і друге однаково важливе як для стимулювання економічного росту, так і гуманізації відносин між працею і капіталом, а також для забезпечення суспільної злагоди, а отже, й умов для стабільного розвитку підприємництва.

Чи є в державі достатні ресурси і що необхідно зробити для забезпечення конкурентних переваг на світовому ринку праці?

Дослідження, які проводилися вітчизняними вченими та експертами міжнародних установ, засвідчують, що такі можливості є, однак ресурси неефективно використовуються або несправедливо розподіляються між працівниками (зарплата), капіталістами (прибуток) і державою (податок) для приведення національної економіки до вимог сучасного конкурентного середовища і статусу соціальної держави.

На підтвердження цієї тези наведемо результати деяких досліджень. Так, за оцінкою Ю. Боздугана, голови Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці другого скликання, загальна маса заробітної плати працівників в Україні скоротилася порівняно з 1991 р. удвічі – з 75 до 37 млрд. доларів США, у той самий час розмір прибутку власників збільшився майже удвічі – з 25 до 46 млрд. доларів США. Рівень експлуатації за ці роки зріс у 4 рази [9].

На початку 2007 р. уряд заявив, що за обсягом валового продукту в промисловості Україна досягла рівня до кризового 1991 р., однак частка заробітної плати в структурі ВВП все ще залишається меншою (рис. 1) і не відповідає загальносвітовим пропорціям.

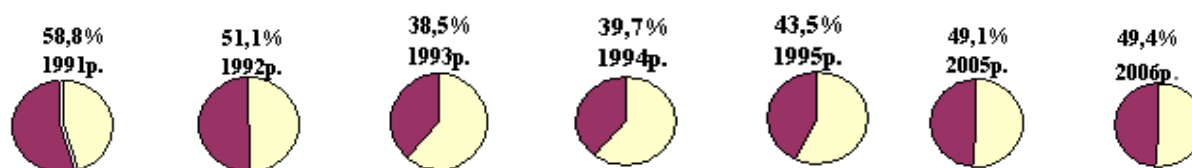


Рис. 1. Динаміка валового внутрішнього продукту та заробітної плати у структурі ВВП

На невідповідність розподілу ресурсів між працею і капіталом в Україні порівняно з країнами сталої ринкової економіки вказують подані дані у поданій нижче таблиці 1.

Таблиця 3

Показник	Україна	ЄС
Частка оплати праці у собівартості продукції, %	8–12	25–30
Оплата праці у структурі ВВП, %	49,4	60–65
ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності, тис. доларів	7,2	27
Рівень заробітної плати, євро	160	від 600 у нових членах ЄС до 5,5 тис. у країнах ЄС – 15
Мінімальна ставка оплати праці за 1 год., євро	0,35	6,0
Диференціація зарплати	1:40	1:7

Слід зазначити, що частина з поданих показників відтворюють так звані копенгагенські критерії, відповідність яким визначає можливість набуття членства в Європейському союзі іншим країнам. Якщо за показниками економічного розвитку, грошово-фінансової політики відставання України у 2–6 разів, то за показниками заробітної плати і рівня життя – у 20–25 разів. Цілком очевидно, що саме ця проблема у майбутньому, навіть при належному політико-правовому урегулюванні питань євроінтеграції, стане каменем спотикання на шляху вступу України до ЄС.

Державні органи, соціальні партнери, виробляючи відповідну стратегію дій, мають врахувати, що інвестиції у розвиток людського капіталу є безумовно важливою, але не єдиною достатньою умовою підвищення конкурентоспроможності підприємств та економіки у цілому.

Світовий досвід вказує, що маючи однаково якісну робочу силу, тобто, за рівнем освіти, кваліфікації, професійної досконалості, фізіологічними даними кращих результатів досягають ті компанії, де подолано відчуженість працівників від власності і вони активно залучаються до прийняття управлінських рішень. Це досягається шляхом пільгового продажу працівникам акцій своїх підприємств, залучення працівників та їх представників до вироблення стратегій розвитку, участі у роботі спостережних рад акціонерних товариств тощо. Такі форми виробничої демократії як комітети підприємств, що складаються з робітників, — це не згадка про соціалістичне минуле (Ради трудових колективів), а стандарт виробничих відносин у всіх країнах ЄС, включаючи підприємства транснаціональних компаній, що розташовані на їх території.

Все більше підприємств у США, Північної Європи, Франції, Бельгії йдуть шляхом перетворення на «народні», надаючи можливості своїм працівникам стати їх співвласниками. У скандинавських країнах акціями своїх підприємств володіють до 40% працюючих на них.

Є такі приклади у нашій країні: ЗАТ «Оболонь», м. Київ, Металургійний комбінат імені Ілліча у Маріуполі, Новокраматорський машинобудівний завод. Ці підприємства є конкурентоспроможними на світових ринках, досягли гармонії економічного і соціального розвитку, здобули повагу в суспільстві за соціальну спрямованість бізнесу.

Однак це скоріш виняток, ніж правило. Абсолютна більшість громадян, не маючи необхідних ринкових знань, досвіду і підтримки з боку держави, фактично втратила свої приватизаційні ваучери, так і не набувши прав власника.

Майнові доходи ж тих, хто зумів це зробити, як засвідчують статистичні спостереження, не перевищують 2 % їх сукупного доходу, що не може бути серйозним мотиваційним фактором співволодіння власністю.

Подібне сьогодні відбувається з власниками земельних паїв. Це означає, що й тут руйнується матеріальне підґрунтя для формування середнього класу.

Таким чином, світовий досвід розвитку цивілізації вказує на необхідність перегляду в Україні уявлень, стратегії та практики діяльності у сфері підвищення конкурентоспроможності економіки. Порівняння різних факторів впливу переконливо доводять на провідну роль і місце людського фактора у забезпеченні прогресу у цьому напрямі. З урахуванням цього має формуватися сучасна політика держави.

Література

1. Проблеми та пріоритети конкурентоспроможності економіки України / Підг. С. Хамініч // Економіст. – 2007. – № 2. – 22с.
2. Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації / Я.А.Жаліло, Я.Б. Базилук, Я.В.Белінська та ін.; За ред. Я.А.Жаліла. – К.: НІСД, 2005. – 388 с.
3. Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр.-Т.1.- НАНУ, Институт экономики промышленности / Редкол.: А.И.Амоша и др. – Донецк, 2001.– Ч. 270.
4. Подвербных О. Переподготовка рабочих кадров: роль мотивации //Человек и труд. – 2007. – № 4 – С. 76.
5. Реалізація цілей Розвитку тисячоліття ООН в Україні: подолання бідності та підвищення життєвого рівня населення /Е.М. Лібанова, В.М. Новікова, М.М. Сітнікова, І.Ф. Гнібіденко, М.О. Солдатенко та ін.; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. – К., 2004. – 138 с.
6. Експертна доповідь «Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2006 році». Підготовлена Інститутом стратегічних досліджень відповідно до Розпорядження Президента України від 06.05.2006р. № 66/2006-РП «Про підготовку щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України». – С. 140.
7. Римашевская Н.М. Формирование качества трудовых ресурсов //Народонаселение. – 2005. – № 2. – С. 6.
8. Буздуган Ю. Апогей протистояння, або головні завдання профспілок сьогодні. //Профспілки України. – 2007. – № 2. – С. 10.
9. Осовий Г.В., Жуков В.І., Руденко В.М., Семеніхін В.О. Соціально-трудові відносини: питання теорії і практики в Україні: Навч. посіб. – К.: АПСВ, 2005. – С. 338.

Мартін Райзер,

*радник з економічних питань
Представництва Світового банку в Україні, Білорусі та Молдові 2007 р.*

Чи не занадто низька в Україні заробітна плата? Та що можна було б зробити для її збільшення?

Резюме

У нашому дослідженні розмір заробітної плати порівнюється із рівнями продуктивності праці в Україні. Головний висновок – останні підвищення заробітної плати дозволили зробити її співставною динаміці підвищення продуктивності праці, але якщо у майбутньому темпи зростання заробітної плати випереджуватимуть темпи підвищення продуктивності праці – це матиме негативні наслідки для конкурентоспроможності України.

Окремий аналіз рівнів продуктивності праці та заробітної плати у промисловості вказує на те, що продуктивність праці тут зростає швидше, а темпи підвищення заробітної плати видаються більш помірними, ніж у цілому по економіці. Відповідно, ми доводимо, що одним із ключових питань у галузі конкурентоспроможності України є збільшення фонду заробітної плати державного сектора без відповідного підвищення продуктивності праці та якості державних послуг.

На нашу думку, шлях до більш високої заробітної плати проходить через підвищення продуктивності праці, показується, що останніми роками у промисловості України спостерігається швидке зростання продуктивності праці та прискорена реструктуризація. Втім для збереження цієї тенденції у майбутньому Україні необхідно буде поліпшити свій інвестиційний клімат і наблизити його до рівнів, які спостерігаються в інших країнах регіону. Тільки після цього українська заробітна плата досягне рівнів заробітної плати Східної Європи.

Що стосується інших секторів, крім промисловості, то зокрема у державному секторі одне із головних питань полягає у низькій заробітній платі, яка часто не досягає прожиткового рівня. Проте підвищення заробітної плати без відповідних змін у продуктивності праці (через підвищення якості послуг і раціоналізацію зайнятості) може просто збільшити фонд заробітної плати державного сектора і поглинути інвестиції, які є нагально необхідними для модернізації державного сектора України, включаючи його інфраструктуру, що у майбутньому може стати однією із завад на шляху підвищення ефективності праці.

У цій статті мінімальний прожитковий рівень України порівнюється із визнаною у світі межею бідності і доводиться, що цей мінімальний прожитковий рівень видається відносно високим. Хоча для залучення потрібних кадрів необхідність встановлення для працівників державного сектора привабливого розміру винагороди можна зрозуміти, уряд має також усвідомити, що подальше підвищення заробітної плати без одночасної згоди на реформи, які дозволять підвищити продуктивність праці, видається неможливим.

Нарешті, у дослідженні обґрунтовується, чи варто представникам працівників наполягати на подальшому збільшенні розміру заробітної плати як засобу «поглиблення капіталу» та, відповідно, поліпшення стану справ у сфері продуктивності праці. Тут також стверджується, що це можна зробити переважно за рахунок скорочення штатів. Адже досвід інших європейських країн вказує на те, що, у випадках, коли учасники ринку праці дотримуються політики обмеження зростання заробітної плати (часто за допомогою уряду), це сприяє збільшенню обсягів інвестування, посиленню конкурентоспроможності та зрештою підвищенню продуктивності праці і збільшенню доходів. Якщо ж навпаки, зарплата зростає швидше, за продуктивність праці, це після початкового зумовленого активним споживанням піднесення призводить до довготривалого уповільнення темпів економічного зростання та посилення безробіття.

Автор наголошує на тому, що Україні слід переймати найкращий міжнародний досвід і здійснювати заходи, спрямовані на швидке підвищення продуктивності праці на основі сприятливого інвестиційного клімату, обмеження росту заробітної плати та підвищення рівня зайнятості. У цьому зв'язку одним із особливих викликів для України буде підвищення продуктивності праці у державному секторі для забезпечення конкурентної зарплати без подальшого збільшення фонду заробітної плати державного сектора.

Вступ

З 2004 р. в Україні спостерігається велике зростання номінальної та реальної заробітної плати. Це стало одним із основних чинників стрімкого росту реальних доходів домашніх господарств і відповідного скорочення кількості громадян, які живуть за умов абсолютної бідності: більше, ніж з 30 в 2001 р. до приблизно 8 % станом на початок 2005 р. (проти межі бідності у 2,15 долара США/ день). Тим не менш, у політичних дискусіях постійно запитується, чи достатньо Україна зробила для рівномірного розподілу серед населення здобутків економічного піднесення. Одним із головних моментів у цих дискусіях є питання, – яку політику слід обрати для того, щоб працівники, які знаходяться внизу шкали заробітної плати, могли заробляти прожитковий мінімум, тобто зарплату, достатню для того, щоб витягти сім'ю із бідності. Питання, яке винесене у заголовок цієї статті.

Ми зосереджуємо увагу на обговоренні рівнів заробітної плати, продуктивності праці та ринку праці, але при цьому маємо на увазі: програми адресної соціальної допомоги можуть бути ефективними важелями у послабленні бідності та перерозподілу суспільних благ, правда, сьогодні вони, на жаль, такими не є (див. дослідження Світового банку «Огляд державних фінансів», 2006 р.; та дослідження PULSE II). Хоча ми підтримуємо прагнення українців отримувати свою частку здобутків економічного піднесення, проведений нами аналіз засвідчує, що дуже швидке зростання реальної заробітної плати, яке відбувається з 2004 р., призвело до того, що витрати на оплату праці в Україні сягнули приблизно агрегованого рівня продуктивності праці. Інакше кажучи, подальше збільшення заробітної плати із перевищенням темпів зростання продуктивності праці може негативно відбитися на конкурентоспроможності та загальмувати попит на робочу силу.

У цій праці висловлюються два таких міркування. По-перше, якщо згаданий вище загальний висновок є правильним, то шлях до більш високої заробітної плати проходить через підвищення продуктивності праці. Останнє передбачає як збільшення інвестування, так і збільшення реструктуризації. У цьому плані добра новина полягає у тому, що останніми роками в Україні спостерігається швидке зростання продуктивності праці та прискорена реструктуризація, особливо у промисловості. Крім того, головна модель росту продуктивності праці на рівні підприємств не відрізняється від моделі, яка мала місце у Східній Європі приблизно 7–10 років тому, що свідчить: ймовірно, Україна почала наближатися до рівнів продуктивності праці більш розвинутих країн із перехідною економікою. Проте для збереження цієї моделі у майбутньому Україні потрібно поліпшити свій інвестиційний клімат і наблизити його до рівнів, які спостерігаються в інших країнах регіону. Тільки у такому разі заробітна плата українців досягне рівнів заробітної плати Східної Європи.

По-друге, взаємозалежність між заробітною платою та продуктивністю праці у приватному та державному секторах України видається неоднаковою. Якщо у приватному секторі, включаючи більшу частину промисловості, а також фінансові й інші ринкові послуги, стрімке підвищення заробітної плати відбувається внаслідок швидкого зростання продуктивності праці, то у державному секторі ситуація тут є дещо іншою. Втім заробітна плата у державному секторі зростає так само швидко, як і у приватному, правда не у результаті росту продуктивності праці, а внаслідок підвищення мінімальної заробітної плати, на яку індексується заробітна плата у більшій частині державного сектора. Внаслідок цього, у 2006 р. мінімальна заробітна плата все ще становила лише близько 70 % національного прожиткового мінімуму, тому прагнення до

збільшення розміру мінімальної заробітної плати можна зрозуміти. У деяких професійних галузях (вчителі, лікарі, старший адміністративний персонал) державний сектор, можливо, є не спроможним оплачувати працю достатньо щедро для залучення висококваліфікованих кадрів, що негативно впливає на якість державних послуг. Відповідно, оскільки у державному секторі чисельність працівників залишається все ще значною і вона була скорочена набагато менше, як на приватизованих підприємствах, підвищення заробітної плати тут відбувається за рахунок постійного збільшення питомої ваги фонду заробітної плати державного сектора у загальному бюджеті, внаслідок чого поглинаються державні інвестиції, які необхідні для забезпечення підвищення продуктивності праці в усій економіці у цілому.

Наслідок цього другого міркування полягає у тому, що, якщо у приватному секторі зростання продуктивності праці буде дедалі більше відбуватися за рахунок інвестування, у державному секторі воно, можливо, відбуватиметься з огляду на інституційні реформи та раціоналізацію штатів. Без таких додаткових заходів подальше збільшення мінімальної заробітної плати створюватиме фіскальний тиск і зрештою відбуватиметься за рахунок державних коштів, які є життєво необхідними для забезпечення технічного обслуговування та закупівлі обладнання, а також для нових капітальних інвестицій. Теоретично фінансувати ці витрати можна за рахунок посилення податкового тягаря чи збільшення державних запозичень, правда, з макроекономічної точки зору, і те й інше видається небажаним. Це також підтверджує, що, для забезпечення роботою працівників, вивільнених із державного сектора, Україні необхідно і надалі працювати у напрямі створення у приватному секторі більшої кількості робочих місць.

На нашу думку, статистику заробітної плати в Україні важко оцінювати через існування великих обсягів приховуваних доходів. Порівнюючи обсяги доходів і споживання у державному і приватному секторах, Городніченко та Пітер (2006 р.) доходять висновку, що у державному секторі заробітна плата не віддзеркалює приблизно 30% реальних доходів. Деякі експерти також поділяють думку, що стрімке зростання останнім часом реальної заробітної плати і доходів, принаймні певною мірою, означає формалізацію доходів. Через це застереження, наведене нижче порівняння по країні видається важливим: з урахуванням наявної статистики заробітної плати воно вказує на те, що простору для подальшого збільшення заробітної плати із перевищенням темпів зростання продуктивності праці в економіці немає.

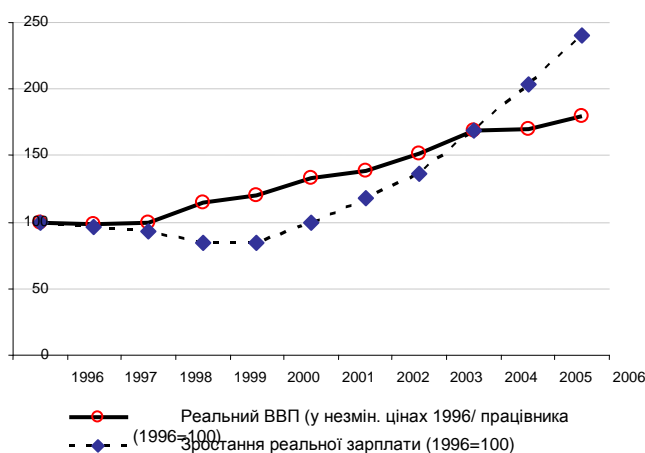
Питання заробітної плати ми розглядаємо таким чином. Спочатку ми обговорюємо сукупні рівні заробітної плати через призму макроекономічного балансу та конкурентоспроможності і доводимо, що станом на кінець 2006 р. Україна відносно наблизилася до балансу рівнів заробітної плати та продуктивності праці. Ми також стверджуємо: якщо із середини 90-х років конкурентоспроможність промисловості України зміцнюється, то у державному секторі спостерігається протилежна картина. Далі для з'ясування питання, як підвищувати заробітну плату у майбутньому, ми розглядаємо джерела зростання продуктивності праці із наголосом на інвестиційному кліматі, реструктуризації промисловості та залученні кадрів. Потім ми порушуємо питання: «Чи можна, як стверджують деякі експерти, підвищити продуктивність праці через збільшення розміру заробітної плати?» Відповідь – так, але за рахунок скорочення попиту на робочу силу та, відповідно, збільшення безробіття.

1. Чи не є заробітна плата занадто низькою? Конкурентоспроможність заробітної плати, продуктивність праці та макроекономічний баланс

Перше, що треба зробити у нашому аналізі заробітної плати та конкурентоспроможності, – це порівняти динаміку зростання заробітної плати в Україні із динамікою ВВП на одного працівника. Таке порівняння не надає уявлення про якість чи навіть чисельність робочої сили. У перші роки переходу до ринкової економіки багато підприємств вважали за краще набирати працівників на неповний робочий день чи просто тримати їх у відомостях на виплату заробітної плати, насправді не сплачуючи їм нічого або не використовуючи їх у виробництві. Внаслідок цього із середини 90-років чисельність робочої сили, можливо, зростала, і у той самий час

фактично виплачувана заробітна плата також зростала, причому швидше, ніж реальна заробітна плата.

Дані діаграми 1 засвідчують, що продуктивність праці, вимірювана показником «ВВП/ працівник», почала зростати (раніше, ніж середня реальна заробітна плата) десь з 1998 р. (якщо темпи росту ВВП стали позитивними лише після 2000 р., то зайнятість скорочувалася швидше, ніж зростав ВВП, вже з 1998 р.). До 2003 р. реальна заробітна плата ще не досягла сукупного рівня зростання продуктивності, але з 2004 р. темпи зростання реальної заробітної плати перевищують темпи підвищення продуктивності праці і збільшуються набагато швидше. Як зазначалося вище, така динаміка, можливо, певною мірою відбиває формалізацію виплати зарплати, тому фактичні наслідки розміру прибутків у приватному секторі будуть меншими, ніж передбачається у діаграмі 1. Але тенденція буде такою самою.



Діаграма 1. Сукупний ВВП на одного працівника у порівнянні із реальною заробітною платою в економіці

Джерело: Міжнародна фінансова статистика та Державний комітет статистики

Можна сказати, що на динаміку, відображену на діаграмі, впливає вибір базового року. Але насправді це не так. Дослідження робочих місць в Україні, яке провів Світовий банк, доводять, що сукупний рівень продуктивності праці у 1990–1996 рр. скоротився приблизно на 50 %, у той час як реальна заробітна плата зменшилася десь на 45 %.¹ Перші роки переходу України до ринкової економіки характеризувалися повільним скороченням зайнятості, що призвело до різкого зменшення продуктивності праці та, відповідно, різкого скорочення реальної заробітної плати. Сьогодні ця тенденція рухається у зворотному напрямку, але агреговані дані не дають підстав дійти висновку, що заробітна плата може і надалі зростати швидшими темпами, ніж продуктивність праці.

Друге, що слід зробити у нашому аналізі, – це порівняти рівень заробітної плати України із рівнем інших країн із перехідною економікою. На перший погляд таке порівняння створює враження, що заробітна плата в Україні дійсно є низькою. Наприклад, у 2006 р. середня заробітна плата в Україні становила 206 доларів США на місяць, у Румунії – 410, у Росії – 394, у Польщі – 798 доларів США. Але, порівнюючи заробітну плату різних країн, ми маємо також порівнювати і рівні продуктивності праці. Це завдання ускладнюється необхідністю вибрати валютний курс для порівняння. Відомо, що бідніші країни намагаються підтримувати нижчі ціни на неходовий товар. Внаслідок цього порівняння, базовані на ринковому валютному курсі можуть призвести до заниження відносних рівнів продуктивності праці у таких країнах. Для вирішення цього питання можна використати валютний курс, базований на паритеті купівельної спроможності (ПКС).

¹ Job's Study, p.6, Figure 2.

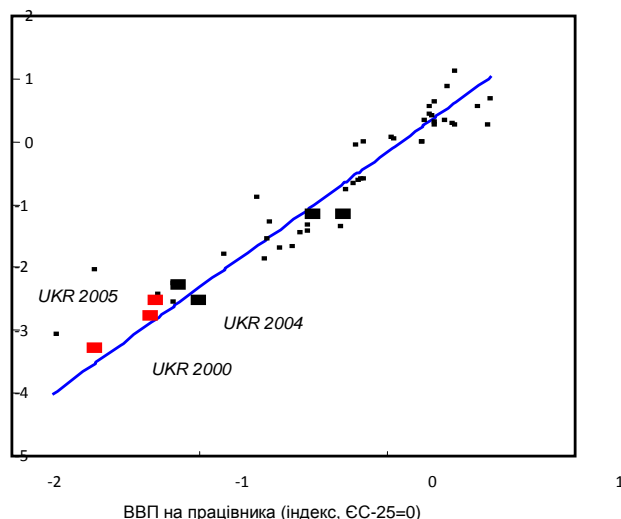
Як один із підходів у літературі використовується порівняння заробітної плати у доларах США до ВВП на одного працівника з урахуванням ПКС (та інших факторів)². Чому у нашому порівнянні у випадку заробітної плати ми не враховуємо ПКС? Тому що ми робимо наголос на конкурентній заробітній платі у секторах, які виробляють ходові товари. Це дозволяє отримати низьку заробітну плату в доларах США та високий загальний рівень продуктивності праці в економіці. За такого підходу, в 2004 р. виражена у доларах США заробітна плата в Україні становила лише 40–50 % від рівня, визначеного із застосуванням показника «ВВП на одного працівника» з урахуванням ПКС.³ Така велика розбіжність пояснюється в основному тим, що ринковий валютний курс в Україні (який використовується для розрахунку заробітної плати в доларах США) все ще становить лише певну частку її рівня ПКС. Загалом це стосується всіх країн із перехідною економікою, тому порівняно із її головними конкурентами з регіону Україна може почуватися не дуже комфортно.

Цей момент підтверджується даними діаграми 2, яка наводиться зі звіту фахівців МВФ по Україні. На діаграмі показується взаємозв'язок між вираженою у доларах США заробітною платою та рівнем ВВП на душу населення з урахуванням ПКС у різних країнах із перехідною економікою. Базисний рівень тут – це ЄС-25. У порівнянні із ЄС-25, заробітна плата в Україні видається дуже низькою – у 2005 р. менше 10 % середнього показника ЄС-25. Але існують чіткі докази, що країни із перехідною економікою протягом певного часу прямують шляхом наближення до ЄС-25, причому наближаються вони до останнього із темпами у майже 1,75 % зростання вираженої у доларах США заробітної плати на кожний 1 % росту ВВП на душу населення з урахуванням ПКС. Діаграма 2 також показує, що в 2000–2004 рр. Україна щільно дотримувалася цієї тенденції наближення, хоча у 2005 р. вона дещо відійшла від неї (та послабила конкурентність своєї заробітної плати). Це означає, що при темпах зростання ВВП у 6–7 % Україна може дозволити собі підвищення заробітної плати на 10–12 %. Слід мати на увазі, що тут враховується сукупний ефект зростання реальної заробітної плати, вираженої у гривнях, і зростання реального валютного курсу гривні до долара США. З 2004 р. виражена у доларах заробітна плата фактично зростала темпами, близькими до 35 % на рік.⁴ «Шляху переходу» також притаманна більша формалізація виплачуваної заробітної плати, тобто феномен, який видається характерним не тільки для України. Таким чином, загальнонаціональне порівняння дозволяє отримати орієнтовний показник, який є відносно красномовним у тому, що стосується приховуваних доходів і змін у рівні звітності про доходи.

² Zettelmeyer and Krajnak (1999).

³ Результати за 1999 р. див. EBRD Transition Report, 2000 (звіт про країни із перехідною економікою, ЄБРР, 2000 р.).
Результати за 2002 р. див. IMF Staff Papers 2004 (документи, підготовлені фахівцями МВФ, 2004 р.). Результати за 2004 р. можна отримати у МВФ на запит.

⁴ В усіх країнах із перехідною економікою «шляху переходу» притаманна тенденція посилення реального валютного курсу національної грошової одиниці до долара США. Ця тенденція пояснюється не тільки традиційним ефектом змін у відносних цінах ходових і неходових товарів (ефект Баласа – Самюелсона), а й такими характерними факторами як посилення формалізації доходів. Модель цього шляху залежить від надійності розрахунків ПКС, до яких можуть вноситися корективи. Тому результати видаються лише орієнтовними.



Діаграма 2. Динаміка наближення вираженої у доларах заробітної плати країн із перехідною економікою до ЄС-25

Джерело: Звіт фахівців МВФ, стаття IV, документ 2, підготовлений фахівцями МВФ, статистика України, оновлена до 2005 р.

Третій крок, який ми маємо зробити для порівняння рівнів заробітної плати та продуктивності праці під кутом зору конкурентоспроможності, – це простежити й інші показники конкурентоспроможності. Зокрема, подивимось на загальний макроекономічний баланс України. Це важливо, оскільки швидке збільшення реальної заробітної плати разом із певним посиленням валютного курсу гривні стали одним із головних факторів стрімкого зростання імпорту товарів тривалого споживання, включаючи автомобілі, електронне обладнання тощо. Якщо швидке зростання імпорту призводить до дисбалансу рахунку поточних операцій, який неможливо надійно фінансувати, макроекономічна політика повинна відреагувати приведенням рівня попиту на внутрішньому ринку у відповідність до пропозиції. Як правило, така операція здійснюється шляхом коригування рівнів заробітної плати, вираженої в іноземній валюті, у низхідному напрямі або, якнайменш, через різке уповільнення темпів зростання заробітної плати.

Щоб зробити цей крок у нашому дослідженні, ми знову-таки спиратимемося на звіт фахівців МВФ. Останній намагається з'ясувати це питання шляхом оцінки рівня рахунку поточних операцій, який можна вважати сталим для України. Цей рівень не обов'язково буде нульовим, оскільки Україна має вищу рентабельність від інвестицій, ніж інші індустріалізовані країни, і тому повинен бути чистим імпортером капіталу. Адже останніми роками доступ України до міжнародних фінансових ринків значно розширився, а це означає, що вона може дозволити собі фінансувати помірний дефіцит рахунку поточних операцій достатньо легко. За даними МВФ, у 2006 р. «норматив рахунку поточних операцій» в Україні – з урахуванням кількох факторів, таких як доступ до фінансування (ПП), рівень доходів, змінні внутрішньої політики, такі як фіскальна політика, демографічні змінні, енергетична залежність, обсяг валютних резервів та інші фактори ризику країни (наприклад, членство в ЄС і якість управління), – становив 2–6 % ВВП. Далі МВФ аналізує взаємозалежність між реальним валютним курсом (який безпосередньо впливає на розмір вираженої у доларах США заробітної плати) і фактичним дефіцитом рахунку поточних операцій, і він доходить висновку, що за цим мірилом поточний реальний валютний курс України наближається до рівня, який співпадає із зовнішнім балансом.

Одним із шляхів з'ясування реального валютного курсу країни є порівняння відносних рівнів заробітної плати за продуктивності праці двох країн. Коли в одній країні реальна заробітна плата збільшується швидше, ніж продуктивність праці, а в іншій цього не спостерігається, у

першій країні порівняно з другою реальний валютний курс зміцнюється. Інакше кажучи, якщо Україна продовжуватиме і надалі збільшувати заробітну плату темпами, які перевищують сукупні темпи зростання продуктивності праці, її реальний валютний курс посилюватиметься, а це у свою чергу може призвести до зовнішнього дисбалансу через втрату конкурентоспроможності на зовнішніх ринках. Тут слід пам'ятати: якщо більша частина доходів після їхнього підвищення витратиметься на імпортовані товари, наслідки посилення реального валютного курсу для зовнішнього балансу будуть великими. Якщо ж навпаки, споживачі матимуть високу схильність витратити додаткові доходи на товари вітчизняних виробників, посилення реального валютного курсу може призвести до підвищення внутрішніх цін і, відповідно, до інфляції. Насправді, Україна хотіла б випробувати комбінацію і першого, і другого.⁵

2. *Деагрегація конкурентоспроможності заробітної плати: проблема у державному секторі*

Наведений аналіз проводиться на агрегованому рівні. На загальному рівні агрегації відповідь на питання: «Чи не занадто низька заробітна плата?» буде – «ні». Але, можливо, більш деталізований погляд виведе нас на іншу картину? Спочатку ми розглянемо продуктивність праці у промисловості, оскільки тут статистика видається якнайповнішою. Потім ми запропонуємо дещо більш гіпотетичні міркування щодо заробітної плати та продуктивності праці у державному секторі.

Стан справ на терені продуктивності праці у промисловості України є набагато кращим, ніж в усій економіці у цілому, переважно внаслідок набагато більшого вивільнення робітників. Загальні тенденції у галузі продуктивності праці та заробітної плати Росії та України порівнюються у нещодавно проведеному ОЕСР дослідженні.⁶ Для цілей порівняння між країнами витрати на робочу силу у дослідженні вимірюються у штучній євро-доларовій валюті (щоб уникнути подвійних наслідків коливань такої валюти). Загалом, у промисловості України продуктивність праці за період з 1997 до 2004 р. зросла на 80 %, а той час як заробітна плата (вимірювана також у євро-доларовій валюті) підвищилася лише на 45 %, а витрати на робочу силу в одиниці продукції скоротилися за цей період приблизно на 20%.⁷ У різних галузях промисловості результати вийшли різноманітними. У паливно-енергетичному комплексі рівні продуктивності праці та заробітної плати знаходяться у стагнації. У легкій промисловості (за винятком харчової) продуктивність праці зростала швидко, так само як і заробітна плата. Найбільший розрив у рівнях зростання продуктивності праці та заробітної плати спостерігається у харчовій, целюлозній, хімічній, нафтохімічній промисловості та кольоровій металургії. Чорна металургія із дещо меншим від середнього показником зростання продуктивності праці та заробітної плати займає проміжну позицію. У зв'язку із цим видається цікавим, що найбільше скорочення витрат на робочу силу в одиниці продукції у євро, відбулося саме у тих галузях промисловості, які беруть участь у міжнародній торгівлі та є переважно приватними.

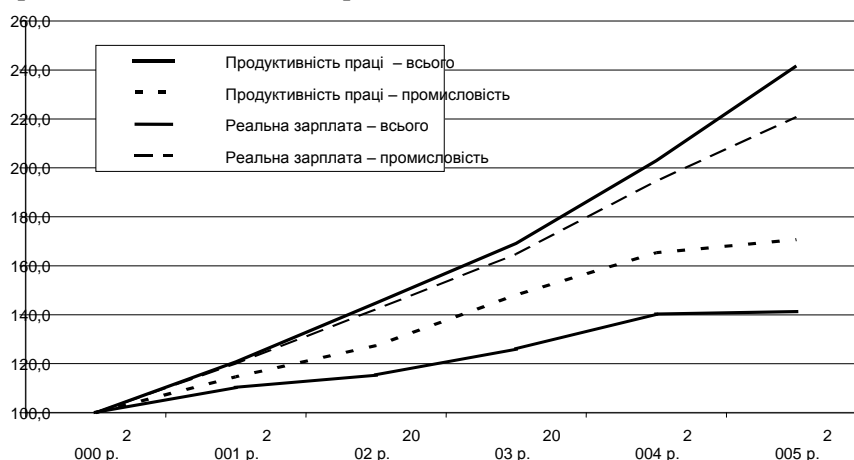
У діаграмі 3 наводиться динаміка доданої вартості на одного робітника та реальної заробітної плати у незмінній гривні в економіці у цілому та промисловості зокрема за період з 2000 р. Статистика подається за даними Державного комітету статистики у внутрішніх незмінних цінах, а не євро, тому ці дані безпосередньо із даними ОЕСР не порівнюються. Тим не менш, з урахуванням результатів дослідження ОЕСР можна дійти таких висновків:

⁵ Зв'язок між зростанням номінальної заробітної плати й інфляцією може створювати порочне коло, в якому збільшення заробітної плати призводить до коригування очікувань в усій економіці темпів інфляції та підвищення ставок заробітної плати у наступному періоді. У 80-роках у Латинській Америці неодноразово виникали ситуації різкого підвищення заробітної плати та цін внаслідок тиску з боку державного сектора.

⁶ Ahrend, de Rosa and Thomson (2006).

⁷ Для вимірювання витрат на робочу силу в одиниці продукції у дослідженні наводяться дані, отримані із використанням показників валового виробництва та доданої вартості у промисловості. Валове виробництво зростало швидше, ніж додана вартість, але результати з точки зору якості видаються такими самими.

- По-перше, продуктивність праці у промисловості зростала швидшими темпами, ніж в економіці у цілому. Це пояснюється, головним чином, стрімкішим вивільненням робітників у промисловості.
- По-друге, реальна заробітна плата у промисловості зростала повільніше, ніж у цілому по економіці, переважно, через те, що середня заробітна плата у промисловості перевищувала середній загальнонаціональний показник і на ній слабкіше відбилося значне збільшення розміру мінімальної зарплати у період 2004–2006 рр.
- По-третє, динаміка витрат на робочу силу в одиниці продукції мала U-подібний шлях: спочатку вона йшла у низхідному напрямку, а потім, приблизно з 2000 р., пішла угору, в той час як в усій економіці сьогодні витрати на робочу силу в одиниці продукції перевищують рівні 1997 р. Відповідно, у порівнянні з усією економікою конкурентоспроможність у промисловості постраждала менше від швидкого зростання реальної заробітної плати останніми роками.



Діаграма 3. Продуктивність праці та реальна заробітна плата, промисловість проти всієї економіки у цілому

Джерело: Розрахунки авторів на основі даних Державного комітету статистики

Непромислові сектори включають сільське господарство та сферу послуг. Останню можна далі підрозділити на ринкові послуги, такі як фінанси, нерухомість, перевезення і неринкові послуги, включаючи всі державні послуги (охорона здоров'я, освіта, громадський транспорт, водопостачання і водовідведення тощо). Деякі ринкові послуги надаються на міжнародному рівні, але більшість неринкових послуг виходу на міжнародний рівень не мають. Внаслідок чого робити загальнонаціональні порівняння важко. Тим не менш, можна висловити деякі, значною мірою теоретичні, міркування.

По-перше, фонд заробітної плати державного сектора стабільно зростає з приблизно 7 % ВВП у 2003 р. до 8,2 % у 2007 р. (враховуючи останні зміни, що їх уряд вніс до бюджету). Хоча таке зростання видається домірним рівням, які спостерігаються в інших країнах із перехідною економікою (Reid and Ocas, 2007), про його динаміку, що спостерігається останнім часом, цього сказати не можна. Крім того, рекласифікація заробітної плати професорсько-викладацького складу закладів вищої освіти як «видатки на дослідження та розробки» може збільшити наведений показник ще на 1,5 % ВВП. Зважте також, що офіційні видатки на заробітну плату охоплюють лише видатки на базовий оклад і не враховують оплату праці натурою (обсяг якої може збільшити фонд заробітної плати ще на 10 – 15 %, або на 1 % ВВП), і загальний обсяг фонду заробітної плати державного сектора України буде яскраво виділятися на фоні решти регіону й інших країн із середнім рівнем доходів. Як зазначається в Огляді державних фінансів (т. 1, Світовий банк, 2006 р.), великі бюджетні видатки на споживання та трансферти в Україні поглинають кошти на

технічне обслуговування основних фондів і нові капітальні інвестиції, що видаються необхідними, і таким чином послаблюють конкурентоспроможність державного сектора України із негативними наслідками для економічного піднесення у майбутньому.

По-друге, не зрозуміло, наскільки збільшення заробітної плати у державному секторі сприяло підвищенню якості чи кількості державних послуг. Наприклад, у системі освіти, у період 2002 – 2005 рр. питомі витрати на різних рівнях зросли у середньому на 108 %, головним чином внаслідок різкого скорочення середнього показника кількості студентів на одного викладача з 11,2 до 9,4, тобто до майже половини середнього рівня ОЕСР (16,9). Без поліпшення стану справ на терені підготовки викладачів, освітніх матеріалів і перегляду навчальних програм, такий занижений показник кількості студентів на одного викладача навряд чи сприятиме підвищенню якості освіти. Тим не менш, жорсткі нормативи щодо кількості працівників не дозволяють надавачам послуг раціоналізувати штатні розписи, а витрати на персонал поглинають видатки на інші статті витрат. Стан справ у системі охорони здоров'я видається аналогічним.

По-третє, Україна все ще може похвалитися одним із найвищих рівнів зайнятості на державних підприємствах, приблизно 12,5 % у 2004 р. (з більше 20 % у середині 90-х років) проти 4 % в ЄС-8 і менше 2 % у країнах ОЕСР (Reid and Orac, 2007). Продуктивність праці на цих підприємствах, як правило, підвищується повільніше, ніж у приватному секторі. Загалом, проблема конкурентоспроможності державного сектора виходить за межі питання про надання головних державних послуг.

Але у державному секторі багато хто все ще продовжує заробляти дещо більше від мінімальної заробітної плати. У табл. 1 мінімальна заробітна плата порівнюється із мінімальним прожитковим рівнем і середньою заробітною платою за період 2001–2006 рр. Із даних таблиці бачимо, що мінімальна заробітна плата все ще не досягає офіційного прожиткового мінімуму. Політиків турбує, що багатьом працівникам державного сектора важко сподіватися на гідні умови життя із платнею, яку вони отримують. Це може заважати державному сектору залучати працівників належної кваліфікації, що у свою чергу ускладнює завдання поліпшення якості державних послуг.

Таблиця 1

**Мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум
(станом на 1 січня відповідного року, якщо не зазначене інше)**

	Рік					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Прожитковий мінімум (ПМ) для осіб працездатного віку, грн.	331,05	365,00	365,00	386,73	453,00	483/496/505*
Мінімальна зарплата (МЗ), грн.	118	140	185	237	300,33	350
Мін. зарплата (МЗ), динаміка, %	29,7	18,6	32,1	28,1	26,7	16,5
МЗ/ПМ	36%	38%	51%	61%	66%	72%/71%/69%
Примітка:						
Міжнародна межа бідності (2,15 долара США/день) за поточним валютним курсом, грн.	341,85	341,85	341,85	341,85	329,76	325,73
Міжнародна межа бідності (2,15 долара США/день) за ПКС, грн. **	87,21	87,21	87,21	87,21	84,12	83,09
Середня зарплата, грн.	253,39	320,76	400,59	499,66	640,86	864,91

* У 2006 р. прожитковий рівень поступово збільшувався 1 січня (1 квітня) 1 жовтня.

** Із використанням постійного коефіцієнта конвертації у розмірі 3,92 між ПКС і ринкового валютного курсу за даними 2005 р.

Але ці проблеми необхідно поки що мати на увазі. Адже на фоні міжнародної порівнювальної межі бідності у 2,15 долара США/день за валютним курсом ПКС, в Україні масштаби бідності значно скоротилися; із показником у 8 % сьогодні Україна почувається краще, ніж будь-яка інша країна СНД, і сягає рівнів, що порівнюються до ЄС-8. Навіть якщо ми конвертуємо міжнародну порівнювальну межу бідності у 2,15 дол. США/ день у гривню за поточним ринковим валютним курсом (який є нижчим від валютного курсу ПКС і, відповідно, дає більший гривневий еквівалент), ми отримуємо щомісячний рівень витрат у розмірі 326 грн. Це менше, ніж мінімальна заробітна плата в 350 грн., що була у 2006 р. Тому, згідно із міжнародною порівнювальною межею бідності, сьогоднішня мінімальна заробітна плата може забезпечувати дохід, який видається достатнім для запобігання абсолютній бідності. У заключному розділі ми розглядаємо питання залучення кваліфікованих кадрів до державного сектора.

3. Чому заробітна плата є низькою: реструктуризація, інвестування та кадри

Якщо зростання заробітної плати залежить від підвищення продуктивності праці, тоді що спричиняє ріст продуктивності праці та чому остання є в Україні відносно низькою? Щоб відповісти на це запитання, ми розглядаємо три джерела зростання продуктивності праці в контексті переходу до ринкової економіки.

Першим чинником продуктивності праці у країні із перехідною економікою є реструктуризація. Перехід до ринкової економіки можна назвати процесом перерозподілу ресурсів від великих державних підприємств, які виробляють товари та послуги згідно із перевагами центральних планових органів, до малих і середніх приватних компаній, які виробляють товари та послуги для споживачів. Якщо припустити, що продуктивність праці, вимірювана у ринкових цінах (тобто така, що відбиває переваги споживача, а не плановиків), є вищою у приватних компаніях, аніж у колишніх державних підприємствах, виходить, що процес реструктуризації як такий є одним із важливих чинників підвищення продуктивності праці.

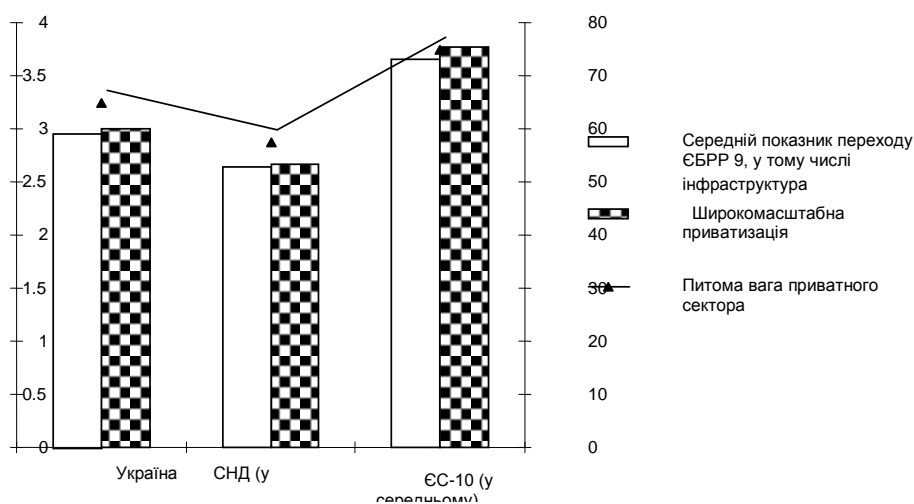
Це просте припущення підтверджується на практиці у дедалі більшій кількості країн із перехідною економікою, а результати були порівняні із орієнтовними показниками країн із ринковою економікою.⁸ Загальний висновок буде таким: у країнах із перехідною економікою, таких як держави Балтії чи Угорщина, де реформи здійснюються швидко, зростанню продуктивності праці незвичайно активно сприяли перерозподіл робочої сили між підприємствами, зникнення старих підприємств і поява нових. У країнах ОЕСР на такі чинники припадає, як правило, 15–20 % загального зростання продуктивності праці, але у державах Балтії цей показник сягнув 40–45 %. У нещодавній попередній роботі, проведеній для майбутнього регіонального дослідження Світового банку з питання зростання продуктивності праці у регіоні ЄСА, вибірку країн для дослідження було поширено на Україну. Результати цієї роботи, які ще перевіряються та коригуються, вказують на те, що у 1998–2005 рр. в Україні прискореними темпами здійснювалася реструктуризація, причому закриття старих і поява нових підприємств та перерозподіл робочої сили стали чинниками збільшення загального рівня продуктивності праці більше, як на половину. Тому Україна прямує шляхом Східної Європи та держав Балтії, тільки із відставанням у 7–10 років. Крім того, порівняльний аналіз по країнах регіону також засвідчує, що просування на терені приватизації та посилення конкуренції внаслідок імпорту товарів і появи на внутрішньому ринку нових підприємств, на додаток до реструктуризації підприємств та зростання продуктивності праці, є в Україні головними факторами, так само як у в інших країнах регіону.

Реструктуризація як одне із джерел підвищення продуктивності праці є, тимчасовим явищем. Зростання продуктивності праці на підприємствах із часом має стати головним чинником підвищення продуктивності праці в економіці країн, які прямують до ринкової економіки. Так вже сталося у головних східноєвропейських країнах-реформаторах. Ключова рушійна сила росту продуктивності праці на підприємствах – це інвестування у нові виробничі потужності і

⁸ Bartelsmann, Haltiwanger and Scarpetta (2004) та Світовий банк (2007 р., готується до випуску).

обладнання (чи модернізація існуючих основних фондів) та оновлення як номенклатури продукції, так і виробничих процесів. У країнах із перехідною економікою публікується чимало матеріалів, у яких розглядаються моделі інвестування та інновацій. Ці матеріали дають підстави дійти таких висновків:

- На рівні підприємств головними чинниками інновацій та інвестування є приватна власність (особливо іноземна) та рівень конкуренції. Для України це означає, що головними пріоритетами у царині посилення конкуренції та виходу на ринок нових підприємств є подальша приватизація та поліпшення умов підприємництва для малих і середніх підприємств.
- Україна має значні можливості для поліпшення стану справ на обох «фронтах». У державній власності знаходиться відносно велика частина продуктивних активів. На діаграмі 4 наводяться розрахунки (ЄБРР) обсягу приватного сектора по усіх країнах із перехідною економікою, а також рейтинг у галузі широкомасштабної приватизації. По обох показниках Україна явно відстає від країн Східної Європи та ледь перевищує середній рівень для СНД.
- У табл. 2 подається порівняння України із деякими країнами із середнім рівнем доходів, причому країн як регіону ЄСА, так й інших регіонів. Для оцінки загального інвестиційного клімату використовуються різні мірила. За показниками Світового банку «Ведення бізнесу» та індексом конкурентоспроможності (Світовий економічний форум), Україна знаходиться у нижчій половині рейтингу. Вона також обіймає слабкі позиції за різними показниками Світового банку, якими вимірюється якість управління. Цікаво, що Україна посідає відносно гідне місце (32-е із 119) лише на фоні орієнтовного показника для країн із перехідною економікою та країн, що розвиваються (індекс трансформацій Бартелсмана).



Діаграма 4. Загальний прогрес у переході до ринкової економіки, прогрес на терені широкомасштабної приватизації та питома вага приватного сектора – Україна, СНД (у середньому) та ЄС-10 (у середньому), 2006 р.

Джерело: Звіт ЄБРР з питання переходу до ринкової економіки, 2006 р.

Порівняльний погляд на умови підприємництва в Україні

<i>Показники Світового банку «Ведення бізнесу», 2007 р.</i>	<i>(зі 175 країн)</i>
Наскільки легко вести бізнес	128
Розпочинати бізнес	101
Отримувати ліцензії	107
Добирати кадри	107
Ресструвати майно	133
Отримувати кредити	65
Захищати інвесторів	142
Сплачувати податки	174
Вести міжнародну торгівлю	106
Виконувати контракти у примусовому порядку	26
Закривати бізнес	139
<i>Світовий економічний форум – глобальний індекс конкурентоспроможності, 2006 р.</i>	78 зі 125 країн
<i>Індекс трансформацій Бартелсмана, 2006 р.*</i>	<i>(із 119 країн із перехідною економікою)</i>
<i>Україна</i>	32
<i>Інші країни</i>	
<i>Румунія</i>	19
<i>Польща</i>	9
<i>Росія</i>	47
<i>Казахстан</i>	66
<i>Бразилія</i>	20
<i>Колумбія</i>	48
<i>Індонезія</i>	53
<i>Філіппіни</i>	41
<i>Показники управління, Світовий банк, 2005 р.**</i>	
Голос громадськості та звітність	-0,26
Політична стабільність / Відсутність насильства	-0,39
Ефективність управління	-0,42
Якість регулювання	-0,26
Правопорядок	-0,60
Боротьба із корупцією	-0,63

* Індекс Бартелсмана використовується для оцінки у країнах із перехідною економікою прогресу на терені впровадження реформ на шляху до демократії та ринкової економіки.

** Показники управління, Світовий банк, – середня величина по шести показниках управління: голос громадськості та звітність, політична стабільність, ефективність управління, якість регулювання, правопорядок, боротьба із корупцією. Шкала для кожного показника коливається від – 2,5 до 2,5, при цьому чим більший показник, тим кращі результати управління.

Ми подаємо лише поверховий огляд питань, що стосуються інвестиційного клімату в Україні. Докладніше із такими питаннями можна ознайомитися в інших матеріалах (наприклад, записка з питання розвитку приватного сектора, Світовий банк, 2006 р.). Із наведеного доходимо висновку, що Україна не може сподіватися на подальше підвищення продуктивності праці у майбутньому без поліпшення свого інвестиційного клімату та без зміцнення ролі приватного сектора та конкуренції у своїй економіці. Ще один простий засіб переконатися у правильності такого висновку – це порівняти сукупну питому вагу інвестицій України у її ВВП (23,5 % у 2006 р.) із аналогічними показниками країн Азії, які розвиваються швидкими темпами, де

відношення інвестицій до ВВП, як правило, становить понад 30 %. Якщо у деяких нових державах-членах ЄС норма інвестицій є меншою, для наближення до рівнів доходів ЄС Україні буде потрібно зробити темпи приросту свого ВВП вищими, ніж сьогодні вони спостерігаються у нових державах-членах ЄС. Проте, оскільки процес реструктуризації в Україні розпочався відносно недавно, у короткостроковій перспективі вона, можливо, зможе підтримувати темпи приросту ВВП на рівні 6–7% на рік. Саме це міркування, і не жодне інше, має бути відправною точкою для вирішення питання обґрунтованості подальшого підвищення заробітної плати.

Третій чинник, який впливає на продуктивність праці та який набуває у світі дедалі більшої ваги, — це наявність кадрів. Поки що ця проблема Україну обходить. Із дослідження ситуації у галузі робочих місць в Україні (Світовий банк, 2005 р.) зрозуміло, що доходність робочої сили в Україні залишається все ще відносно низькою, та що в Україні існує надмірний попит на головні види фізичної праці. Втім, ця ситуація може змінитися. Адже продуктивність праці в Україні підвищується, а її промисловий сектор модернізується, внаслідок чого оплата праці робітників, можливо, збільшуватиметься, як це сталося в інших країнах із перехідною економікою, включаючи Росію. В Україні заклади вищої освіти випускають значну кількість молодих фахівців, які або не можуть знайти прийнятну роботу на українському ринку праці, або виїжджають з України до Європи та Росії у пошуках роботи. Тому у майбутньому Україні потрібно краще балансувати підготовку нових кадрів із попитом на них з боку ринку праці. Це питання розглядається у паралельних стратегічних записках.

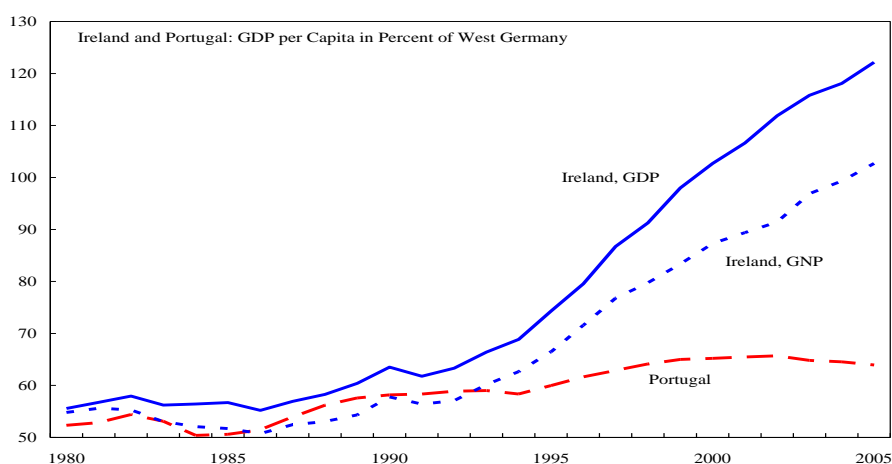
Одним із особливих питань, як здається, є спроможність державного сектора залучати кваліфікованих фахівців. Адже за даними Міністерства праці та соціальної політики, у нижній частині шкали заробітної плати вакансії залишаються відкритими через те, що заробітна плата є занадто низькою, щоб залучати на такі посади досвідчених фахівців. Із часом ця ситуація матиме негативні наслідки для якості державних послуг. У зв'язку із цим виникає питання: «Чи можливо, щоб шлях до підвищення продуктивності праці у державному секторі проходив через площину підвищення заробітної плати, оскільки державний сектор зможе залучати достатньо кваліфікованих фахівців лише у такому випадку? Це питання обговорюється у заключному розділі нашого дослідження.

4. Чи може реструктуризація прискоритися під тиском необхідності підвищення заробітної плати?

Дехто із українських експертів стверджує, що у разі підвищення заробітної плати підприємства будуть змушені впроваджувати більш капіталомікі технології, внаслідок чого Україна вийде на вищий технологічний рівень. Такий аргумент висували також німецькі профспілки у 70-х роках, і він став відомий як «хлист продуктивності». Нами така точка зору не поділяється. У відповідь «проти» ми наводимо два емпіричних аргументи, а потім завершуємо розглядом питання про визначення розміру заробітної плати через призму ринку праці та з'ясування ролі, відповідно, державного і приватного секторів.

По-перше, припустимо, що аргумент «збільшення заробітної плати приводить до підвищення продуктивності праці» є правильним. У такому випадку витрати на робочу силу в одиниці продукції із підвищенням заробітної плати збільшуватися не повинні, оскільки так само реагуватиме продуктивність праці. Інакше кажучи, має бути свого роду автоматичний стабілізатор, який підганятиме кожне підвищення заробітної плати до відповідного рівня продуктивності праці, при цьому не торкаючись конкурентоспроможності. Але аналіз, наведений у розд. 1 нашого дослідження, засвідчує, що так бути не може. Адже, коли заробітна плата починає швидко зростати, темпи підвищення продуктивності праці від цього не збільшуються (насправді, уповільнюються до мінімуму). Сьогодні аргумент «хлисту продуктивності» в Україні практичного підтвердження не знаходить.

По-друге, повчальним може бути досвід інших європейських країн. Ми розглянемо Португалію та Ірландію. Ці обидві країни вступили до ЄС, маючи рівень доходів нижчий від середнього, і період конвергенції у них був відносно швидким. Проте наприкінці 90-х років у Португалії почалася стагнація, і подальший процес конвергенції у цій країні припинився, в той час як в Ірландії продовжував зростати. Тут відіграв свою роль взаємозв'язок між заробітною платою та продуктивністю праці (діаграми 5 і 6). У Португалії конвергенція у 80-х роках і на початку 90-х років відбувалася завдяки споживанню та пов'язаному із ним бумом у нетоварних секторах. Головними складовими, що підживлювали різке зростання споживання, були стрімке збільшення заробітної плати разом із надходженням капіталу у роздрібне кредитування. Однак наприкінці 90-років темпи зростання продуктивності у товарному секторі вже не відповідали темпам зростання витрат на заробітну плату та темпам зростання витрат на засоби виробництва у нетоварному секторі. Внаслідок цього Португалія виявилась неконкурентоспроможною на міжнародному рівні та зазнала стагнації.



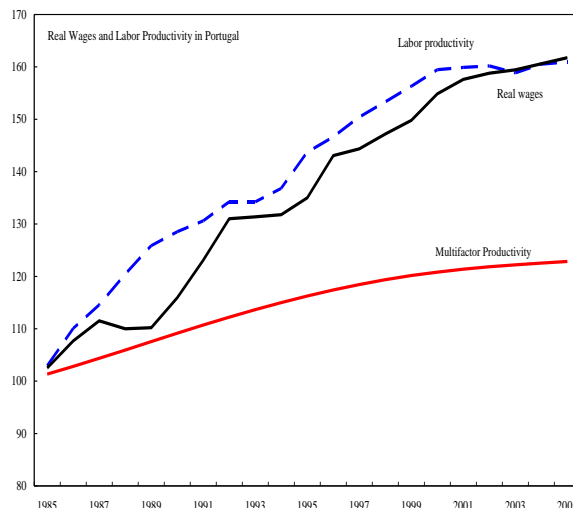
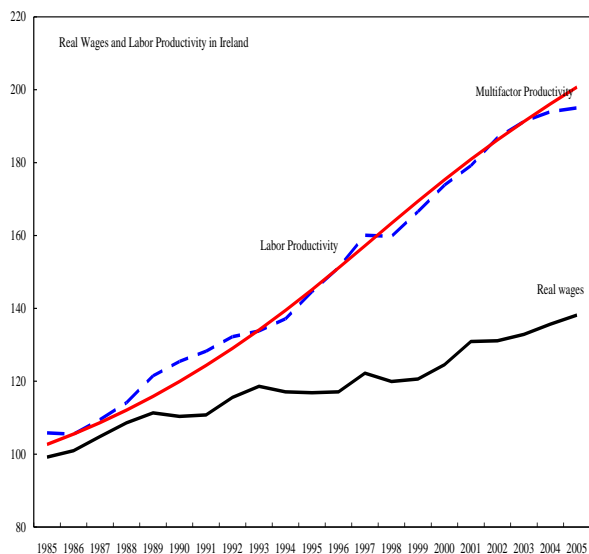
Діаграма 5. Конвергенція в Ірландії та стагнація в Португалії

Джерело: МВФ, 2007 р.

Переклад до діаграми 5

Ireland and Portugal: GDP per Capita in Percent of West Germany = Ірландія та Португалія: ВВП на душу населення у відсотках до Західної Німеччини; Ireland, GDP = Ірландія, ВВП; Ireland, GNP = Ірландія, ВНП; Portugal = Португалія.

В Ірландії конвергенція стала можливою завдяки різкому посиленню конкурентоспроможності товарного сектора (через прямі іноземні інвестиції), міцній системі освіти, яка постачала достатню кількість кваліфікованих кадрів, та, що ще важливіше, – політиці обмеженого зростання заробітної плати, яка була проголошена у тристоронній угоді, укладеній між профспілками, роботодавцями та державою.



Джерело: МВФ, 2007 р.

Діаграма 6. Заробітна плата і продуктивність праці в Ірландії (ліворуч) та Португалії (праворуч)

Переклад до діаграми 6

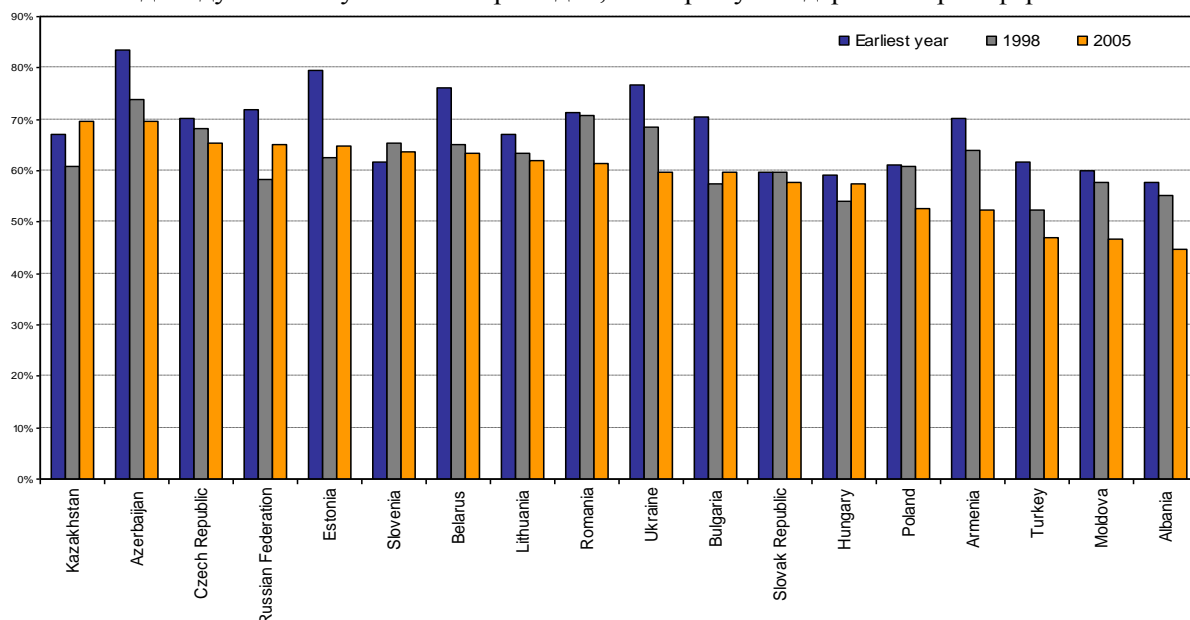
(ліворуч): Real Wages and Productivity in Ireland = реальна заробітна плата і продуктивність праці в Ірландії; Multifactor Productivity = багатофакторна продуктивність праці; Labor Productivity = продуктивність праці; Real Wages = реальна заробітна плата.

(праворуч): Real Wages and Productivity in Portugal = реальна заробітна плата і продуктивність праці у Португалії; Labor Productivity = продуктивність праці; Real Wages = реальна заробітна плата; Multifactor Productivity = багатофакторна продуктивність праці.

Підсумовуючи викладене вище, ми висловлюємо узагальнену точку зору щодо функціонування ринків праці. У простих економічних моделях заробітна плата встановлюється у спосіб, щоб відповідати граничному продукту праці. Інакше кажучи, роботодавці найматимуть додаткову робочу силу до тих пір, поки граничний продукт їхньої праці відповідатиме заробітній платі. А робітники працюватимуть за таку зарплату до тих пір, поки вони не матимуть альтернативи витратити свій час і зусилля за такий самий зиск. Подібною альтернативою може бути інша робота, у тому числі, можливо, в іншій країні чи неформальному секторі, або безробіття, якщо, на думку робітників, їхня робота є настільки важкою, що за гроші, які вони отримують, краще не працювати. Припустимо, що у такій моделі заробітну плату необхідно підняти вище рівня граничного продукту праці. Це видається неможливим, поки працюючі робітники не зможуть самі себе захистити від конкуренції інших робітників, які працюють на інших підприємствах або які вирішили поки що не працювати, але готові повернутися «до верстата» у разі підвищення зарплатні. Іншими словами, така стратегія передбачає наявність у робітників певної влади чи, у разі відсутності такої, законодавчого захисту від свавільного найняття та звільнення робітників. Проте вона також означає, що тимчасово безробітні натикатимуться на перешкоди у разі повернення до роботи за бажанням.

Насправді робітники часто мають достатньо сил, щоб примусити до підвищення заробітної плати вище рівня граничного продукту праці або за допомогою міцних профспілок, або завдяки законам про працю, які захищають їх від конкуренції. В Україні, бачимо із дослідження робочих місць, є присутніми обидві ці умови. Підприємства із чисельними профспілками намагаються сплачувати вищу заробітну плату, а чинним Кодексом законів про працю таки захищаються працівники від звільнення і внаслідок цього робиться дорожчим найняття нових працівників (хоча на практиці цей Кодекс часто не виконується). Роботодавці, які одного разу вже відчули силу робітників, коригують ситуацію: вони намагаються запроваджувати більш капіталомікі технології та із часом скорочують відносний попит на робочу силу. Але уявімо, що це відбувається у

масштабах всієї економіки. Результатом такої ситуації буде подальший розвиток зі швидким зростанням продуктивності праці та заробітної плати, правда, зайнятість не буде збільшуватися. Саме такий шлях пройшли такі західноєвропейські країни як Німеччина, і його результат – це високе та постійне безробіття. Для України ця модель видається неприйнятною, оскільки в Україні і так спостерігається один із найнижчих у Європі рівнів зайнятості (діаграма 7). Україна повною мірою не використовує наявні у ній трудові ресурси. У результаті цього вона має низький рівень національного доходу та значну кількість громадян, які отримують державні трансферти.⁹



Діаграма 7. Рівні зайнятості: перші роки переходу до ринкової економіки, 1998 і 2005 рр.

Джерело: LABORSTA, база даних МОП, світові показники розвитку.

Примітка: за даними обстеження робочої сили, у 1998–2003 рр. рівень зайнятості у Молдові скорочувався, але, за даними обстеження домогосподарств (попередній слайд), збільшувався, можливо, через більш обмежене визначення зайнятості у неформальному секторі, якого дотримується обстеження робочої сили.

Примітка: перші роки (сині смуги) для кожної країни є такими:

1990 р.: Азербайджан, Білорусь, Болгарія та Естонія

1992 р.: Угорщина, Росія

1993 р.: Вірменія, Чеська Республіка, Казахстан, Польща та Словенія

1994 р.: Албанія, Литва, Румунія та Словацька Республіка

1995 р.: Молдова та Україна.

Яку роль держава відіграє у визначенні результатів функціонування ринку праці? Приклад Ірландії наочно показує, як держава, як представник інтересів всієї нації у цілому, може діяти на переговорах, що стосуються питань оплати праці. Роботодавці та працівники будуть погоджуватися на стратегію «хлисту продуктивності праці», оскільки роботодавці намагаються

⁹ На користь «хлисту продуктивності» існує ще один аргумент. Останній полягає у тому, що підприємства не намагаються отримувати в Україні максимальні прибутки, замість того, щоб отримувати якнайбільший зиск від приватних потоків капіталу, вони інвестують капітал за кордон, а не на розвиток підприємства. Оскільки працівники заощаджують додаткові гроші всередині країни, передача прибутків працівникам через збільшення заробітної плати може призвести до підвищення норми заощадження. Цей аргумент, хоча він і видається привабливим, вимагає використання політики у галузі ринку праці для вирішення проблем, які Україна має щодо інвестиційного клімату. Ця стратегія є короткозорою. Ми вже говорили, що без поліпшення інвестиційного клімату Україна у жодному разі не зможе забезпечити стабільне зростання продуктивності праці, і досить швидко вона не матиме, що перерозподіляти.

уникнути страйків, а робітники – як працевлаштовані інсайтери – від цього лише виграють. Але розплачуються за це безробітні та ті, хто вже не бажає шукати роботу. Інтереси останніх має представляти держава, яка повинна виступати за обмеження росту заробітної плати та забезпечувати, щоб переговори з питання заробітної плати залишали простір для зростання зайнятості.

Насамкінець, ми знову повертаємося до питання визначення заробітної плати у державному секторі. Як зазначалося вище, із існуючою шкалою заробітної плати державний сектор України, можливо, буде неспроможним залучати достатню кількість кваліфікованих кадрів. У державному секторі розмір заробітної плати визначається не ринком, а адміністративним шляхом у рамках бюджетного процесу. Державна установа не має можливості доплачувати працівникам, які мають необхідний рівень кваліфікації, що загалом є досить обмеженим. Продуктивність праці деяких працівників у державному секторі могла би бути вищою, ніж посадовий оклад, який вони отримують за шкалою заробітної плати, але державний сектор не може змінити шкалу заробітної плати. Внаслідок цього державний сектор часто застосовує практику надання додаткових пільг, таких як дешеве житло, доступ до субсидованих кредитів, соціальні пільги та, інколи, отримання неформальних платежів. Але, навіть якщо така практика дозволяє залучати кваліфіковані кадри, її результатом є відсутність прозорості.

Чи означає це, що, якщо «хлист продуктивності праці» не спрацює у приватному секторі, він може бути ефективним у державному секторі? Ті, хто виступає за підвищення заробітної плати як засобу скорочення масштабів корупції та залучення кращих кадрів, доводять, що саме так. Але дані розд. 2 засвідчують, що на агрегованому рівні саме державний сектор страждає від перевищення темпами зростання заробітної плати темпів підвищення продуктивності праці. Таким чином, якщо цей аргумент може бути правильним, коли йдеться про окремі посади, у масштабі всього державного сектора він видається неприйнятним. Проблема полягає у тому, що державному сектору необхідно створити фіскальний простір для зміни своєї політики у галузі оплати праці та забезпечити собі можливість залучення висококваліфікованих працівників. Збільшення шкали заробітної плати у цілому досягти цього не дозволить. Замість цього потрібно скоротити штати державного сектора та одночасно диференціювати заробітну плату для висококваліфікованих кадрів (див. також Reid and Orca, 2007). Це потребуватиме комбінації секторальних реформ, включаючи у міністерствах охорони здоров'я, освіти та інших галузевих міністерствах та реформи державної служби для перегляду шкали заробітної плати та перегляду політики всього державного сектора у галузі людських ресурсів. Такий порядок денний видається непростим і здійснити його швидко буде неможливо. Тому необхідно, щоб заробітна плата у державному секторі зростала дещо повільніше, ніж сукупна прибуткова частина бюджету. Це дозволить вивільнити кошти для необхідних інвестицій, як фізичних, так і організаційних, і відповідно зробити державний сектор більш ефективним і конкурентоспроможним. З точки зору такої перспективи заробітна плата в Україні не є занадто низькою, але фонд заробітної плати державного сектора, можливо, вже видається занадто великим.

Література

1. Reid, Gary and Jana Orca (2007), «Human Resource Management Issues in ECA Countries». – World Bank, Human Resource Development Network, mimeographed.
2. EBRD (2000, 2006), Transition Report, var. issues, Oxford University Press, Oxford and London.
3. IMF (2006), Article IV Consultations Staff Report, Selected Issues Paper No. 2.
4. World Bank (2006), «Creating Fiscal Space for Growth. A Public Finance Review». Vol. 1. – Washington, 2006.
5. World Bank (2005), «Jobs Study». Vol. 1. – Washington, 2005.
6. World Bank (2007), «The Sources of Productivity Growth in Transition». Regional Flagship Study, ECA Region, The World Bank. – Washington, forthcoming.
7. Bartelsmann, Haltiwanger and Scarpetta (2004),....
8. Zettelmeyer and Krajnak (1999), ...
9. Gorodnichenko, ... and ... Peter (2006), «...»

Переклад Вишневіського Є.М.

Шумило І.А.,

*виконавчий директор з економічних питань
Національного банку України*

Україна у світових рейтингах: лідер чи аутсайдер?

Загострення конкуренції та конкурентоспроможність країн

На зламі тисячоліть внаслідок впливу процесів глобалізації світова економічна архітектура зазнає суттєвих зрушень, внаслідок яких значно ускладнюється її конфігурація та встановлюється нова парадигма розвитку. Стає очевидним, що глобалізація є об'єктивним процесом, що визначає мегатренди розвитку людства у ХХІ ст.

Визначення конкурентоспроможності

Конкурентоспроможність – категорія багатоаспектна та багаторівнева, тому надамо кілька визначень конкурентоспроможності

«Конкурентоспроможність визначається продуктивністю, з якою нація використовує свої людські, природні та капітальні ресурси. Продуктивність визначає рівень життя у країні» (Р. Портер, 2003).

«Конкурентоспроможність – це здатність країни за умов вільного та справедливого ринку виробляти товари та надавати послуги, які відповідають вимогам світових ринків, з своєчасним збереженням або підвищенням добробуту своїх громадян» (Комісія з конкурентоспроможності промисловості при Президентові США).

«Конкурентоспроможність відображає ступінь, з яким за умов відкритого ринку країна може виробляти товари та надавати послуги, що відповідають вимогам іноземних конкурентів, з одночасним збереженням або підвищенням реального національного доходу» (Програма Організації економічного співробітництва та розвитку, 2001 р.).

«Конкурентоспроможність визначається відповідністю структур економіки та інститутів країни забезпеченню економічного зростання в масштабах світової економіки у цілому. Конкурентоспроможними є нації, які обирають інститути та політику, які сприяють зростанню у довгостроковій перспективі» (Д.Сакс, 1987).

«Конкурентоспроможність – це здатність національної економіки передбачати структурні зміни та адаптуватися до них» (М.Данн).

Аналіз цих визначень дозволяє їх уніфікувати та охарактеризувати конкурентоспроможність таким чином:

- конкурентоспроможність відображає ефективність використання ресурсів: людських, природних, фінансових;
- важливою характеристикою конкурентоспроможності країни є високий ступінь зайнятості та доходів населення, інакше обмеження визначення конкурентоспроможності як ефективності використання ресурсів може виправдати безробіття внаслідок зниження трудомісткості виробництва;
- конкурентоспроможність повинна розглядатись у контексті міжнародної конкуренції.

Основними ознаками глобалізації світової економіки є збільшення мобільності капіталу та виробництва. Унаслідок цього значною мірою загострюється конкурентна боротьба між окремими країнами або групами країн за фактори виробництва, за розподіл світових ринків тощо. На фоні нових історичних декорацій спостерігається посилення розшарування країн світу за добробутом, поява нових лідерів та аутсайдерів, поширення впливу світових та регіональних лідерів на інші країни, включаючи застосування економічного тиску, а також посилення протекціонізму у відповідь на експансію лідерів.

Таким чином, наслідком впливу глобалізації можна вважати занурення всіх без винятку світових гравців у конкурентне та об'єктивно агресивне глобальне середовище, в якому перемагають заможні, енергійні, освічені, тоді як ті, які не зуміли зреагувати на нові виклики часу та включитися у світові фінанси та торгівлю, приречені на відставання. Конкурентна боротьба потребує від економічних суб'єктів максимальної адаптації до реалій часу. Максимально адаптований суб'єкт характеризується високим ступенем конкурентоспроможності та займає у зв'язку з цим більш вигідну позицію у світовій системі.

Світові індекси та рейтинги. Місце України

Останнім часом з'являється все більше інформації про ранжування країн світу за різноманітними індексами.

За допомогою індексів та рейтингів досліджують конкурентоспроможність, рівень економічної свободи, розвитку людського потенціалу, ступінь корумпованості суспільства, якість та ефективність державного управління, сприятливість бізнес-клімату, ступінь глобалізації економіки, потенціал зовнішніх запозичень тощо. Рейтинги стають своєрідною призмою, через яку світова спільнота розглядає та оцінює країни.

Спробуємо нагадати, на яких позиціях розташувалась Україна у кількох рейтингах авторитетних міжнародних організацій.

Індекс глобальної конкурентоспроможності (Всесвітній економічний форум)

За даними Звіту про глобальну конкурентоспроможність (2006–2007) індекс глобальної конкурентоспроможності вимірює «здоров'я» економіки та перспективи зростання у 125 країнах світу.

Індекс є показником інтегральним, включає 90 різних критеріїв, за допомогою яких вимірюють:

- рівень розвитку державних та суспільних інститутів; розвинутість інфраструктури, сфери охорони здоров'я та шкільної освіти, макроекономічне середовище (фундаментальні чинники);
- рівень вищої освіти та фахової підготовки, ефективність ринків та технологічний розвиток (група чинників, що характеризує підвищення ефективності економіки);
- рівень складності та якість бізнес-процесів, інноваційний розвиток (інноваційні чинники).

При складанні індексу використовується два джерела інформації:

- опитування топ-менеджерів країн, що взяті до рейтингу (дві третини інформації). При складанні звіту за 2006–2007 рр. було опитано 11000 експертів із 125 країн світу;
- об'єктивні дані, отримані з офіційної статистики (одна третина інформації).

	2005 р.	2006 р.
Рейтинг України за <i>Індексом глобальної конкурентоспроможності</i>	68	78
Кількість країн у рейтингу	117	125

Відповідно до Звіту про глобальну конкурентоспроможність 2006–2007 рр. Україна на 10 пунктів погіршила свій попередній рейтинг за індексом глобальної конкурентоспроможності, посівши 78-е місце (інтегральний індекс 3,89) серед 125 країн, які були представлені у рейтингу.

Найгірший рейтинг було надано Україні за чинником «якість інститутів» (104-е місце). За цим показником нас обійшли не тільки Молдова (101-е), Вірменія (84-е), Таджикистан (77-е) і Азербайджан (72-е), а навіть такі країни як Уганда (100-е), Шрі-Ланка (82-е), Ефіопія (83-е), Нігерія (94-е) та Камбоджа (95-е).

Індекс конкурентоспроможності бізнесу (Всесвітній економічний форум)

За даними Звіту про глобальну конкурентоспроможність 2006–2007 рр. індекс конкурентоспроможності бізнесу вимірює рівень продуктивності й ефективність компаній та галузей економіки у 121 країні світу.

Індекс є показником синтетичним, що вимірює:

- якість ділового оточення, в якому національні компанії конкурують;
- витонченість операційних методів і стратегій компаній.
- Індекс складається гарвардським професором Майклом Портером.

	2005 р.	2006 р.
Рейтинг України за <i>Індексом конкурентоспроможності бізнесу</i>	68	81
Кількість країн у рейтингу	113	121

Відповідно до *Звіту про глобальну конкурентоспроможність 2006–2007 рр.* Україна погіршила свою рейтингову позицію за індексом конкурентоспроможності бізнесу, посівши 81-е місце серед 121 країні світу, опинившись за такими країнами як Естонія (24-е), Литва (43-е), Латвія (47-е), Румунія (74-е), Азербайджан (77-е), Російська Федерація (79-е).

Рейтинг конкурентоспроможності країн світу, Міжнародний інститут розвитку управління (Лозанна, Швейцарія)

Рейтинг конкурентоспроможності країн світу складається Міжнародним інститутом розвитку управління щорічно, починаючи з 1989 р. За даними *The World Competitiveness Yearbook IMD 2007 (Щорічний звіт Міжнародного інституту розвитку управління про конкурентоспроможність країн у системі світового господарства 2007 р.)* при складанні рейтингу вищезазначений інститут використовував інформацію більш як 50 всесвітньо відомих дослідних інститутів та здійснював оцінку на основі 323 критеріїв, з них:

- 79 критеріїв характеризують рівень розвитку економіки: макроекономічну ситуацію, торговельну політику, інвестиційну політику, політику в сфері зайнятості та цінову політику;
- 72 критерії характеризують ефективність державної політики: вплив державних рішень на фінансовий сектор, фіскальну політику, розвиток інститутів, законодавства, що регулює підприємницьку діяльність;
- 71 критерій характеризує продуктивність та ефективність бізнесу, ринку праці та менеджменту;
- 101 критерій характеризує рівень розвитку інфраструктури, технологічного розвитку, науки та освіти, сфери охорони здоров'я та навколишнього середовища.

246 критеріїв, які враховуються при складанні рейтингу, можна поділити на два типи даних. Перший – об'єктивні дані (*Hard data criteria*), які охоплюють 127 критеріїв та є статистичними даними. Другий тип даних – суб'єктивна інформація (*Executive Opinion Survey*), що охоплює 119 критеріїв та формується на основі опитування (*Executive Opinion Survey*). У 2007 р. було опитано 3700 респондентів з 55 країн світу.

	2007 р.
Рейтинг конкурентоспроможності України за даними <i>Міжнародного інституту розвитку управління</i>	46
Кількість країн у рейтингу	55

У 2007 р. Міжнародний інститут розвитку управління вперше включив Україну до рейтингу, де серед 55 країн світу вона посіла 46-е місце. При цьому Україна залишилась позаду Чилі (26-е), Індії (27-е), Литви (31-е), Болгарії (41-е), Російської Федерації (43-е), Румунії (44-е), Філіппін (45-е).

Індекс економічної свободи, Heritage Foundation & Wall Street Journal

З 1995 р. *The Heritage Foundation* та *Wall Street Journal* спільно становлять *індекс економічної свободи*, який демонструє, наскільки економіка країни відповідає ліберальним принципам.

Звіт 2007 р. оцінював країни за незалежними параметрами, що становили 10 категорій економічної свободи, зокрема:

- регуляторна політика (оцінюється ступінь свободи щодо процедур, пов'язаних з відкриттям, закриттям підприємства, а також його функціонуванням відповідно до вимог законодавства країни);
- торговельна політика (оцінюється ступінь свободи щодо процедур, пов'язаних з отриманням ліцензій, а також дозволів на експортні та імпорتنі операції, тарифи, жорсткість регулятивних санітарних норм тощо);
- фіскальна політика (оцінюється ступінь податкового навантаження);
- втручання уряду (оцінюється ступінь навантаження на бюджет видатків уряду, частка державного сектора та втручання уряду у політику приватних підприємств);
- монетарна політика (оцінюються заходи уряду, спрямовані на підтримку цінової стабільності);
- інвестиційна політика (оцінюється ступінь свободи інвестування у такі сектори як мас-медіа, енергетика, військово-промисловий комплекс, виробництво спирту тощо);
- фінансова політика (оцінюється ступінь розвитку фінансової системи та органів регулювання);
- захист прав власності (оцінюється ступінь захищеності прав власності);
- поширення корупції (оцінюється ступінь поширення корупції за індексом сприйняття корупції, наданими Transparency International);
- політика у сфері праці (оцінюється ступінь свободи найму та звільнення працівників, а також взаємозв'язок між продуктивністю праці та заробітною платою).

Індекс економічної свободи вимірюється у відсотках у діапазоні від 0 до 100, де мінімальному значенню відповідає низький ступінь економічної свободи. Країни згруповані за п'ятьма категоріями свободи.

	2006 р.	2007 р.
Рейтинг України за <i>Індексом економічної свободи</i>	99	125
<i>Індекс економічної свободи</i> , отриманий Україною	55,55	53,30
Кількість країн у рейтингу	157	161

У 2007 р. рейтинг охоплював 161 країну світу. Середній світовий рейтинг становив 60,6 %, європейський – 67,5. Україна отримала 53,3 % та була віднесена згідно з класифікацією до категорії країн, що характеризуються як «в основному не вільні», посівши 125-у рейтингову позицію за такими країнами як Латвія (41-у), Болгарія (62-у), Румунія (67-у), Молдова (81-у), Польща (87-у), Російська Федерація (120-у).

Індекс сприйняття корупції, Transparency International

З метою оцінки масштабів корупції у країнах світу громадська організація *Transparency International*, зареєстрована у 1993 р. у Берліні, становить *індекс сприйняття корупції*. З 1995 р. за результатами досліджень щороку складаються звіти, що містять рейтинги країн за ступенем поширення корупції.

	2006 р.	2007 р.
Рейтинг України за <i>Індексом сприйняття корупції</i>	99	118
Кількість країн у рейтингу	163	179

За даними звіту *Transparency International*, у 2007 р. Україна разом з групою країн, серед яких, наприклад, Бенін та Малі, посіла 118-е місце після Молдови, Мозамбік, Замбії, Руанди та Уганди, що розташувались на 111-у місці.

Індекс розвитку людського потенціалу, Організація Об'єднаних Націй

Індекс розвитку людського потенціалу – індекс для порівняльної оцінки бідності, грамотності, освіти, середньої тривалості життя та інших показників країни. Індекс був розроблений у 1990 р. пакистанським економістом Махбубом ель Хаком і представлений з 1993 р. ООН у щорічних звітах з розвитку людського потенціалу.

При підрахунку індексу використовують три типи показників:

- для оцінки довголіття (середня тривалість життя);
- для оцінки грамотності (рівень грамотності дорослого населення країни і сукупна частка учнів та студентів);
- для оцінки добробуту (ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності в доларах США).

	2005 р.	2006 р.
Рейтинг України за <i>Індексом розвитку людського потенціалу</i>	78	77
<i>Індекс розвитку людського потенціалу</i> , отриманий Україною	0,766	0,774
Кількість країн у рейтингу	177	177

У 2006 р. з індексом 0,774 Україна посіла 77-у рейтингову позицію серед 177 країн світу, поступившись Російській Федерації (65-у), Білорусі (67-у), Таїланду (74-у). Для порівняння середній світовий індекс становив 0,741, а у країнах з високим рівнем розвитку – 0,923.

Проект Doing Business (Ведення бізнесу), група Світового банку

Ведення бізнесу 2008 р. (*Doing Business 2008*) – річний звіт Світового банку, що досліджує регулятивні норми, які зміцнюють підприємницьку діяльність, а також перешкоджають її веденню у 178 країнах світу.

У звіті оцінюються норми, що регулюють 10 аспектів, зокрема:

- започаткування бізнесу;
- процедури ліцензування;
- процедури найму та звільнення працівників;
- реєстрацію власності;
- одержання кредитів;
- захист прав власності;
- сплату податків;
- транскордонну торгівлю;
- виконання контрактів;
- припинення підприємницької діяльності.

Країни розташовуються у рейтингу від 1 до 178, де перша позиція відповідає найкращому результату (найсприятливіший регуляторний клімат у країні).

	2006 р.	2007 р.
Рейтинг України за даними звітів Світового банку <i>Ведення бізнесу</i>	128	139
Кількість країн у рейтингу	175	178

У рейтингу, оприлюдненому в звіті Doing Business 2008, Україна зайняла 139-у рейтингову позицію серед 178 країн світу за такими країнами як Казахстан (71-у), Молдова (92-у), Киргизька Республіка (94-у), Ефіопія (102-у), Російська Федерація (106-у), Білорусь (110-у), Уганда (118-у), Мозамбік (134-у), Іран (135-у), Узбекистан (138-у).

Всесвітні індикатори державного управління, група Світового банку

Управління країною передбачає комплекс таких характеристик як підзвітність влади перед виборцями, політична стабільність, ефективність уряду, якість регуляторної політики, верховенство закону та контроль за корупцією.

Саме за зазначеними вище чинниками Світовий банк визначив стиль та якість управління у 212 країнах світу. Моніторинг проходив з 1996 до 2006 р. Після завершення моніторингу був опублікований звіт «Якість управління–2007»: всесвітні індикатори державного управління 1996–2006. Цей звіт підводить підсумки політичного, економічного та інституційного менеджменту держав за останнє десятиріччя.

Світовий банк дійшов таких висновків:

- середній рівень якості управління у світі за останнє десятиріччя підвищився;
- реформи можна провести вкрай швидко (наприклад, за 5 років).

<i>Індикатори державного управління 1996–2006</i>	<i>Свобода вибору та підзвітність</i>	<i>Політична стабільність</i>	<i>Ефективність управління</i>	<i>Якість регуляторної політики</i>	<i>Верховенство права</i>	<i>Контроль за корупцією</i>
Значення України (максимальне значення – 100)	40	32	40	47	35	34

Україна у розрізі зазначених показників, які оцінювались з максимальних 100 пунктів, отримала такі результати:

- свобода вибору та підзвітність* – 40, опинившись позаду Польщі та Естонії (84), Литви та Латвії (73), Румунії (57), Монголії (56), Мозамбіку (44);
- політична стабільність* – 32, опинившись позаду Польщі (54), Естонії (67), Литви (77), Латвії (74), Румунії (46), Білорусі (45), Туркменістану (34);
- ефективність уряду* – 40, опинившись позаду Єгипту (43), Монголії (44), Естонії (83), Литви (76), Латвії (73), Румунії (57);
- якість регуляторної політики* – 47, опинившись позаду Вірменії (57), Румунії (58), Польщі (69), Латвії (79);
- верховенство права* – 35, опинившись позаду Вірменії (42), Румунії (57), Польщі (60), Латвії (61);
- контроль за корупцією* – 34, опинившись позаду Грузії (38), Монголії (39), Латвії (66), Естонії (80).

Індекс глобалізації, A.T.Kearney & Foreign Policy

Індекс глобалізації розраховується щороку рейтинговою компанією A.T.Kearney і журналом Foreign Policy і представляє собою рейтинг, складений за показниками економічної, політичної, технологічної і соціальної інтеграції 62 країн, які становлять 88 % світового населення і 91% світової економіки.

Індекс глобалізації покликаний виміряти процеси глобалізації у країнах і на основних новостворених ринках. Індекс оцінює ступінь глобалізації окремо взятої країни шляхом розкладу цього процесу на окремі складові. Індекс глобалізації вимірює рівень особистих контактів за

межами даної країни шляхом комбінування даних про міжнародні телефонні дзвінки, туризм, грошові перекази й інші міжнародні трансфери.

Індекс глобалізації базується на 14 показниках, які групуються у чотири основні складові:

- ❑ економічна інтеграція (обсяги міжнародної торгівлі, прямих іноземних інвестицій і портфельних потоків, транскордонні виплати, що включають компенсацію працівникам-нерезидентам і виплати доходів за іноземними активами);
- ❑ персональні міжнародні контакти (дані про міжнародні подорожі та туризм, обсяги міжнародних телефонних розмов, поштових відправлень і переказів, щільність міжнародного телефонного зв'язку);
- ❑ розвиток глобальних технологій (кількості Інтернет-провайдерів та користувачів Інтернету окремої країни);
- ❑ міжнародні зв'язки (кількість міжнародних організацій і місій Ради безпеки ООН, кількість іноземних дипломатичних представництв) (амбасад).

	2005 р.	2006 р.
Рейтинг України за <i>Індексом глобалізації</i>	38	39
Кількість країн у рейтингу	62	62

За останні роки перелік найбільш глобалізованих держав світу практично не зазнав змін. З усіх країн СНД глобалізація здійснила істотний вплив лише на Україну і Росію.

Україні потрібне системне розуміння конкурентоспроможності у поєднанні з державною стратегією її формування

На жаль, місця, які займає наша країна у рейтингах авторитетних міжнародних організацій, переконливо вказують на те, що Україна, опинившись у агресивному конкурентному середовищі, демонструє вкрай низький рівень конкурентоспроможності. І це незважаючи на прискорення економічного зростання, яке спостерігається протягом останніх років, а також великий природний, людський та науково-технічний потенціал.

У зв'язку з цим виникає логічне питання: чи приречена Україна на відставання або є можливість змінити долю країни так, щоб вона стала країною з високим конкурентним статусом.

Світ не є статичним, історичний процес рухається. На фоні історичних декорацій зароджуються та зникають імперії. Історії ХХ ст. відомі свідчення стрімкого розвитку країн. Такі країни, як, наприклад, Сінгапур та Гонконг, які ще кілька років тому перебували у стані крайнього занепаду та які не відрізняються розмірами території та запасами природних ресурсів, але які обрали шлях інноваційного розвитку, займають зараз найвищі позиції у світових рейтингах з конкурентоспроможності. Базою економічного зростання в цих країнах став процес накопичення технологічного знання та навичок. У цьому контексті слід пригадати також Японію, Південну Корею, Тайвань тощо.

Останнім часом тема конкурентоспроможності у різних країнах стає більш, ніж модною, а ідея підвищення конкурентоспроможності – парадигмою розвитку, національною ідеєю, яку розуміють та підтримують всі: політичний бомонд, бізнес-еліта, державні службовці та прості люди – громадяни цих держав. Все це тому, що конкурентоспроможність не є самоціллю, а власне інструментом досягнення високого життєвого рівня та добробуту.

У розвинутих країнах світу практично немає жодного уряду, який би не оголосив підвищення конкурентоспроможності головним завданням своєї економічної політики. Починався цей процес у 1985 р., коли в США була створена Комісія з питань конкурентоспроможності при Президентові США, а у 1986 р. – Рада з політики конкурентоспроможності. Це було прикладом для інших країн. У 2001 р. держави-члени ЄС прийняли так звану Лісабонську декларацію (Лісабонську стратегію), яка передбачала необхідність перетворення економіки ЄС у найбільш

конкурентоспроможну у світі, що базується на знаннях та є здатною до стійкого економічного зростання.

Всесвітній економічний форум: рейтинги країн за чинником «якість державних та суспільних інститутів»



- Найгірший рейтинг Україні за чинником «якість державних і суспільних інститутів» (104-е місце)
- За цим показником Україну обійшли не тільки Молдова (101-е), Вірменія (84-е), Таджикистан (77-е) і Азербайджан (72-е), а навіть такі країни, як Уганда (100-е), Шрі-Ланка (82-е), Ефіопія (83-е), Нігерія (94-е) чи Камбоджа (95-е).

Аналізуючи наведені дані авторитетних міжнародних організацій, можливо дійти висновків, що головні чинники, які гальмують розвиток України, – це саме низька якість суспільних і політичних інститутів, поширення корупції, відсутність ефективної судової системи і верховенства права, а також слабкість регуляторного середовища, що не дає змоги створити нормальні конкурентні умови в економіці.

Для порівняння з Україною країни-лідери, які досягли найбільш високих показників ВВП на душу населення (більше 20 тис. доларів США) та найбільш конкурентоспроможні у постіндустріальну епоху, практично всі налічують такі головні інститути:

- відкрита ринкова економіка, вільне ціноутворення, низькі митні бар'єри, підтримка ринкового конкурентного середовища;
- домінування приватної власності при одночасному її захисті;
- податкова система, підконтрольна платникам податків через демократичні представницькі інститути, ефективне податкове адміністрування, при якому несплата податків вважається серйозним злочином та підлягає суворому покаранню;
- ефективні державні установи з низьким рівнем корупції;
- прозорі державні компанії та фінансові установи;
- демократична політична система з високою політичною конкуренцією, розмежуванням власних функцій та повноважень, яка створює механізми контролю над державою та бюрократією;
- законослухняність громадян, незалежний суд, що має довіру громадян, міцна система органів правопорядку та виконання судових рішень;
- мінімальний розрив між формальними та неформальними інститутами.

Названі вище інститути та практика їх функціонування позитивно впливають на підприємницьку діяльність, інновації, заощадження та інвестиції. Тому важливо, щоб разом вони створювали комплекс, пов'язаний внутрішньою логікою. Разом вони сприятимуть процвітанню.

Сильні конкурентні позиції конкурентоспроможних країн пов'язані з ефективною державною політикою, яка здатна формувати конкурентне середовище для національних фірм, галузей, кластерів, тому Україні вкрай потрібне системне розуміння конкурентоспроможності, поєднуючи з державною стратегією її формування.

Жаліло Я.А.,

канд. екон. наук, завідувач відділу Національного інституту стратегічних досліджень,
Президент Центру антикризових досліджень

Макроекономічні аспекти конкурентоспроможності національної економіки

1. Основні підсумки і перспективи макроекономічного розвитку України

Глобалізаційні процеси, зростання динамізму у міжнародних економічних відносинах, поступове, але невпинне поширення складових постіндустріального суспільства призводять до постійного зростання конкуренції як на міжнародних ринках, так і на внутрішніх ринках країн, відкритість економік яких зростає. При цьому відбувається відчутна зміна чинників, які забезпечують набуття конкурентних переваг. Серед таких чинників визначальними стають спроможність до динамічного оволодіння сучасними технологіями, максимально ефективного використання людського капіталу, застосування сучасних технологій управління та збуту, швидкого маневрування ресурсами у міжнародному масштабі тощо. Натомість статичні конкурентні переваги, які спираються насамперед на доступ до більш дешевих ресурсів, економію на собівартості технологічних процесів, або офіційні та неофіційні регуляторні преференції відходять до арсеналу компаній країн, що формують індустріально-сировинну периферію сучасного світу.

Підсумки економічного та соціального розвитку України у 2006 р. дали підстави для оптимістичних висновків щодо відновлення активної висхідної економічної динаміки України при збереженні її потужної соціальної орієнтації. Підставами для таких висновків є:

а) позитивні результати економічного розвитку:

- досягнення темпів приросту ВВП на рівні 7 %, що відповідає середньорічному рівню 2000–2004 рр., причому протягом року спостерігалася висхідна динаміка цього показника (Рис. 1);

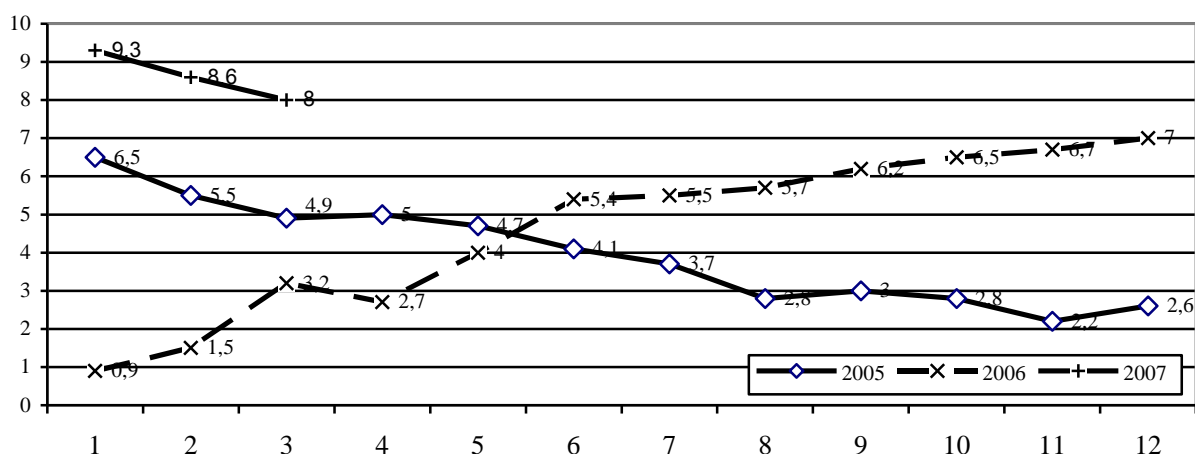


Рис. 1. Щомісячні темпи приросту ВВП, кумулятивно,
% до відповідного періоду попереднього року

- досягнення темпів зростання промислового виробництва на рівні 6,2 %, що удвічі менше, ніж у середньому у 2000–2004 рр., проте удвічі більше, як у 2005 р.;
- зміцнення позитивної тенденції випереджаючого зростання машинобудування як основної інноваційної орієнтованої галузі промисловості – за 2006 р. вона зросла на

11,8 %, майже удвічі швидше, ніж обробна промисловість у цілому (Рис. 2), у першому кварталі 2007 р. – на 23,9 %;

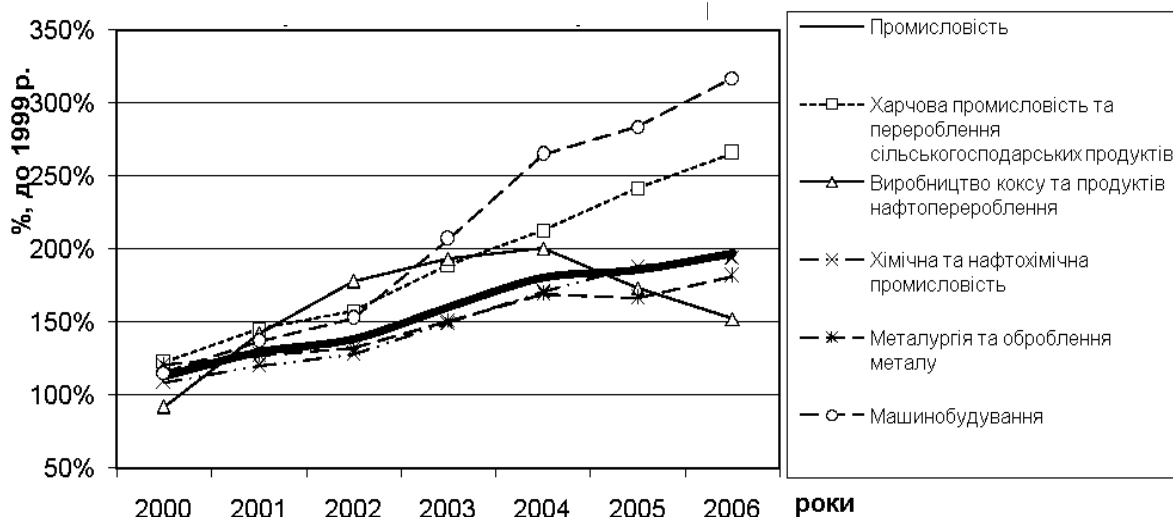


Рис. 2. Темп приросту галузей промисловості у період економічного зростання

- відновлення активної інвестиційної динаміки – за 2006 р. приріст інвестицій в основний капітал становив на 19 %, що у 2,7 раза вище за темпи приросту ВВП, при цьому частка валового нагромадження основного капіталу дорівнювала 23,6 % ВВП (22,0 % у 2005 та 22,6 % у 2004 рр.), капітальні видатки держбюджету збільшилися на 31,2 %;

б) позитивні результати соціального розвитку:

- зростання реальних доходів населення України на 16,1 %, реальної заробітної плати – на 18,3 %, частка оплати праці сягнула 49,5 % ВВП, причому порівняно з 2005 р. відбулося поліпшення структури доходів на користь виконання ними стимулюючої ролі – частка доходів населення, які мають джерелом економічну активність (заробітна плата, прибуток, змішаний дохід, доходи від власності), перевищила трансфертну частку;
- підвищення середнього рівня пенсійних виплат за 2006 р. на 12,5 % – до 120,5 % прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб;
- збільшення соціальних видатків Загального фонду Державного бюджету порівняно з плановими видатками 2005 р. на 5,8 %, причому, оскільки водночас видатки на покриття дефіциту Пенсійного фонду зменшилися на 9055,2 млн. грн., насправді фінансування соціальної сфери зросло на 31,8 %;

в) збереження основних засад макроекономічної стабільності:

- підтримання низьких темпів зростання цін на основні види споживчих товарів: продовольчих – на 3,5 %, непродовольчих – 2,5 % з грудня 2006 до грудня 2005 р.;
- виконання плану доходів Державного бюджету на 104,7 %;
- збереження стабільного курсу національної грошової одиниці при збільшенні обсягу валютних резервів НБУ до рекордного показника — 22,25 млрд. доларів США станом на 01.01.2007 р.;
- зниження середньозваженої кредитної ставки в національній валюті на 1,3 в.п., що сприяло приросту кредитування економіки на 71,1 %. При цьому питома вага кредитів банків та інших позик у структурі інвестиційних ресурсів зросла на 4,2 в.п. — до 14,5 %.

Між тим, минулий рік суттєво не змінив несприятливих тенденцій, які притаманні практично усьому періоду економічного зростання української економіки. Попри семирічний період невпинного економічного зростання, протягом якого ВВП (у реальному вимірі, 2006 до

1999 р.) збільшився в 1,6 раза, промислове виробництво – майже удвічі, інвестиції в основний капітал – більш як у 2,8 раза, в економіці України зберігаються суттєві структурні деформації, які формують довгострокові перешкоди динамічному підвищенню її конкурентоспроможності. *Тривалий період економічного зростання створив в Україні передумови для певного поліпшення якості соціальної політики та підвищення життєвого рівня громадян завдяки зростанню рівня доходів. Проте переважання традиційних, застарілих чинників конкурентоспроможності українських компаній у конкурентній боротьбі на внутрішньому та зовнішніх ринках призводить до усталення нинішньої, малоефективної структури національної економіки, яка слабо корелює з орієнтирами європейської інтеграції України.* Доводиться констатувати, що досі переважна більшість українських підприємств не оволоділи сучасними чинниками конкурентоспроможності, що закладає підґрунтя для їх стратегічного відставання у конкурентній боротьбі із зарубіжними компаніями, яка посилюється із зростанням відкритості економіки України. За період з 2000 до 2006 р. частка низькотехнологічних галузей національної економіки (металургія, виробництво та розподіл електроенергії, газу та води, хімічна, нафтохімічна промисловість та нафтопереробка) у реалізованій продукції промисловості зросла з 48,6 до 55,4 %. Натомість інноваційна діяльність залишається практично у занепаді.

Засоби макроекономічного регулювання тривалий час створювали вельми несприятливе середовище для підприємницької активності через жорсткі монетарні обмеження, високий рівень фіскального тиску, заплутаність та непередбачуваність регуляторного середовища, посилення конкурентного тиску внаслідок лібералізації імпорту, значну тінізацію економіки. Відтак склалися макроекономічні умови, які сприяли поширенню специфічної неінноваційної моделі здобуття конкурентних переваг, характерної саме для перехідної економіки із затяжним перехідним періодом. Серед таких умов слід наголосити на таких:

а) з боку чинників ринку:

- сегментований попит і наявність на внутрішньому ринку значного попиту на дешеву, низькотехнологічну, а подекуди – й низькоякісну продукцію, пов'язаного із загальним низьким рівнем доходів;
- досить широкі можливості конкурувати з неінноваційною продукцією на деяких зовнішніх ринках (країни третього, четвертого світу, деякі з ринків СНД тощо);
- слабкий внутрішній попит на інноваційну продукцію (через економічні, технологічні причини, некваліфікованість споживачів, нерозвинутість інфраструктури тощо);
- недостатня пропозиція технологій та високотехнологічного обладнання на внутрішньому ринку, що створює додаткові бар'єри для придбання та впровадження новітніх техніки і технологій;
- важкодоступність якісних сировини та комплектуючих для інноваційної продукції (ефект «самовідтворення» низькотехнологічних галузей);
- застаріла структура ринку праці, що призводить до нестачі кадрів потрібної кваліфікації для розвитку новітніх галузей економіки;

б) з боку чинників фінансової забезпеченості підприємств:

- низький рівень прибутковості більшої частини підприємств та нестача власних ресурсів для інвестицій у структурне оновлення виробництв;
- складність залучення підприємствами кредитних ресурсів на вітчизняному ринку через їх високу вартість;
- недостатнє державне фінансування НДДКР, що послаблює науково-інноваційну складову економічного розвитку;
- відсутність регуляторних компенсаторів підвищеної ризиковості інноваційних проектів;

в) з боку мотивації компаній до зміни моделі конкуренції:

- можливість здобуття конкурентних переваг за рахунок позаекономічних чинників: отримання преференцій, «оптимізації» оподаткування, недобросовісної конкуренції,

недотримання норм і правил (у тому числі – прямого невиконання контрактних зобов'язань);

- слабкий конкурентний тиск на багатьох ринках внаслідок їх сегментації, захищеності ринків, інших бар'єрів входження на ринок;
- недостатній рівень національних стандартів або слабкий контроль над їх дотриманням, що не створювало зовнішньої мотивації до підвищення якості за умов недостатнього конкурентного тиску;
- відсутність у компаній інформації щодо наявних інноваційних технологій і організаційних форм, нестача кваліфікації менеджменту підприємства для пошуку і впровадження інновацій;
- недостатня дієвість стимулів державної інноваційної політики, які могли б, принаймні частково, компенсувати вплив наведених вище чинників.

Панування в Україні з 2000 р. сировинно орієнтованої експортної моделі розвитку, яка спиралася на конкурентні переваги, що виникали завдяки дешевизні енергетичних і трудових ресурсів й можливостям «оптимізації» податкового навантаження, створило ілюзію міжнародної конкурентоспроможності національної економіки та успішності відповідної моделі конкуренції, обумовило зволікання з вирішенням ключових системних суперечностей та здійсненням структурних зрушень.

Економічне зростання, яке відбувається переважно на основі інтенсифікації використання наявної структури економіки та не супроводжується належними структурними зрушеннями, низький технологічний рівень, висока ресурсомісткість української економіки призводять до збереження низького рівня продуктивності праці, що перешкоджає помітним якісним зрушенням в її оплаті. Зберігаються значні міжгалузеві та міжрегіональні диспропорції у цій сфері. Тривале зволікання із реформуванням структури ринку праці та системи її оплати зменшує гнучкість цього ринку, посилює його неадекватність вимогам сучасної української економіки. Нереформований ринок праці ускладнює використання національного людського капіталу, створює широке підґрунтя для поширення «тіньової» зайнятості.

Відтак Україні потрібна нова парадигма соціально-економічної політики, яка б дозволила перейти від балансування між альтернативними цілями соціального забезпечення та економічного зростання – до інтеграції підвищення добробуту нації та кожного громадянина із становленням в Україні конкурентоспроможної національної економіки, яка динамічно розвивається.

Пряме підвищення заробітної плати та соціальних виплат за рахунок перерозподілу наявних фінансових потоків – шлях, який дає лише тимчасовий ефект, проте є безперспективним та містить у собі значні загрози макроекономічної дестабілізації, декапіталації економіки й втрати її конкурентоспроможності. Цим соціальні проблеми лише відкладаються на більш віддалений термін. *Єдино можливий шлях стійкого підвищення рівня доходів та якості життя населення України лежить з огляду на випереджаюче підвищення продуктивності праці на базі поліпшення організаційної та технологічної структури національної економіки, забезпечення конкурентоспроможності національних виробництв на внутрішньому та зовнішньому ринках.*

2. Сучасні диспропорції макроекономічного розвитку

Визначення оптимального шляху формування в Україні сучасної моделі конкурентоспроможності економіки потребує насамперед з'ясування ключових макроекономічних диспропорцій, притаманних сучасному етапу економічного зростання, які, зокрема, знайшли вияв у 2006 р. та зберігаються за підсумками перших місяців поточного року.

По-перше, відбулося фактичне відновлення експортної моделі економічного зростання. Експорт товарів і послуг становив у 2006 р. 47,2 % ВВП та зріс на 13,7 %. При цьому частка сировинних товарів і продукції низького рівня переробки (продукція металургії, хімічної промисловості й мінеральні продукти) становила 63,8 % товарного експорту (Рис. 3).

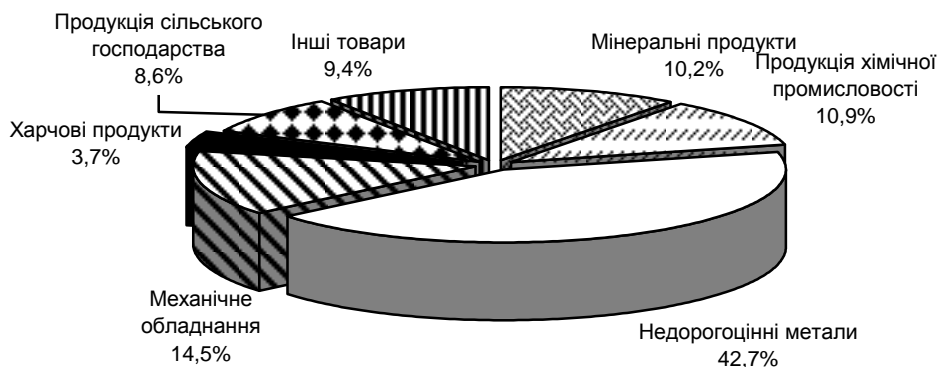


Рис. 3. Товарна структура експорту з України у 2006 р.

Відновлення експортної моделі економічного зростання обумовлює значну залежність економічної динаміки від зовнішніх чинників, причому:

- негативні прогнози щодо конкурентного становища українських виробників на ринках металопродукції, прогнозоване зниження рівня світових цін на металопродукцію, невинне підвищення витрат українських металовиробників через подорожчання енергоресурсів, трудових ресурсів, зростання реального фіскального навантаження не дозволяють прогнозувати надалі значного приросту надходжень від експорту цієї товарної групи;
- активне зростання експорту машинобудівної продукції (на 20,3 % у 2006 р.) пов'язане насамперед з поставками на ринки СНД, зокрема РФ, куди надходить 69,7 % та 53 % сукупних експортних поставок продукції машинобудування відповідно. Ці поставки значною мірою залежать від збереження партнерських економічних стосунків України та РФ, перспектив розвитку Єдиного Економічного Простору (ЄЕП), а відтак – політичних чинників;
- одним із суттєвих чинників збереження українськими товаровиробниками російського ринку машинобудівної продукції є традиційно невисокі вимоги до її технічного рівня. В перспективі відбуватиметься посилення вимогливості споживачів, що обумовить зростання конкуренції українських виробників на внутрішньому ринку РФ з національними виробниками та компаніями третіх країн;
- зростає частка в експорті з України товарів неповного виробничого циклу (48,3 % товарного експорту у 2006 р.), що ставить значну частину українських виробників у залежність від прийняття технологічних та економічних рішень зарубіжними суб'єктами господарювання.

Таким чином, є підстави прогнозувати значні перешкоди збереженню активного зростання обсягів експорту вже у середньостроковій перспективі (2007–2008 рр.), що засвідчує нагальну потребу здійснення державної політики заохочення та структурної модернізації останнього.

По-друге, зберігається активне зростання товарного імпорту, темпи якого (24,6 %) у 2006 р. суттєво перевищили темпи приросту як експорту, так і промислового виробництва та ВВП у цілому. Наслідком стало нагромадження негативного сальдо торгівлі товарами в обсязі 6,7 млрд. доларів (дані Держкомстату). При цьому у 2006 р. відбулося посилення інвестиційного чинника зростання імпорту: приріст імпорту продукції машинобудування становив 3,7 млрд. доларів (42 % сумарного приросту імпорту), у тому числі автомобілів – 1,9 млрд. доларів, машин та обладнання – 1,5 млрд. доларів. На нашу думку, екстенсивне збільшення внутрішнього попиту дедалі активніше сприятиме нарощуванню імпортної складової, оскільки:

- у процесі реалізації політики вступу до СОТ та формування зони вільної торгівлі з ЄС відбуватиметься збільшення відкритості внутрішнього ринку й конкурентного тиску на українських товаровиробників;
- інерційність розвитку національної економіки, слабкість інвестиційного потенціалу не дозволяють достатньо динамічно реагувати на зміни у споживчому та інвестиційному попиті, структура якого зміщується у бік продукції з більш високими технічними та споживчими властивостями;
- активний приріст іноземних інвестицій в Україну супроводжуватиметься зростанням попиту на імпортовані інвестиційні товари, а також комплектуючі для поточного виробництва підприємств з іноземними інвестиціями, включених до систем міжнародної кооперації. Значна частина іноземних інвестицій надходить безпосередньо у формування в Україні оптової мережі збуту продукції іноземних компаній: загалом у цьому секторі зосереджено 10,7 % прямих іноземних інвестицій (ПІІ) в Україну;
- об'єктивний процес збільшення енергоємності домогосподарств та виробничої сфери при наближенні вартості імпортованих в Україну енергоносіїв до світового рівня обумовлюватиме подальше збільшення цього сегменту товарного імпорту;
- неважана державна політика на ринку нафтопродуктів, яка здійснювалася у 2005 р., призвела до стрімкого падіння виробництва у цій галузі (за 2005–2006 рр. – на 24 % та зростання потреби в імпорті нафтопродуктів (у 2006 р. він зріс у 2,2 раза, що дорівнювало 5,4 % товарного імпорту).

Таким чином, утримання показників торговельного балансу в прийнятних межах вимагає здійснення державної політики збалансованого захисту внутрішнього ринку, імпортозаміщення, зміцнення конкурентоспроможності українських товаровиробників.

По-третє, активізація приросту інвестицій в основний капітал супроводжується значною диспропорційністю інвестування. В галузевій структурі на частку промисловості, яка найбільш потребує оновлення виробничої бази, у 2006 р. припадало лише 35,8 % усіх інвестицій в основний капітал, причому інвестиції зросли на 15,3 %. Натомість інвестування у сферу оптової та роздрібною торгівлі збільшилося на 34,9 %, сектор операцій з нерухомістю – на 30,7 %, а загалом до торговельно-фінансового сектора надійшло 30,4 % усіх капіталовкладень 2006 р. (Рис. 4).

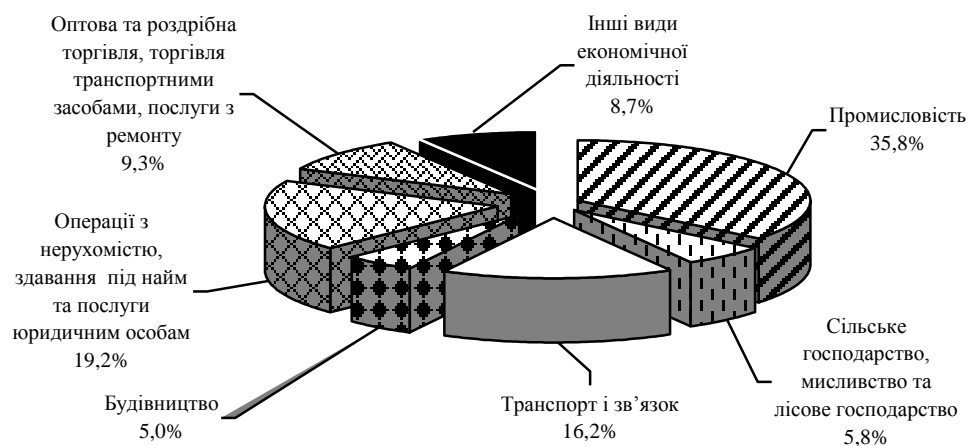


Рис. 4. Структура інвестицій в основний капітал за основними видами економічної діяльності у 2006 р.

Не в останню чергу такому розподілу інвестицій сприяли особливості галузевої структури припливу ПІІ. У той час як у 2006 р. приплив ПІІ (4,8 млрд. доларів) був у 2,8 раза більше

відповідних надходжень попереднього року (без приватизаційних), частка промисловості у ньому зменшилася до 18,8 % проти 27,4 % рік тому. Водночас частка ПІІ у фінансову діяльність, операції з нерухомістю та торгівлю становила 58,1 %.

Таким чином, *відновлення динамічного зростання інвестицій не стало чинником позитивних структурних зрушень*. Відбувається дедалі більше зміщення інвестиційного попиту у сектор імпортової продукції. Так, виробництво машин і устаткування в Україні збільшилося лише на 2,9 %, натомість імпорт цієї продукції (група 84 — котли, машини, апарати і механічні пристрої) зріс на 28,2 % і у вартісному вимірі на 39 % перевищив її вітчизняне виробництво. Відтак надалі *отримання позитивного ефекту від зростання інвестиційного попиту вимагатиме проведення цілеспрямованої інноваційної політики, орієнтованої на розробку та освоєння виробництва українською промисловістю новітньої техніки*.

По-четверте, триває тенденція послаблення впливу споживчого попиту на динаміку промислового виробництва: у той час як темпи зростання в промисловості збільшилися удвічі, відбулося сповільнення темпів приросту харчової промисловості (13,7 % у 2005 р. та 10,0 % у 2006 р.), почався спад виробництва у легкій промисловості (0,3 % та -1,9 % відповідно). Динамізм зберегло лише машинобудування (зокрема, виробництво легкових автомобілів збільшилося на 39 %), проте спектр та обсяги його продукції недостатні для задоволення зростаючого споживчого попиту. В першому кварталі 2007 р. приріст харчової промисловості дещо прискорився (13,2 %), у той час як спад у легкій промисловості триває (-0,4 %). Зростання в машинобудуванні дорівнювало 23,9 % порівняно з першим кварталом 2006 р.

Як бачимо, *подальше збільшення споживчого попиту вже не може розглядатися як провідний чинник економічного зростання та, за відсутності інноваційної політики, яка сприятиме розвитку виробництва сучасних споживчих товарів високого технологічного рівня, призведе насамперед до погіршення зовнішньоторговельного балансу*. Відтак оптимальним видається помірне зростання заробітної плати при поступовому зменшенні її диференціації, яке не призводить до зменшення інвестиційних ресурсів підприємств, необхідних для їх модернізації згідно з вимогами зростаючого споживчого попиту.

По-п'яте, спостерігається нагромадження чинників, які створюють загрозу подальшому підтриманню макроекономічної стабільності. У 2006 р. набули розвитку системні суперечності, які можуть відіграти дестабілізуючу роль:

- різке прискорення темпів інфляції наприкінці року через подорожчання на 85,7 % (до грудня попереднього року) вартості електроенергії, газу, тепла та води, що може стати джерелом посилення інфляційних очікувань, а також спричинитися до хвилеподібного зростання витрат у більшості видів економічної діяльності;
- зростання впливу курсового чинника на стан макроекономічної стабільності через підвищення рівня доларизації економіки;
- випереджаюче зростання банківського кредитування порівняно зі зростанням депозитів, а також кредитування населення порівняно з кредитами юридичним особам, що посилює залежність банківської системи від динамічного зростання доходів населення;
- недостатня динамічність та гнучкість грошово-кредитної системи, яка сформувалася в Україні. Як наслідок, сповільнення темпів приросту грошової маси (М3 зросла на 34,5 % проти 54,3% у 2005 р.) на тлі прискорення економічного зростання стало одним із чинників виходу вітчизняних кредитних установ на зовнішні ринки запозичень та різкого зростання зовнішнього корпоративного боргу як потенційного чинника макроекономічної нестабільності.

Таким чином, подальше підтримання валютної та монетарної стабільності потребує розширення спектру стабілізаційних інструментів та посилення координації окремих складових економічної політики, насамперед – у фіскальній та монетарній сферах.

3. Ймовірні загрози подальшому розвитку

Суттєвим чинником макроекономічної динаміки у середньостроковій перспективі, який призводить до прискореної втрати цінних факторів конкурентоспроможності, стало підвищення вартості енергоресурсів. Лише вплив цього подорожчання міг би розглядатися як позитивний стимул реструктуризації національної економіки. Адже саме дешевизна енергоресурсів та можливість здобувати за рахунок цього конкурентоспроможність на світовому ринку були серед провідних причин зволікання із позитивними зрушеннями у технологічній та галузевій структурі промисловості. Натомість за умов підвищення конкурентного тиску та наближення до світових цін на енергоресурси утворюються дієві стимули практичного впровадження інновацій і здійснення інвестиційних проектів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності виробництва, насамперед його енергоефективності. Проте позитивна дія цього чинника може очікуватися лише у довгостроковому періоді та за створення в країні сприятливого підприємницького та інвестиційного клімату.

Між тим, у коротко- та середньостроковій перспективах підприємствами здійснюватимуться оперативні адаптаційні заходи, які пов'язані із:

- значним зростанням витрат підприємств реального сектора економіки, у технологічних циклах яких використовується природний газ (насамперед хімічна промисловість і металургія), що призводитиме до погіршення фінансових результатів підприємств цих галузей та зниження їх стійкості щодо коливань світових цін на відповідних ринках;
- інтенсифікацією спроб мінімізації оподаткування, що вже знаходить вияв у зростанні частки розрахунків за експортні поставки через офшорні зони;
- регіональною нерівномірністю поширення ефекту подорожчання, що пов'язано з нерівномірністю використання природного газу в економіці регіонів: за даними 2004 р., Донецька, Дніпропетровська і Луганська області споживали 33,5 % усього природного газу в Україні, отже, саме у цих регіонах слід очікувати найбільш інтенсивних адаптаційних процесів та концентрації ресурсів на енергозбережні інвестиції;
- зміною структури витрат населення, насамперед, у сільській місцевості, у напрямі зростання частки витрат на комунальні послуги, що загальмує зростання споживчого попиту, насамперед з боку категорій населення з низькими доходами, які є споживачами продукції широкого вжитку переважно вітчизняного виробництва (продовольство, побутові товари), підвищить потребу у видатках бюджетних установ та у фінансуванні житлових субсидій.

При цьому адаптації національних виробників до «енергетичних викликів» і переходу до нової якості економічного зростання перешкоджатимуть зокрема такі поточні макроекономічні проблеми:

- зростання інших витрат підприємств, пов'язане із намірами підвищення тарифів на транспортні перевезення, зростанням вартості як власних, так і імпортованих сировинних ресурсів, подальшим підвищенням мінімальної заробітної плати та, відповідно, вартості робочої сили;
- розвиток кумулятивного ефекту від лібералізації імпорту, який має посилитися після підписання документів щодо вступу України до СОТ, коли стане чинним приєднання України до секторальних угод щодо нульових імпортних тарифів у кількох секторах економіки;

- посилення диференціації доходів та випереджаюче зростання високодоходної частки, у зв'язку з чим зростає схильність до заощадження, а отже, зменшується частка доходу, що безпосередньо надходить на ринок; а також відбувається зрушення в структурі попиту на користь товарів непродовольчого асортименту, зокрема товарів тривалого користування і різних послуг, що не виробляються в Україні;
- значна частка зовнішньоторговельного обороту України та Російської Федерації, у той час як відсутність реального членства України в ЄЕП перешкоджає інституціалізації процедур врегулювання торговельних суперечок, позбавляє Україну важелів міжнародно-правового регулювання економічних взаємовідносин двох країн та посилює ймовірність використання торговельно-коопераційних відносин для політичного тиску.

На окрему увагу заслуговує вплив на вітчизняну економіку періоду політичної невизначеності, який триває в Україні практично з середини 2006 р. (а у більш широкому розумінні – навіть з другої половини 2004 р.) та, ймовірно, може продовжуватися принаймні до президентських виборів 2009 р. Збереження високого рівня політичних ризиків ведення бізнесу й інвестування, пов'язане з труднощами середньо- та довгострокового прогнозування державної політики, пригнічує економічну динаміку, погіршує інвестиційний та підприємницький клімат, звужує стратегічний горизонт для вітчизняних суб'єктів господарювання та іноземних інвесторів, заохочує до спекулятивної діяльності.

Як наслідок, спостерігається постійне посилення політизації дій держави у сфері економічної політики, що, зокрема, знаходить вияв у наступному:

- триває затяжна «стратегічна пауза», яка бере початок з другої половини 2004 р. та позначена підпорядкованістю економічної політики потребам досягнення поточних, часто суто політичних, цілей. Постійне затягування уряду в політичне протистояння, яке відбувається практично з моменту його призначення, перешкоджає формуванню збалансованої стратегічної програми дій, послаблює довіру вітчизняних та зарубіжних інвесторів до послідовності урядової політики;
- перманентно високий рівень політичної напруженості, викликаний протистоянням політичних сил, конфліктами між гілками влади ускладнює прийняття рішень у сфері економічної політики, висуває на перше місце при їх ухваленні міркування політичної, а не економічної доцільності;
- перетворення проблеми встановлення та забезпечення соціальних нормативів на предмет політичних змагань перешкоджає коректному визначенню економічної обґрунтованості їх розмірів, перебудові системи соціального захисту, збалансуванню завдань соціального захисту й економічного розвитку в бюджетній політиці;
- така сама політизація процесу визначення розмірів мінімальної заробітної плати перешкоджає становленню дієздатного ринку праці, встановленню коректного зв'язку оплати праці з продуктивністю, подоланню невинуватої міжгалузевої та міжкваліфікаційної диференціації, деформує соціальний діалог між роботодавцями і профспілками;
- перетворення політики ціноутворення на ринках природних монополій на інструмент політичного протистояння перешкоджає встановленню економічно виважених норм діяльності підприємств цієї сфери, що стає на заваді їх структурній модернізації, посилює загрози техногенній безпеці;
- за умов інституційної кризи влади спостерігається різке погіршення якості захисту прав власності. У цій сфері де-факто відновлюється несприятлива ситуація 2005 р., проте на цей раз порушення прав власності відбуваються у формі «рейдерства», децентралізовано, а відтак, практично неконтрольовано;

- невпевненість суб'єктів господарювання в можливостях захисту їхніх інтересів за допомогою відкритих економіко-правових механізмів обумовлює зацікавленість представників бізнесу у прямій участі в роботі законодавчої та виконавчої влади у центрі на місцевому рівні. Це призводить до викривлення демократичних механізмів формування цих влад, подолати яке поза вирішенням проблеми незахищеності інтересів бізнесу неможливо.

Головним негативним наслідком перманентної політичної заангажованості економічної політики є зволікання з розробкою та впровадженням складових «нової хвилі» економічних реформ, які мали б адаптувати національну економіку до потреби конкурентоспроможної діяльності за умов зростаючої відкритості, збудувати відповідні інституційні структури та систему практичних дій держави.

4. Завдання стратегії підвищення конкурентоспроможності економіки України

Визначаючи сучасні завдання стратегії підвищення конкурентоспроможності економіки України, слід враховувати як наведені вище загрози, так і нагромаджений економічний та інституційний потенціал, який може стати основою подолання кризових явищ у сфері конкурентоспроможності й виведення останньої на якісно новий рівень.

1. В Україні у цілому *завершилося становлення основних інститутів ринкової економіки, фінансової системи, великих підприємств*, які активно розвиваються та можуть стати основою «осередків економічного зростання», нагромаджено певний національний капітал. Цей інституційний комплекс вже достатньо складний для того, щоб шукати оптимальність конкурентоспроможного функціонування у рівності «правил гри» та переважанні ринкових механізмів саморегуляції.
2. Потенціал розвитку міститься в *динамічному зростанні доходів та, як наслідок, заощаджень населення*. Це – досить потужний ресурс, який за правильного використання може стати підґрунтям економічного зростання. Завдання економічної політики полягає у тому, щоб переорієнтувати цей ресурс з обслуговування поточного споживання (тобто тиску на споживчий ринок) на фінансування довгострокових цілей розвитку.
3. Завдяки постійному збільшенню доходів населення поступово *зростає споживчий попит на якісну, складну, наукоємну продукцію*. Посилення конкурентного тиску на внутрішньому ринку, пов'язане як з підвищенням відкритості української економіки, так і зі збільшенням чисельності конкуруючих суб'єктів (у тому числі підприємств з іноземними інвестиціями), поступово штовхає керівництво компаній до розуміння важливості інноваційної переорієнтації виробництва, а відтак – пошуку фінансових ресурсів для цих цілей.
4. Суттєво *обмежуються можливості використання традиційних інструментів конкуренції*: як цінової (через подорожчання енергетичних та інших ресурсів відповідно до світових тенденцій, підвищення вартості трудових ресурсів, зростання транспортних тарифів тощо), так і позаекономічної (через впорядкування податкового законодавства та скорочення числа податкових пільг, підвищення податкової дисципліни, наведення порядку у сфері бюджетних видатків, посилення фінансового, технічного контролю тощо).
5. *Послідовна ремонетизація економіки* та динамічний приріст кредитної активності: банки, навіть за здійснення НБУ політики монетарного стримування, схильні активно розвивати кредитування економіки, у тому числі – довгострокове.
6. З підвищенням відкритості економіки України відбувається *зростання зацікавленості з боку іноземних інвесторів до найбільш перспективних виробничих об'єктів*, а також до інвестування в створення нових виробництв на території України з використанням місцевих конкурентних переваг, у тому числі – довгострокового характеру. Це дозволяє знизити проблему дефіциту вітчизняних інвестиційних ресурсів, створює сприятливі умови для впровадження в українській

економіці новітніх виробничих та управлінських технологій, містить потенційну можливість підвищення на внутрішньому ринку попиту на продукцію інвестиційного і виробничого призначення, вироблену в Україні.

7. Дедалі більш *активна участь українських виробників у конкуренції на зовнішніх ринках* висуває додаткові жорсткі вимоги до їх інноваційної адекватності та оволодіння сучасними технологічними й організаційними чинниками конкурентоспроможності.
8. Створюються потенційні *умови для поступового відпливу фінансових ресурсів до галузей нематеріального виробництва*, що дозволить у середньо- та довгостроковій перспективі компенсувати ефект від втрат конкурентоспроможності у традиційних для України галузях промисловості та закласти підвалини постіндустріальної економіки.

Таким чином, в українській економіці поступово формуються макроекономічні передумови переходу суб'єктів господарювання до переважно інноваційних чинників здобуття конкурентоспроможності. Проте це не означає, що процеси структурної перебудови мають бути віддані на відкуп некерованим ринковим регуляторам. Реалізація зазначених передумов та протидія системним суперечностям формування сучасних чинників конкурентоспроможності вимагатимуть розробки та здійснення адекватної та виваженої економічної політики, яка забезпечить перехід від нинішньої практики здобуття конкурентних переваг переважно за рахунок цінних чинників до реалізації факторних конкурентних переваг України, якими є: природоресурсне багатство, людський капітал, науково-технологічний потенціал, геоекономічні чинники тощо.

Активному впровадженню новітньої моделі конкуренції має сприяти комплекс заходів макроекономічної політики, які мають сприяти збалансованості національної економічної системи, зокрема:

- розвиток внутрішнього ринку з метою підвищення його спроможності до сприйняття стимулюючого потенціалу підвищення внутрішнього попиту;
- провадження виваженої політики захисту внутрішнього ринку та імпортозаміщення з максимальним використанням інструментарію, передбаченого СОТ, зміцнення засобів митного контролю з метою запобігання явній та прихованій контрабанді;
- розбудова національної фінансової системи у напрямі створення механізмів довгострокового інвестиційного кредитування, конкурсного розподілу державних інвестиційних ресурсів, розбудови фондового ринку, ефективної концентрації заощаджень населення для фінансування цілей економічного розвитку;
- розробка прозорого й ефективного інструментарію спрямування державних інвестицій в об'єкти ділової та технологічної інфраструктури з метою створення сприятливих умов для приватного інвестування;
- формування інструментів заохочення інноваційної діяльності, державної підтримки інноваційних проектів, прискорення формування в країні базових складових інформаційного суспільства;
- розробка комплексу інструментів державної політики щодо розвитку експортоорієнтованих виробництв, у тому числі – захисту інтересів національних виробників на зовнішніх ринках, шляхом спрощення на підґрунті двосторонніх міждержавних угод митних процедур для українських експортерів, впровадження механізмів експортного кредитування та експортного страхування, спрощення механізмів відшкодування ПДВ, надання прозорої загальнодоступної державної інформаційно-правової підтримки діяльності експортерів;
- реформування ринку праці з метою підвищення його гнучкості, адаптивності до вимог попиту на трудові ресурси, запровадження важелів заохочення підвищення

продуктивності праці, наближення диференціації доходів працюючих до економічно обгрунтованого рівня;

- запровадження комплексних ринкових перетворень в агропромисловому комплексі країни з метою підготовки сільгосп підприємств та індивідуальних господарств до роботи за умов повноцінного функціонування ринку землі;
- заохочення приватних інвестицій та інвестицій на підґрунті державно-приватного партнерства у підвищення енергоефективності економіки та побуту;
- перебудова житлово-комунального господарства у напрямі радикального підвищення якості послуг, ефективності використання державних капіталовкладень у цей сектор та диверсифікації джерел інвестицій;
- послідовна реалізація державної регіональної політики з метою забезпечення умов для максимально ефективного розкриття конкурентного потенціалу регіонів;
- створення механізмів реального партнерства між державою і структурами бізнесу у сферах формування державної економічної та соціальної політики, соціальної відповідальності бізнесу, спільної реалізації соціально значущих інвестиційних проектів.

Точилін В.О.,

докт. екон. наук, завідувач відділу секторальних прогнозів та кон'юнктури ринків ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

Венгер В.В.,

канд. екон. наук, старший науковий співробітник відділу секторальних прогнозів та кон'юнктури ринків ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

Конкурентоспроможність національної економіки: стан і перспективи підвищення

Конкурентоспроможність – багатопланове поняття, яке можна розглядати на кількох рівнях. Це конкурентоспроможність товарів, товаровиробників, галузей, країни. Між усіма цими рівнями існує тісний взаємозв'язок: адже конкурентоспроможність країни і галузі зрештою залежить від здатності конкретних виробників випускати конкурентоспроможні товари. Поняття «конкурентоспроможність» є похідним від поняття «конкуренція». За своєю сутністю конкуренція є важливим фактором розвитку підприємництва, підвищення рівня пропозиції, забезпечення прав споживачів, підвищення рівня зайнятості населення. Конкурентоспроможність національної економіки є результатом взаємодії всіх суб'єктів економічних відносин у країні, а тому формується в органічному поєднанні реалізації інтересів суб'єктів різних рівнів [1].

Протягом останніх років в Україні відбувався перехід від планово-адміністративної економіки або державного монополізму до ринкових відносин, у якій нині вже більше половини усіх товарів, робіт і послуг виробляється суб'єктами господарювання, що діють за умов конкуренції. За цей період у багатьох секторах національного господарства було сформовано конкурентне середовище, зокрема, у торгівлі, на багатьох ринках агропромислового комплексу, легкої, харчової промисловості, машинобудування, будівництва, автомобільного транспорту, у фінансовій діяльності тощо [2]. Суттєво змінилися кількість і види організаційно-правових форм господарювання. З'явилися такі принципово нові форми як сімейні, приватні, спільні підприємства, фермерські господарства, різні види господарських товариств.

Однак кількісні зміни суб'єктів господарювання ще не є достатньою умовою для формування повноцінного конкурентного середовища. Більше того, підвищення ступеня інтегрованості країн з різними рівнями соціально-економічного розвитку та конкурентними можливостями продемонструвало багатогранність комплексу чинників, які формують конкурентоспроможність національних економік, або становлять їй загрозу.

Спосіб вирішення проблеми забезпечення конкурентоспроможності національної економіки зумовлює вибір моделі економічного розвитку, яка визначає місце країни у високо інтегрованому світовому господарстві.

За роки пострадянської розбудови української економіки у теорії та практиці державного управління співіснували дві моделі економічного розвитку – ліберальна та дирижистська, які однак, ніколи не проявлялися в чистому вигляді, поєднуючись у досить суперечливій формі. Ліберальна модель, яка у цілому домінувала у суспільній свідомості, орієнтувалася на вільну гру ринкових сил, структурні зміни, макроекономічну стабілізацію, формування відповідних їм інституційних механізмів і лібералізації господарського життя. Друга модель – на посилення регуляторних функцій держави у здійсненні ринкових трансформацій при активній участі у формуванні та інвестуванні пріоритетів економічної політики, розглянутої у широкому сенсі, тобто з позиції розвитку внутрішнього ринку, зовнішньоекономічної діяльності та широкого застосування системи цільового пільгового стимулювання виробництва й реалізації товарів і послуг [3].

Однак суперечності практичної реалізації економічної політики не дали змогу ефективно вийти з трансформаційної системної кризи, заснувати довгострокові тенденції модернізації економіки у контексті світового економічного розвитку, глобалізації господарських процесів та дати відповідь на їх виклики.

Особливості трансформаційного розвитку призвели до того, що співвідношення конкурентного та монопольного секторів, яке спостерігається сьогодні в Україні, було характерним для економіки індустріальних країн середини ХХ ст. У той самий час політика пріоритетів, що відіграла суттєву роль у фазі індустріального розвитку, не відповідає належним чином періоду формування сучасного інформаційно-індустріального суспільства.

Попри семирічний період економічного зростання, протягом якого ВВП України (у реальному вимірі, 2006 до 1999 р.) збільшився в 1,6 раза, промислове виробництво – майже вдвічі, інвестиції в основний капітал – майже втричі, в економіці України зберігаються суттєві структурні деформації, які формують довгострокові перешкоди динамічному підвищенню конкурентоспроможності. Доводиться констатувати, що досі переважна більшість вітчизняних підприємств не оволоділи сучасними чинниками конкурентоспроможності, що закладає підґрунтя для їх стратегічного відставання у конкурентній боротьбі із зарубіжними компаніями, яка посилюється через зростання відкритості економіки України. Переважання традиційних, застарілих чинників конкурентоспроможності вітчизняних компаній на внутрішньому і зовнішніх ринках призводить до усталення нинішньої, малоефективної структури національної економіки, яка слабко корелює з орієнтирами європейської інтеграції України [4].

Виходячи з положень економічної теорії, норм законодавства України про захист економічної конкуренції, виділяють чотири типи ринків, для кожного з яких особливості структури створюють різні передумови для конкуренції.

Ринки з *конкурентною структурою* характерні для основних видів первинної продукції рослинництва, тваринництва (їх виробництво здійснюють майже 20 тис. сільськогосподарських підприємств, а також понад 43 тис. фермерських господарств, не враховуючи підсобних господарств населення). У легкій промисловості до таких ринків відносять: ринки текстильної продукції – понад 550 виробників в Україні; одягу – близько 2 тис. виробників; взуття – понад 400 виробників. Також ринки з високо конкурентною структурою переважають у видавничій справі – майже 2,5 тис. виробників, в інших підгалузях поліграфічної промисловості (2,5 тис. підприємств), будівництві – понад 24 тис. підприємств, у більшості видів фінансової діяльності – майже 2,8 тис. установ, у сфері вантажних перевезень автотранспортом – 6,4 тис. підприємств, рекламної діяльності – понад 3000 підприємств, в оптовій торгівлі та в посередництві у торгівлі – понад 83 тис. підприємств.

Найявний досвід вказує на те, що забезпечення відкритості ринків з конкурентною структурою, можливостей вільного входження на них та виходу з них здатне забезпечити підтримання сприятливих для конкуренції структурних параметрів товарних ринків.

До ринків з *олігопольною структурою* відносять: ринок послуг мобільного зв'язку – п'ять операторів, частка двох найбільших наближується до 98%; ринок коксу – 13 виробників, частка трьох найбільших становить 42–51%; ринок моторних бензинів – сім великих підприємств, сукупна частка трьох найбільших перевищує 67 %; ринок пива – близько 94 % ринку належить чотирьом конкуруючим між собою суб'єктам господарювання; тютюнових виробів – з 22 суб'єктів господарювання, які діють на ринку, частка трьох найбільших становить понад 75 %; торфу – 32 учасники, частка трьох найбільших займає понад 55 %; цементу – частка п'яти найбільших суб'єктів господарювання становить понад 60 %.

Слід зазначити, що на більшості ринків з олігопольною структурою спостерігаються високі темпи зростання. Так, наприклад, обсяг послуг мобільного зв'язку за 2001–2005 рр. збільшився у 7 разів, виробництво цементу – у 2,1 раза, виробництво пива за 2000–2004 рр. збільшилося на 80%.

Така ситуація значною мірою пов'язана з поєднанням на олігопольних ринках досить гострої конкуренції між учасниками з перевагами масштабу виробництва.

Ринки із *структурними ознаками домінування* переважають у добувній промисловості (крім видобування вугілля, торфу та металевих руд), в окремих підгалузях машинобудування, хімічної промисловості, в обробленні відходів, на водному транспорті. Високий рівень ринкової концентрації на зазначених ринках значною мірою обумовлюється бар'єрами входження у вигляді високої фондомісткості, тривалих термінів окупності капітальних вкладень, залежністю від обмежених або зовнішніх джерел сировини, інфраструктури. При цьому, як вказує досвід, подібнення підприємств, що посідають домінуюче становище на ринках, як правило, є неможливим з технологічної точки зору або невиправданим – з економічної, оскільки здатне призвести до погіршення показників ефективності їхньої господарської діяльності внаслідок послаблення чи втрати ефекту масштабу виробництва. Водночас, значна кількість загальнодержавних ринків із структурними ознаками індивідуального домінування відчуває істотний вплив конкуренції з боку імпортованих товарів. Таким чином, на цей час головною проблемою покращення структури ринків з ознаками індивідуального домінування є зменшення бар'єрів входження на них та стимулювання вступу нових суб'єктів господарювання.

До *монополізованих ринків* сьогодні в Україні відносять головним чином ринки природних монополій та ринки, монополізація яких випливає з рішень влади.

Сьогодні в Україні нараховується 11 загальнодержавних і понад 2300 регіональних і локальних ринків природних монополій [5]. Загальнодержавними ринками природних монополій є ринки:

- послуг з передачі електричної енергії магістральними і міждержавними електричними мережами;
- користування залізничними коліями, диспетчерськими службами, вокзалами та іншими об'єктами інфраструктури, що забезпечують рух залізничного транспорту загального користування;
- транспортування нафти магістральними трубопроводами;
- транспортування природного газу магістральними газопроводами тощо.

Регіональні і локальні ринки послуг природних монополій утворюють насамперед ринки з транспортування і розподілу електроенергії та газу місцевими мережами, послуг тепло- і водопостачання, місцевого телефонного зв'язку.

Інтегральним показником, що дає змогу оцінити структурні передумови конкуренції у національній економіці, є частка підприємств, що діють на ринках різних типів, у загальному обсязі виробництва (табл. 1).

Таблиця 1

Структурні передумови конкуренції в економіці України у 2000–2005 рр. [6]

Тип ринків	Частка підприємств, що діють на ринках певного типу, у загальному обсязі виробництва (реалізації), %			
	2000 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.
З конкурентною структурою	53,9	54,3	55,4	59,5
Олігопольні	11,6	15,3	13,6	10,4
З ознаками домінування	22,7	19,9	22,1	22,8
Монополізовані	11,8	10,5	8,9	7,3

Оскільки національна статистика оперує укрупненими, агрегованими ринками, відповідний розрахунок передбачає кілька спрощень і припущень. Як бачимо, зазначені показники є однаковими для всіх періодів дослідження і на виявленій характер тенденцій ці спрощення та припущення істотно не впливають. Практика досліджень засвідчила, що найдоцільнішим є

використання даних державної статистики щодо обсягів виробництва. У зв'язку зі змінами статистичної методології з 2004 р. такий аналіз став неможливим і був замінений підрахунком часток підприємств, які діють на ринках з різними структурними передумовами конкуренції, в обсязі реалізованої продукції з виключенням перепродажу без додаткової обробки [7].

З точки зору підвищення конкурентоспроможності національної економіки найбільше значення має сектор, ринки якого характеризуються конкурентною структурою. Однак, слід мати на увазі, що конкурентна структура ринків цього сектора є хоч і необхідною, але й недостатньою умовою ефективної конкуренції на них. Це пояснюється тим, що на практиці позитивний ефект дії конкурентних механізмів на зазначених ринках істотно обмежується та спотворюється: по-перше, внаслідок неповноти й асиметрії ринкової інформації, що особливо характерно для перехідних економік; по-друге, внаслідок наявності надмірних і нерівномірно розподілених транзакційних витрат, що значною мірою є наслідком необґрунтованого та неефективного державного втручання в економіку. Наслідком дії цих чинників є феномен нерівності умов конкуренції на ринках із формально-конкурентною структурою.

Неоднозначними з точки зору впливу на конкурентоспроможність національної економіки є ринки з олігопольною структурою. Так, з одного боку, на цих ринках існує підвищений ризик антиконкурентних змов між учасниками, у багатьох випадках має місце паралельна поведінка, що призводить до істотного відхилення від моделі оптимального розподілу ресурсів.

При оцінці впливу на конкурентоспроможність сектора з ознаками індивідуального домінування слід мати на увазі, що ринки, на яких визначається частка відповідних підприємств, не завжди обмежуються національними межами. За значного рівня відкритості національної економіки багато підприємств із великими частками в обсягах внутрішнього виробництва фактично мають набагато меншу частку на внутрішньому ринку, а на зовнішніх діють за умов значної конкуренції. Так, наприклад, урахування імпортно-експортних операцій призводить до зменшення частки найбільшого виробника нафти в обсязі реалізації з 87 до 5,2%, природного газу – з 56,8 до 5,3%, деревної маси та целюлози – з 79,2 до 2,8% тощо.

На конкурентоспроможність національної економіки однозначно негативно впливає значна частка монополізованих ринків (природних монополій). Це пояснюється тим, що завищений рівень тарифів на послуги суб'єктів природних монополій призводить до завищення собівартості продукції інших сфер економіки і негативно позначається на їх конкурентоспроможності на світових ринках. За наявної системи регулювання в окремих випадках суб'єктами природних монополій забезпечується надмірно високий рівень рентабельності. Так, у 2003р. рівень рентабельності операційної діяльності у сфері транспорту і зв'язку становив 11,0%, що на 8,6 процентних пункта більше, ніж у 2000 р. порівняно з підприємствами промисловості, рівень рентабельності операційної діяльності у зазначеній галузі протягом 2001–2003 рр. був вищий у 2,2–3,3 рази.

Перевищення рівня рентабельності у сфері транспорту і зв'язку порівняно з промисловістю в цілому є однією з причин випереджаючого зростання тарифів на послуги суб'єктів природних монополій над цінами на продукцію підприємств-споживачів їх продукції [8].

Існуючий механізм формування цін і тарифів дає змогу природним монополістам завищувати розміри необхідних витрат і встановлювати самостійно монополійні ціни відповідно до чинних методів державного регулювання цін і тарифів здебільшого на рівні, що забезпечуватиме отримання надвисокого прибутку. Монополісти, як правило, не бажають знижувати витрати, оскільки мають можливість відшкодувати їх саме через завищені тарифи. У результаті частина витрат перекладається на підприємства немонополізованого сектора економіки та населення.

Відсутність прозорої методологічної основи, ефективних методів калькулювання витрат та визначення цінових параметрів на продукцію (послуги) суб'єктів природних монополій в Україні створює передумови для економічних зловживань.

Так, за даними Антимонопольного комітету України (АМКУ), останніми роками збільшилися кількість припинених органами АМКУ зловживань монопольним становищем (табл. 2). Якщо протягом 2000–2005 рр. виявлено понад 7800 порушень законодавства цього виду, то близько їх половини вчинено суб'єктами природних монополій.

Таблиця 2

Кількість зловживань монопольним становищем суб'єктами природних монополій за 2000–2005 рр. [9]

Показник	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Кількість зловживань монопольним становищем	721	847	962	1524	1570	1747
Темпи зростання кількості зловживань монопольним становищем відносно 2000 р.	1	1,18	1,33	2,11	2,18	2,42
Темпи приросту кількості зловживань монопольним становищем	1	1,18	1,14	1,58	1,03	1,11

У структурі зловживань монопольним становищем переважають порушення цінового характеру, а саме: встановлення таких цін щодо придбання або реалізації товарів, які неможливо було б встановити за умови існування конкуренції на ринку; застосування різних цін до рівнозначних договорів із суб'єктами господарювання без об'єктивно виправданих причин; встановлення дискримінаційних цін (тарифів, розцінок) на свої товари, що обмежують права окремих споживачів; встановлення монопольно високих цін (тарифів, розцінок) на свої товари, що призвело або може призвести до порушення прав споживачів. При цьому розмір дискримінаційних цін (тарифів) нерідко перевищує економічно обґрунтований рівень у 1,5–2 рази [10].

За даними кон'юнктурних опитувань Державного комітету статистики України, серед чинників, які стримують виробництво, значна кількість промислових підприємств відзначає саме високі тарифи на продукцію суб'єктів природних монополій. Негативний вплив цього фактора постійно зростає: якщо у 2000 р. його відчували 12–15% опитаних промислових підприємств, то у третьому кварталі 2005 р. – 21%. При цьому серед підприємств окремих галузей, що становлять значну частку народногосподарського комплексу України, питома вага тих, хто оцінює завищені тарифи суб'єктів природних монополій як негативний фактор у 2005 р., перевищила 30% (табл. 3).

Таблиця 3

Відсоток підприємств, які визначили високі тарифи суб'єктів природних монополій як фактор, що стримує виробництво [11], %

Вид економічної діяльності	I кв. 2004 р.	IV кв. 2004р.	III кв. 2005р.
Металургія	26	23	34
Добувна промисловість	19	22	32
Виробництво паперу та картону	22	24	32
Виробництво інших неметалевих мінеральних виробів (будівельні матеріали, скловироби)	29	27	31

Джерело: Удосконалення системи тарифного регулювання суб'єктів природних монополій // АМКУ, МЦПД. Круглий стіл (Київ, 24 травня 2006 р.). – 17 с.

Таким чином, в економічній площині необґрунтовано завищені тарифи на послуги суб'єктів природних монополій перешкоджають розвитку конкурентного сектора, адже встановлення завищених тарифів на послуги природних монополій є суттєвим бар'єром до вступу нових підприємців на ринки, оскільки передбачає суттєве зменшення прибутковості підприємницької діяльності на ринку, у зв'язку з низькою платоспроможністю населення та його неможливістю

мінімізувати споживання послуг суб'єктів природних монополій чи взагалі максимально відмовитися від них.

У цілому, структурні передумови конкуренції і тенденції їх розвитку є неоднаковими у різних галузях та сферах національної економіки. Так, у 2003 р. питома вага потенційно конкурентного сектора в обсязі виробництва у торгівлі та посередництві була у 5,4 раза вищою ніж у сфері транспорту і зв'язку, а питома вага підприємств, що діяли на олігопольних ринках у паливно-енергетичному комплексі, – у 26,5 раза перевищувала частку підприємств олігопольного сектора у торгівлі та посередництві.

Як зазначалося вище, особливості структури є важливим чинником з точки зору можливостей функціонування на відповідному товарному ринку конкурентних механізмів. Однак вони не вичерпують такого складного та багатоаспектного явища, яким є економічна конкуренція. Зокрема, вони не можуть врахувати особливостей поведінки учасників ринку, яка навіть за його конкурентної структури може призводити до обмеження конкуренції як динамічного процесу змагання.

У зв'язку з цим, найгострішими сьогодні проблемами розвитку конкуренції на ринках з конкурентною структурою в Україні є:

- нерівність умов конкуренції внаслідок впливу адміністративних чинників;
- спотворення конкуренції;
- недобросовісна конкуренція;
- інституційні обмеження конкуренції.

Таким чином, з метою підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки необхідно [12]:

- визначити головні пріоритети та критерії наближення до параметрів конкурентоспроможної економіки із середнім рівнем доходу на душу населення;
- забезпечити наближення структури економіки України до розвинутих країн завдяки прискореному розвитку та збільшенню внеску до ВВП галузей з високою часткою доданої вартості;
- підвищити конкурентоспроможність реального сектора економіки шляхом усунення бар'єрів підприємницької діяльності, розвитку конкурентних ринків і підвищення ефективності економіки;
- впровадити ефективні важелі та механізми стимулювання інвестицій та інновацій;
- створити необхідні умови та інфраструктуру для координації зусиль і збалансованого розвитку найважливіших секторів економіки.

Зазначені напрями підвищення конкурентоспроможності національної економіки повинні передбачати: збільшення частки конкурентних секторів економіки; забезпечення рівності умов конкуренції на товарних ринках; здійснення послідовної реструктуризації економіки; проведення ефективної промислової і аграрної політики; значне розширення внутрішнього ринку за рахунок підвищення життєвого рівня населення, що приведе до збільшення споживання та реалізації політики імпортозаміщення тощо.

Література

1. Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації / Я.А. Жаліло, Я.Б. Базилюк, Я.В. Белінська та ін.; За ред. Я.А. Жаліла. – К.: НІСД, 2005. – С. 15.
2. Конкуренция в Украине. Аналитический доклад о состоянии, тенденциях и проблемах развития экономической конкуренции в Украине в 2000–2005 годах. (далі – Конкуренция в Украине...) – Киев: АМКУ, ЦКІАП, ГУ «Ин-т экон. и прогнозирования НАН Украины», 2006. – С. 4.
3. Кваснюк Б.Є. Макроекономічні засади національної конкурентоспроможності // Вісник Інституту економіки та прогнозування. – 2006. – С.4.
4. Жаліло Я.А. Макроекономічні чинники впливу на формування моделі конкуренції в Україні // Вісник Інституту економіки та прогнозування. – 2006. – С.4.

5. Конкуренція в Україні. Аналітична доповідь щодо стану, тенденцій і проблем розвитку економічної конкуренції в Україні у 2000-2005 роках. – К.: Антимонопольний комітет України, Центр комплексних досліджень з питань антимонопольної політики, Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2006. – С. 8.
6. Конкуренція в Україні... 2006. – С.12; Костусев О.О., Талах В.М., Щербак А.В. Структура ринків та конкурентоспроможність економіки // Вісник Інституту економіки та прогнозування. – 2006. – С. 34.
7. Костусев О.О., Талах В.М., Щербак А.В. Структура ринків та конкурентоспроможність економіки // Вісник Інституту економіки та прогнозування. – 2006. – С. 31.
8. Венгер В.В. Державне регулювання природних монополій в Україні: напрями вдосконалення // Економіка і прогнозування. – 2006. — №3. – С. 67.
9. Удосконалення системи тарифного регулювання суб'єктів природних монополій // АМКУ, МЦПД. Круглий стіл (Київ, 24 травня 2006 р.). – 17 с.
10. Антимонопольна діяльність: Підруч. / В.Д. Лагутін, Л.С. Головка, Ю.І. Крегул та ін.; За ред. проф. В.Д. Лагутіна. – К.: КНТЕУ., 2005. – 580 с.
11. Удосконалення системи тарифного регулювання суб'єктів природних монополій // АМКУ, МЦПД. Круглий стіл (Київ, 24 травня 2006 р.). – 17 с.
12. Конкуренція в Україні... – С. 35.

Лісогор Л.С.,

*докт. екон. наук, завідувач відділу досліджень людського розвитку
Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України*

Конкурентоспроможність робочої сили в Україні: проблеми та перспективи

За умов посилення інтеграційних тенденцій розвитку світової економіки пріоритетного значення набуває отримання країнами стійких конкурентних переваг, що забезпечуватимуть високі темпи економічного зростання, можливості реалізації запасу економічної стабільності. Утримання високого рівня конкурентоспроможності країни за умов глобалізації світової економіки можливе за рахунок:

- мобілізації існуючого природно-ресурсного потенціалу;
- забезпечення умов для переходу до інноваційної моделі розвитку суспільства;
- удосконалення нормативно-правової бази в напрямі стимулювання інноваційно-технологічних змін в економіці;
- підвищення рівня конкурентоспроможності національної робочої сили.

Поступовий перехід до інноваційної моделі розвитку суспільства забезпечуватиметься формуванням умов для розвитку конкурентного середовища на ринку праці. Це сприятиме підвищенню рівня конкурентоспроможності робочої сили, здатної обслуговувати високотехнологічне устаткування, розробляти та впроваджувати прогресивні технології, що виступає необхідною складовою досягнення високого рівня конкурентоспроможності національної економіки. Саме тому особливої актуальності набувають проблеми визначення факторів впливу на конкурентоспроможність національної робочої сили, розробки напрямів підвищення її рівня.

Дослідженню проблем конкурентоспроможності приділяється увага з боку вітчизняних вчених-економістів. Зокрема, відзначається цікавими підходами аналіз конкурентоспроможності робочої сили, здійснений такими вітчизняними вченими-економістами як Д.П. Богиня, О.С. Власюк, О.А. Грішнова, Г.А. Дмитренко, Т.А. Заяць, Е.М. Лібанова, І.Л. Петрова, М.В. Семикіна, О. Цимбал. Однак деякі проблеми, пов'язані із дослідженням впливу глобалізації світової економіки на конкурентоспроможність робочої сили, дотепер залишаються недостатньо проаналізованими.

Конкурентоспроможність робочої сили розглядається більшістю науковців як «...сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили, що забезпечують задоволення конкретних потреб

роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії) » [1, с. 11]. Разом з тим, оцінка конкурентоспроможності працівників з боку роботодавців залежить від ступеня відповідності їх робочої сили вищезначеним критеріям (у порядку пріоритетності):

- професійно-кваліфікаційний та освітній рівень;
- наявність належного стажу роботи за спеціальністю;
- демографічні (статеві-вікові) характеристики;
- адаптативні якості (працездатність, комунікабельність, гнучкість та мобільність у прийнятті рішень і виконанні поставлених завдань, креативний, творчий підхід до вирішення виробничих проблем);
- психофізіологічні характеристики (стан здоров'я, можливість витримувати значні фізичні та нервові перевантаження);
- особистісні характеристики (сімейний стан, віддаленість роботи від місця проживання, пріоритетність гарантій економічної та соціальної стабільності).

Конкурентоспроможність формується під впливом таких чинників як ефективність функціонування бізнесу, продуктивність, вартість та ціна, попит на робочу силу, інфраструктура знань і бізнес-середовище. При цьому слід враховувати, що конкурентоспроможність робочої сили залежить від впливу:

- демоекономічних чинників: стан здоров'я, тривалість життя, нормальні умови життєдіяльності та зайнятості;
- освітніх чинників: рівень освіти, можливості забезпечення безперервної освіти впродовж життя, підвищення кваліфікації, готовності до сприйняття знань;
- доходних чинників: рівень доходів, умови забезпечення розширеного відтворення робочої сили та життєдіяльності;
- розвинутості соціально-трудова відносин.

Разом з тим, за умов посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки пріоритетного значення набувають інноваційні чинники, серед яких найважливішими є: накопичення наукового та інтелектуального потенціалу в суспільстві та забезпечення умов для його реалізації з боку держави; необхідність узгодження організаційно-технологічної структури підприємств з динамікою професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих; становлення інноваційної структури зайнятості; універсалізація підготовки працівників; посилення професійної мобільності робочої сили; формування підприємницького типу поведінки працівників.

Не менш важливим залишається вплив на конкурентоспроможність робочої сили освітніх чинників, що передбачає забезпечення систематичного удосконалення отриманих знань, відповідності рівня кваліфікації потребам обслуговування технологічних процесів, універсалізації підготовки; реалізацію установки на професійно-особистісну самореалізацію. Досягнення поставлених завдань можливе за рахунок підвищення якості освітніх послуг та впровадження освітніх інновацій з метою забезпечення високих стандартів освіти, формування первинних основ конкурентних відносин у процесі отримання освіти; забезпечення збалансованості між професійними інтересами та потребами суспільства за рахунок розвитку системи професійної орієнтації.

Аналіз динаміки підвищення кваліфікації працівників вказує на поступове скорочення частки навчених новим професіям за рахунок перепідготовки (з 63,1 % у 2002 р. до 62,4 % у 2005 р.). Разом з тим, частка навчених новим професіям за рахунок первинної підготовки зросла з 36,9 % у 2002 р. до 37,6 % у 2005 р., що засвідчують, насамперед, про превалювання частки підготовлених вперше натомість перепідготовлених з урахуванням новітніх змін [2, с. 87–89].

Підвищення кваліфікації працівників у 2002–2005 рр.

Рік	Навчено новим професіям		з них (у % до облікової кількості працівників, які пройшли навчання)			
	всього, тис. осіб	у % до облікової кількості штатних працівників	за місцем навчання		за видами підготовки	
			на виробництві	у навчальних закладах	первинна підготовка	перепідго- товка
2002	285,5	2,3	79	21	36,9	63,1
2003	296,6	2,5	78,2	21,8	37	63
2004	321,8	2,8	79,3	20,7	36,7	63,3
2005	317	2,8	78,7	21,3	37,6	62,4

Джерело: Розраховано за даними Державного комітету статистики України

Загалом, усе викладене вище підтверджує визначальний вплив інноваційних та освітніх факторів на конкурентоспроможність національної робочої сили. Саме тому серед пріоритетних напрямів підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили (з позицій макроекономічного впливу) слід виокремити:

- стимулювання попиту на робочу силу, сприяння створенню робочих місць;
- стимулювання інвестиційної діяльності у напрямі реформування амортизаційної політики з метою активізації впровадження інноваційних технологій та створення ефективних робочих місць;
- виявлення територіально-галузевих пріоритетів у збереженні існуючих і створенні нових перспективних робочих місць;
- забезпечення антимонопольного регулювання держави, спрямованого на розвиток конкурентних відносин на ринку праці;
- формування адекватної ринкової інфраструктури, яка забезпечує баланс у використанні ринкових та адміністративних регуляторів;
- розробка нормативно-законодавчої та правової бази, зорієнтованої на формування умов для створення ефективних робочих місць.

Регуляторна політика держави виступає одним з визначальних чинників забезпечення успішності реформування сфери праці. Пріоритетними напрямами підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили (з позицій регуляторного впливу) є:

- розробка та запровадження адекватної системи оподаткування доходів фізичних і юридичних осіб з метою стимулювання мотиваційних та особистісних детермінант підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили;
- удосконалення важелів законодавчої, податкової, фінансово-кредитної політики у напрямі формування інституціонального середовища для забезпечення послідовного переходу суб'єктів ринку праці на конкурентні засади;
- удосконалення механізмів державного та колективно-договірного регулювання оплати праці з метою забезпечення її конкурентності;
- стимулювання роботодавців до впровадження технологій підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня працівників, створення умов для посилення соціальної відповідальності бізнесу;
- створення економічного підґрунтя для стабільного зростання заробітної плати, виходячи з реалій макроекономічної ситуації та фінансово-економічного стану підприємств, і формування джерел її подальшого підвищення не тільки на рівні підприємства, а й на регіональному, державному рівнях.

Водночас слід відзначити, що роль інституціональних чинників у підвищенні конкурентоспроможності робочої сили також залишається достатньо ваговою, що може бути підтверджено практикою інституційних зрушень у суспільстві, залежністю стану розвитку національної робочої сили від розвинутої суспільних інституцій. Пріоритетними напрямками підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили (з позицій інституціонального впливу) є:

- забезпечення перепідготовки (перекваліфікації) вивільнених працівників, тривало незайнятих безробітних з метою забезпечення підвищення рівня їх конкурентоспроможності на ринку праці;
- забезпечення координації діяльності загальнонаціонального та регіональних органів управління зайнятстю з метою погодження довгострокових управлінських рішень у сфері формування трудового потенціалу, робочих місць і соціально-трудова відносин на ринку праці з наявними ресурсами;
- забезпечення умов для формування більш ефективної системи професійної підготовки конкурентоспроможної робочої сили з урахуванням змін ринкової кон'юнктури;
- стимулювання роботодавців до створення ефективних робочих місць та підвищення рівня соціальної відповідальності бізнесу.

Таким чином, конкурентоспроможність робочої сили формується під впливом як макроекономічних, так і регуляторних та інституціональних чинників, ефективність взаємодії яких визначається рівнем розвинутої конкурентного середовища на ринку праці.

Література

1. Богиня Д.П. Теоретико-методологічні аспекти дослідження конкурентоспроможності робочої сили //Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. праць. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». Вип. 1 /НАН України, К.: Ін-т економіки, 2001. – С. 10–18.
2. Праця України 2005: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2004. – 344 с.

Пантелесенко В.М.,

Голова Конфедерації роботодавців України

Соціальна відповідальність бізнесу: досвід Заходу й України

Поняттю «корпоративної соціальної відповідальності» близько 20 років. До цього існували розрізнені стандарти, що стосуються політики взаємин із працівниками, корпоративної етики, охорони навколишнього середовища. У сфері корпоративної соціальної відповідальності компаній переважав «випадковий» підхід: робота зі зверненнями, відповідь на прохання місцевої влади або вимоги профспілок.

Однак уже з кінця 70-х років ХХ ст. провідні компанії США й Великобританії почали усвідомлювати необхідність об'єднання розрізнених елементів корпоративної політики для вироблення цілісного підходу до взаємодії із суспільством.

Які ж причини, що спонукали великі компанії звернути пильну увагу на зміст корпоративної соціальної відповідальності? На нашу думку, це насамперед:

- очікування, що зросли, з боку держави. Великобританія й інші країни Західної Європи під тиском суспільства прийняли більш тверді стандарти у сфері трудового законодавства, охорони навколишнього середовища. У Сполучених Штатах Америки поступово посилювалися норми екологічної безпеки, ускладнювалося трудове право;
- тиск профспілок у сфері охорони праці й у соціальній політиці;
- значно зріс взаємозв'язок між суспільною думкою, етикою присутності компанії на ринку й фондового рейтингу. Відношення до того або іншого товару або бренду визначалося

тепер не тільки якістю самого товару, ефективністю реклами, а й загальним іміджем компанії, у тому числі її відповідальним, етичним поведженням відносно партнерів, працівників, навколишнього середовища, суспільства у цілому.

До початку XXI ст. більшість великих компаній США й Західної Європи сформували власну політику корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Більше того, починаючи з 2004 р. міжнародним Інститутом соціальної й етичної відповідальності й британською консалтинговою групою «CSRnetwork» складається рейтинг корпоративної відповідальності, де представлені компанії, які довели, що їхня діяльність відповідає інтересам суспільства. У 2006 р. в ньому вперше з'явилася компанія із країн колишнього СРСР – «Газпром» (51-е місце зі 100) [1].

У зв'язку з різним розумінням суті КСВ, сформувалися численні її визначення, зокрема:

- Провідне об'єднання корпорацій США, що займається розвитком і просуванням концепції КСВ Business for Social Responsibility (Бізнес за соціальну відповідальність) визначає корпоративну соціальну відповідальність як *«Досягнення комерційного успіху шляхами, які засновані на етичних нормах і повазі до людей, співтовариств, навколишнього середовища»* [2].
- Визначення КСВ, вироблене «Всесвітнім бізнес конгресом за стійкий розвиток» звучить так: *«Корпоративна соціальна відповідальність – це постійна прихильність бізнесу вести справи на основах етики й робити свій внесок в економічний розвиток, у той самий час поліпшуючи якість життя своїх працівників і їхніх родин як і суспільства у цілому»* [3].
- «Зелена книга: Створюючи умови для соціальної відповідальності бізнесу» (Green paper: Promoting a European framework for CSR), прийнята в 2001 р. Європейською Комісією у сфері соціальної відповідальності, визначає корпоративну відповідальність як *«Концепцію, у рамках якої компанії на добровільній основі інтегрують соціальну й екологічну політику в бізнес операції і їхні взаємини з усім колом, пов'язаних з компанією організації і людей»* [4]. Такий підхід прийнятий більшістю країн Європейського союзу.

Як бачимо, сьогодні не існує єдиного визначення корпоративної соціальної відповідальності. Однак всі представлені підходи єдині в одному: корпоративна соціальна відповідальність — це відповідальне поведження компанії перед всіма зацікавленими сторонами, включаючи недержавні організації, державні інституції, партнерів і споживачів.

До Концепції КСВ входять різні компоненти. Але найширше трактування включає в це поняття:

- корпоративну етику;
- корпоративну соціальну політику відносно суспільства;
- політику в сфері охорони навколишнього середовища;
- принципи й підходи до корпоративного управління;
- питання дотримання прав людини у відносинах з постачальниками, споживачами, персоналом;
- політику відносно персоналу.

Слідом за КСВ у міжнародний побут увійшли такі поняття як «стійкий розвиток» (sustainability) і «зацікавлені особи» (stakeholders). При цьому стійкий взаємозв'язок цих понять утворює так званий новий підхід у розвитку КСВ, що, у свою чергу, характеризується більшим зв'язком етичного поведження компанії відносно зацікавлених осіб і відходом від корпоративної філантропії у вигляді грошової або товарної допомоги благодійним або громадським організаціям. Новий підхід визначається як політика участі у житті суспільства й включає не тільки традиційну матеріальну й фінансову допомогу із прибутку компанії, а й участь працівників корпорації у наданні підтримки суспільству, і активне залучення компанії в обговорення життєво важливих питань на

території, де розташоване виробництво компанії, і навіть участь компанії у залученні коштів інших меценатів на спільні соціальні проекти.

Іншим характерним явищем у сфері соціальної відповідальності бізнесу є бурхливий ріст фондів соціально відповідальних інвестицій (Socially responsible investment, SRI). З 1995 до 2005 р. активи SRI у США виросли більш як на 258 % – з 639 млрд. доларів до 2, 29 трлн. [5]. Сьогодні кожний десятий долар, що знаходиться під професійним управлінням, відноситься до сфери SRI. У Європі ринок соціально відповідальних інвестицій перевищив 1 трлн. доларів.

Широко відомі три моделі соціального партнерства, які виявили найбільший вплив на формування системи КСВ.

Перша модель характерна для країн Північної Європи (Бельгія, Нідерланди, Норвегія, Фінляндія, Швеція), вона передбачає активну участь держави у регулюванні соціально-трудових відносин, що відбувається на трьох рівнях: загальнонаціональному, галузевому й на рівні підприємства.

Друга модель застосовується головним чином у США, Канаді, у країнах Латинської Америки, а також в англомовних країнах Африки. Для неї характерне регулювання соціально-трудових відносин на рівні підприємства й, у значно меншому ступені – на рівні області чи регіону. Вплив держави здійснюється шляхом прийняття нормативних актів, рекомендацій і вимог. У країнах Північної Америки об'єднання підприємців не втручаються в процес соціально-трудових відносин на підприємстві, однак активно беруть участь у законотворчій і політичній діяльності.

Третя модель розповсюджена в країнах Західної Європи й частково у Великобританії, є об'єднанням двох попередніх моделей, які виступають як крайності для західноєвропейської конструкції. У Німеччині держава втручається в соціально-трудові відносини, але підприємці й профспілки при цьому зберігають автономію.

Вітчизняні реалії соціальної відповідальності бізнесу

В Україні спостерігається активізація вивчення проблематики КСВ на всіх рівнях взаємин бізнесу, влади, суспільства й ЗМІ. Поширення ідеї КСВ в Україні останнім часом досягло рівня, коли виникає необхідність перейти від обговорення цього поняття до визначення форм його розвитку й механізмів реалізації.

Вітчизняний бізнес під терміном «корпоративна соціальна відповідальність» розуміє відповідальне ставлення компанії до свого продукту або послуги, споживачів, працівників, партнерів. Таке визначення дається у Меморандумі про соціальну відповідальність бізнесу України, опублікованому в 2005 р. [6].

Дослідження, проведене Українською маркетинговою групою для Офісу координатора системи ООН у 2005 р. серед представників українського бізнесу, дозволило простежити певні закономірності у розумінні цього терміна в українському діловому середовищі [7].

Так, 78% українських компаній поінформовані про поняття «соціальна відповідальність», 76% заявляють, що вони здійснюють таку діяльність.

При цьому 56 % респондентів розуміють під «соціальною відповідальністю» добродійність; 63 % — навчання персоналу; 29 % — реалізацію екологічних програм.

Окремо слід зазначити, що українські підприємці найчастіше асоціюють соціальну відповідальність компанії з турботою про персонал. У цьому розрізі більше 80 % опитаних розуміють «соціальну відповідальність» перед персоналом у вигляді своєчасної виплати заробітної плати.

Очевидно, що серед аспектів соціальної відповідальності, не згаданих українським бізнесом, увійшли в основному елементи, пов'язані з наданням прозорої інформації про діяльність підприємства й властивості продукції, а також діалогом зі споживачами.

Слід також зазначити, що погляди соціальних партнерів — організацій найманих трудящих і роботодавців — на поняття й зміст корпоративної соціальної відповідальності відрізняються. Профспілки виходять із того, що бізнес «*товинен*» бути соціально відповідальним.

З погляду бізнесу — питання корпоративної соціальної відповідальності лежать у площині добровільності. Соціальні дії бізнесу завжди базуються на ступені конкурентоспроможності й стабільності підприємства. Збереження цього балансу повинне бути завданням профспілкових організацій, що представляють найману працю, і керівників підприємств, що представляють власника. У кожного з них для реалізації цього завдання існують свої важелі.

Істина, як звичайно, знаходиться десь посередині, але викладене вище дозволяє зробити кілька висновків:

- Винятково добродійність не може прийматися як соціальна місія й тим більше як соціальна відповідальність компанії. Нині багато компаній усвідомили необхідність проведення системної соціальної політики. Це стимулює їхніх керівників до створення структурних підрозділів, відповідальних за соціальну відповідальність компанії, впровадження на своїх підприємствах інноваційних технологій, що відповідають вимогам екологічної безпеки, а також вибудовуванню партнерських відносин із владою й неурядовими організаціями на полі корпоративної соціальної відповідальності.
- Бізнес може бути соціально відповідальним тільки добровільно, самостійно усвідомивши необхідність внутрішніх перетворень, втілюваних у корпоративній політиці, політиці стійкого розвитку компанії й соціально відповідальній зовнішній політиці. Визнаючи необхідність етичного ведення бізнесу, компанії, проте, не бажають стандартизації соціальної відповідальності з наступним її регулюванням державою. Також не бажаним для бізнесу було б зайво розширене розуміння корпоративної соціальної відповідальності суспільством і державою, тому що бізнес не може й не повинен замінити собою державу.
- Соціально орієнтованим може бути тільки успішний, конкурентоспроможний бізнес. Зобов'язання перед суспільством, які не передбачені законами, підвищені зобов'язання може собі дозволити тільки успішна компанія. Бізнесу важливо усвідомити необхідність поліпшення своєї репутації. Важливо взяти певні соціальні зобов'язання перед суспільством як внутрішню філософію компанії, філософію власного розвитку. Але крім цього, для того, щоб ідея корпоративної соціальної відповідальності розвинулась в українському бізнесі, йому необхідні гарантії недоторканності приватної власності з боку держави. А також затвердження прозорих законодавчих рамок для ведення соціальної діяльності, і формування державних пріоритетів, в яких КСВ знаходила б підтримку.
- Розробка й впровадження соціальних стандартів може принести користь тоді, коли економіка підприємств почне переходити на новий етап технічної оснащеності й докорінної реконструкції виробничих потужностей підприємства. Ось вже кілька років Україна стоїть на порозі очікуваних і так необхідних країні реформ. Весь цей час політики штучно «підігривають» соціальні очікування суспільства, що провокує постійний ріст мнимого благополуччя наших громадян, зокрема, за рахунок інфляційних процесів.

Але в певний момент саме суспільство повинне усвідомити, що так далі тривати не може. І, підійшовши до необхідності перетворень, воно просто змушене буде відмовитися від частини завищених соціальних очікувань, тобто затягти паски. І чим пізніше настане цей момент, тим буде важче.

І до цього часу в Україні повинен з'явитися соціально відповідальний бізнес, який, щоб стати таким, повинен стабільно розвиватися, бути впевненим у державній регуляторній політиці й у підтримці своїх соціально орієнтованих ініціатив державою й суспільством.

Саме тоді ми зможемо впевнено говорити про конкурентоспроможність нашої економіки й країни у цілому.

Література

1. http://e-journal.spa.msu.ru/images/File/2006/Digest/3_Sector.pdf
2. www.maecenas.ru/doc/2004_3_5.html
3. www.mallenbaker.net/csr/CSRfiles/definition.html
4. eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf
5. www.kommersant.ru/k-money/get_page.asp?page_id=12572926.htm&m_id=34931&rid=7 — 59k
6. <http://www.pr-liga.org.ua/1/55>
7. Бегма Ю.К., Вінніков О.Ю., Редько О.І. Якісне дослідження методів впровадження соціальної відповідальності бізнесу в Україні. –К., 2006.

Оверковський Б.М.,

завідувач відділу управління з питань економічного захисту апарату ФПУ

Соціальний захист працівників як елемент соціальної відповідальності бізнесу

Ринкова система господарювання змінює не тільки економічну політику управління господарством, а й вимоги до працівників, формує нову політику господарської мотивації. Процес переходу до нових цінностей у житті суспільства йде нелегко. Постійно дають про себе знати гострі суперечності між необхідністю проведення жорсткої економічної політики, розкріпачення ринкових механізмів і недостатнім запасом міцності соціального захисту людей.

Соціальний захист – необхідний елемент функціонування будь-якої досить розвинутої держави. Концепція соціального захисту виникла наприкінці XIX – на початку XX ст. і у широкому загальносоціологічному змісті відповідний термін уперше з'явився в США у 30-х роках і поступово поширився в західній соціології для позначення системи заходів, що захищають будь-якого громадянина від економічного і соціального обмеження внаслідок безробіття, втрати або різкого скорочення прибутку через хворобу, народження дитини, виробничої травми або профзахворювання, інвалідності, старості, втрати годувальника тощо.

У наявних вітчизняних публікаціях зустрічаються різні трактування поняття соціального захисту і реальності. Сама система соціального захисту в широкому розумінні – це система правових, соціально-економічних і політичних гарантій, що ставлять умови для забезпечення засобів існування:

- працездатним громадянам – за рахунок трудового внеску, економічної самостійності і підприємництва;
- соціально уразливим верствам – за рахунок держави, але не нижче встановленого законом прожиткового мінімуму.

Соціальний захист – це система законодавчих, соціально-економічних і морально-психологічних гарантій, засобів і заходів, завдяки яким створюються рівні для членів суспільства умови, що перешкоджають несприятливим впливам середовища на людину, що забезпечують гідну і соціально прийнятну якість їхнього життя.

З одного боку, соціальний захист являє собою функціональну систему, тобто систему напрямів, за якими вона здійснюється, а з іншого, – інституціональну, тобто систему інститутів, що її забезпечують (державу, суд, профспілки й інші громадські організації).

Насамперед соціальний захист повинен охоплювати такі напрями:

- забезпечення членам суспільства прожиткового мінімуму і надання матеріальної допомоги тим, кому з огляду на об'єктивні причини вона необхідна, захист від чинників, що знижують життєвий рівень;

- створення умов, що дозволяють громадянам безперешкодно заробляти собі на життя будь-якими способами, що не суперечать закону;
- створення умов, що забезпечують задоволення визначеного мінімуму потреб громадян в освіті, медичній допомозі тощо;
- забезпечення сприятливих умов праці для працівників, захист їх від негативних впливів індустріального виробництва.

У ХХ ст., коли традиційне капіталістичне суспільство фактично трансформувалося на нову соціально-економічну систему – соціально орієнтоване ринкове господарство, – склалися потужні системи соціального захисту, що охоплюють як суспільство у цілому, так і структурні утворення господарського організму: підприємства, фірми, акціонерні товариства, кооперативи, трудові організації та ін. Сьогодні на Заході є кілька моделей систем соціального захисту громадян: американська, європейська, японська, у рамках котрих є свої різновиди. Їм притаманні деякі загальні риси і поряд із цим специфічні, національні.

Глибокі соціально-економічні перетворення, що проходять в Україні, спрямовані на зміцнення ринкової економіки, роблять проблему забезпечення ефективного соціального захисту громадян взагалі і працівників, зокрема, надзвичайно актуальною. З одного боку, ці перетворення підсилюють соціальний захист громадян, але, з іншого – потрібно докладати набагато більше зусиль для соціального захисту в деяких важливих сторонах життєдіяльності людини: захисту від безробіття, інфляції, матеріальної незабезпеченості значної частини громадян тощо.

Мета соціально-політичних перетворень в Україні — затвердити справжнє громадянське суспільство. Останнім часом цьому питанню приділяється багато уваги, робляться небезуспішні спроби виявити характеристики цієї багатогранної системи. На жаль, поки що в Україні ця мета не знаходить належної реалізації. Об'єктивна потреба породжує необхідність посилення соціального захисту з широкого спектру напрямів. Але головним залишається захист від зниження життєвого рівня працюючих і від безробіття, а на конкретному підприємстві — це турбота про умови та належну оплату роботи працівників. Багато важливих функцій з соціального захисту працюючого населення здійснюється саме на рівні підприємства, хоча на соціальному захисті зав'язана система соціальних інститутів.

У будь-якій державі існує система соціальних інститутів, які здійснюють соціальний захист громадян. Соціальний інститут — це стійка форма організації спільної діяльності людей у вигляді організаційної структури або системи правил нормативно урегульованого порядку, у рамках чого відбувається розподіл соціальних ролей і статусів людей, які охоплені діяльністю відповідного інституту. Перші з названих видів (класів) соціальних інститутів називаються деякими соціологами соціально-організаційними інститутами, другі — соціально-нормативними.

Найважливішим і найбільш потужним соціально-організаційним інститутом є держава, що являє собою складну інституціональну систему, тобто складається з різних інститутів. Важливу роль у виконанні функцій соціального захисту відіграють такі інститути як страхові компанії, різні спеціалізовані фонди, добродійні організації, а також суспільні та політичні організації, що здійснюють соціальний захист соціальних груп і верств населення.

Інститутами, покликаними захищати працівників, є професійні спілки.

Основна діяльність профспілок на цьому рівні соціально-економічних реформ спрямована на захист прав і інтересів працюючих через механізми соціального діалогу. Такий механізм добре розроблений у країнах розвинутої демократії і зарекомендував себе з позитивного боку. Суть соціального діалогу полягає не у конфронтації, а у проведенні переговорів із представниками роботодавців і держави, знаходження компромісу і вироблення на цій основі більш-менш прийнятних рішень.

Принципи соціального діалогу і тристороннього співробітництва знайшли своє інституціональне втілення в Україні, зокрема, — це Національна тристороння Соціально-економічна рада, Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення, управління

системою соціального страхування (правління фондів формуються на тристоронній основі). Ці інститути посідають важливе місце у загальній інституціональній системі, що здійснює функції соціального захисту працюючих, можуть розглядатися як особливий різновид і називатися інститутами соціальної згоди.

Поряд із соціально-організаційними у суспільстві є безліч соціально-нормативних інститутів, що не втілюються в якійсь організації, а існують і функціонують самі по собі, відіграючи велику роль у соціальному захисті. Кожна галузь права являє собою систему таких соціально-нормативних інститутів (трудове право).

Важливим соціально-нормативним інститутом у системі соціального захисту працівників стали тарифні угоди та колективні договори. В Україні сформовано власну практику та досвід укладення колективних угод на різних рівнях: на національному – Генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори на рівні підприємств.

Розповсюджуючись на більш низькі рівні ієрархічної організації суспільства, інституціональна система соціального захисту досягає такої структури як підприємство. Підприємства, установи, організації, трудові колективи самі є соціальними інститутами і відіграють важливу роль у суспільстві. А якщо їх розглядати під кутом зору соціального захисту, то їх роль і діяльність виявляються досить складними і суперечливими, що не дозволяють дати їм однозначну характеристику. Основна виробнича діяльність сама по собі не передбачає соціальний захист прав і інтересів працівників. Прагнення до досягнення основних цілей (підвищити ефективність виробництва, знизити собівартість, підвищити якість виробленої продукції тощо) може призвести до порушення їх прав та інтересів. Тому необхідні спеціальні інститути соціального захисту працівників на підприємстві.

Головним інститутом соціального захисту, що охоплює своєю діяльністю весь колектив підприємства і має для цього необхідні права і можливості, виступає профспілкова організація. Підвищення захисної ролі цієї організації особливо необхідно за умов ринку. Важливо забезпечити соціальний захист працівників у випадку банкрутства підприємства, його закриття або репродукування. Та й при нормальному функціонуванні підприємства потрібне різке посилення соціально-захисної функції профспілкових організацій.

Конкретним інструментом або інститутом соціального захисту працівників на підприємстві є колективний договір. Суть цього договору нині кардинально змінилася, оскільки найманим робітникам потрібна надійна юридична база соціального захисту.

Посилення соціального захисту найманих працівників відбувається шляхом закріплення відповідних норм у колективних договорах. Досить показовим є норма Генеральної угоди щодо тарифної ставки робітника I розряду на рівні, не нижчому 120 % мінімальної заробітної плати, встановленої законом. Ця договірна гарантія з оплати праці сприяла протягом останніх років зростанню заробітної плати на підприємствах, що підпадали під дію Генеральної та відповідних галузевих угод. На дієвість цієї норми вказує та активна наступальна позиція сторони власників при переговорах з укладення Генеральної угоди на новий строк. Основною розбіжністю залишається норма щодо тарифної ставки робітника I розряду. Відмова українських роботодавців від цієї норми засвідчує, що розуміння необхідності належного соціального захисту найманих працівників у лавах роботодавців ще не знайшло належного відображення.

Перераховані вище соціальні інститути у тому чи іншому ступені включені до механізму соціального захисту. Процес формування механізму соціального захисту в нашій країні йде безупинно і вже сьогодні можна говорити про три його компоненти: інституціональний, що використовує весь перелік існуючих інститутів соціального захисту; інструментальний, що включає використані засоби для вирішення завдань соціального захисту; діяльний, коли застосовуються різні форми діяльності інститутів з виконання функцій соціального захисту — нормотворча, організаційна, переговори соціальних суб'єктів та ін.

За умов формування ринкової системи господарювання загострюються суперечності між необхідністю проведення жорсткої економічної політики і недостатнього запасу міцності соціального захисту людей, що стає необхідним елементом функціонування цивілізованого суспільства.

Вивчення цієї проблеми дозволяє визначити соціальний захист як систему законодавчих, соціально-економічних і морально-психологічних гарантій, які забезпечують гідну та соціально визнану якість життя людини. Основними інститутами соціального захисту людини є держава, професійні спілки й інші громадські об'єднання. У той самий час соціальний захист будується на соціальних гарантіях. Ці гарантії зафіксовані законодавством, посилити їх можна лише шляхом соціального діалогу через закріплення відповідних положень у колективних договорах і угодах.

II БЛОК ПИТАНЬ: Місце та роль компаній у системному забезпеченні конкурентоспроможності підприємства, працівника й економіки України за умов глобалізації та запровадженні принципів Глобального договору

*Калита П.Я.,
президент Української асоціації якості,
член Ради Європейської організації якості, академік УАН та РАПЯ*

Системне забезпечення соціальної спрямованості бізнесу

Останнім часом в Україні все частіше звертаються до питань соціальної відповідальності (спрямованості) бізнесу. Значною мірою це пов'язане з поширенням у країні Глобального Договору (ГД) Організації Об'єднаних Націй та створенням за сприяння Представництва ООН в Україні української мережі ГД ООН.

Одночасно, у свідомості громадян відбувається поступова трансформація уявлення про соціальну спрямованість бізнесу: від звичайної благодійності до забезпечення сталого розвитку компаній і суспільства у цілому. Адже компанія, яка здійснює благодійні акції, але у той самий час не дбає про суспільство та його майбутнє (постачає на ринок небезпечну продукцію, не створює умови для безпечної праці персоналу, забруднює навколишнє середовище, не сплачує податки тощо), не може називатися соціально відповідальною та розраховувати на довготерміновий успіх.

На нашу думку, в Україні необхідно ще багато зробити для формування громадської думки про те, що соціальна відповідальність бізнесу – це навіть не разові комплексні акції, а довготермінова системна діяльність, спрямована на задоволення суспільства та його потреб.

Формування соціальної спрямованості бізнесу.

Питання соціальної спрямованості бізнесу загострилися значною мірою як відповідь на виклики глобалізації світової економіки. При цьому, увага до проблем соціальної спрямованості посилювалася одночасно за двома паралельними напрямками. З одного боку, це було пов'язане з потребою суспільства протистояти неетичному бізнесу, а також використати переваги успішного бізнесу для розв'язання соціальних проблем. З іншого, бажанням компаній для перемоги у конкурентній боротьбі забезпечити собі лояльне ставлення з боку суспільства, насамперед, споживачів продукції та послуг.

У першому випадку суспільство формувало відповідне нормативне поле, залучаючи такі впливові міжнародні організації (ООН, Міжнародна організація праці та ін.), які приймали відповідні декларації, конвенції, меморандуми тощо. У другому, передові компанії почали самостійно ініціювати процеси самовдосконалення, насамперед вдосконалення менеджменту, спрямованого на системне забезпечення соціальних замовлень та зниження ризиків щодо порушення прав Людини на споживання безпечної і якісної продукції (послуг), вільну і безпечну працю, проживання у чистому оточуючому середовищі тощо.

Принципи Глобального Договору ООН

Як відомо, Глобальний Договір з питань соціальної відповідальності спирається на десять принципів, які наведені нижче.

1. Ділові кола повинні підтримувати і поважати підхід, що передбачає захист міжнародних прав людини у їх сферах впливу.
2. Ділові кола не повинні бути причетними до порушень прав людини.
3. Ділові кола повинні підтримувати свободу асоціацій та ефективне визнання права на колективний договір.
4. Ділові кола повинні підтримувати ліквідацію усіх форм примусової та обов'язкової праці.
5. Ділові кола повинні підтримувати ефективну ліквідацію дитячої праці.
6. Ділові кола повинні підтримувати ліквідацію дискримінації при наймі на роботу та у професійній діяльності.
7. Ділові кола повинні підтримувати обережний підхід до екологічних питань.
8. Ділові кола повинні виступати з ініціативами на підтримку посилення екологічної відповідальності.
9. Ділові кола мають заохочувати розробку і розповсюдження екологічно безпечних технологій.
10. Ділові кола повинні боротися з усіма проявами корупції, включаючи здріство та хабарництво.

Ці принципи базуються на основоположних загальнолюдських цінностях у сфері прав людини, норм праці, охорони довкілля і боротьби з корупцією та спираються на такі загальновизнані світовою громадськістю документи: Загальна декларація прав людини; Декларація Міжнародної організації праці (МОП) про основоположні принципи і права у сфері праці; Декларація про природне середовище і розвиток; Конвенція ООН проти корупції.

Системне забезпечення соціальної спрямованості компаній

На ці самі загальнолюдські цінності зорієнтовані відповідні системи менеджменту – сучасні засоби системного забезпечення соціальної спрямованості компаній, які за останні десятиріччя отримали поширення в планетарному масштабі. Загальні вимоги до таких систем визначаються, як правило, міжнародними стандартами.

Так, стійкому постійному дотриманню прав та забезпеченню задоволеності споживачів щодо отримання якісної продукції (послуг) може сприяти система управління якістю, створена відповідно до міжнародних стандартів ISO серії 9000.

Для забезпечення надійних умов щодо захисту здоров'я власного персоналу використовується система менеджменту професійної безпеки згідно з міжнародними стандартами OHSAS 18000.

Умови для послідовного і цілеспрямованого захисту довкілля від негативного впливу компанії створює система екологічного менеджменту відповідно до стандартів ISO 14000.

Стандарт SA 8000 спрямований безпосередньо на сприяння етичному поведженню компаній; нормативні вимоги цього стандарту відображають конкретні положення Конвенції МОП щодо питань з примусової праці, свободи асоціацій тощо, а також Загальної декларації прав людини та Конвенції ООН з прав дитини.

Дотримання згаданих стандартів суттєво знижує ризики компанії щодо порушення етичних норм.

Проте, слід враховувати, що стандарти відображають рівень, який вже досягнуто більшістю компаній. А на сучасному перенасиченому глобальному ринку конкурентна боротьба вже давно проводиться понад норми стандартів. Не є тут винятком і питання соціальної спрямованості бізнесу. Краща світова практика соціальної спрямованості і активності компаній сконцентровано відображена у філософії та концепціях Загального управління якістю (TQM), які наведено нижче.

Орієнтація на результат. Діяльність організації повинна бути спрямована на задоволення інтересів усіх зацікавлених сторін: споживачів, постачальників, партнерів, персоналу, власників, кредиторів, представників суспільства (як тих, що живуть безпосередньо поруч з організацією, так

і всіх у цілому). Організація повинна вивчати, гармонізувати і задовольняти потреби усіх цих сторін, розділяючи з ними вигоду від досягнутих результатів. Концентрація уваги на споживачах. Під час концентрації уваги на споживачах досягається глибоке розуміння їх потреб. При цьому розглядаються вимоги не тільки до якості продукції, а й до всіх сторін діяльності організації, які вони вважають для себе важливими. Виявлені потреби споживачів перетворюються на вимоги до діяльності організації. Проводиться оцінка та аналіз ступеня задоволеності потреб споживачів. Споживачі широко залучаються до планування і вдосконалення всіх процесів в організації, з ними налагоджуються взаємовигідні довготривалі стосунки.

Лідерство та відповідність цілям. Лідери розвивають культуру організації, визначають її місію, бачення та систему цінностей, пропагують їх серед персоналу. Завдяки цьому забезпечується єдність та чіткість цілей в організації, створюється середовище, в якому люди можуть спільно працювати та досягати досконалості. Основний акцент у діяльності лідерів робиться не на примусі, наказі, контролі, а на переконанні, роз'ясненні, заохоченні.

Управління, що ґрунтується на процесах і фактах. Організація діє ефективніше, коли всі внутрішньо пов'язані види діяльності розглядаються як процеси і систематично управляються. Рішення, які стосуються поточного управління та запланованих удосконалень, приймаються на підставі надійної інформації, що включає оцінку з боку зацікавлених сторін.

Розвиток персоналу та його залучення до удосконалень. Повний потенціал персоналу вивільняється через спільний набір цінностей, створення культури довіри та надання людям повноважень. Працівники розглядаються не як пасивні виконавці розпоряджень та інструкцій, а як творча сила, яка активно впливає на роботу організації.

Постійне навчання, інновації та вдосконалення. Створюється культура постійного вдосконалення. Постійне навчання є основою того, щоб ставати кращими. Заохочуються нововведення та висловлення оригінальних думок. До здійснення удосконалень залучаються споживачі, постачальники, партнери, персонал тощо. Удосконалення аналізуються з точки зору їх впливу на задоволення потреб усіх зацікавлених сторін.

Розвиток партнерства. Організація діє найбільш ефективно, коли вона встановлює з партнерами взаємовигідні зв'язки, що базуються на довірі, обміні знаннями, а також на доцільній інтеграції.

Відповідальне ставлення до суспільства. Організація усвідомлює, що досягнення нею довгострокового успіху можливе тільки у тому разі, якщо її діяльність є корисною для суспільства, співпадає з його цінностями та цілями.

Для оцінювання і визнання рівнів практичної реалізації принципів TQM у світі застосовують моделі досконалості, тобто моделі «ідеальних» організацій. Найвідомішими серед них є: японська модель імені Демінга, американська модель імені Болдріджа та європейська модель (модель Європейського фонду управління якістю).

Зведена інформація щодо забезпечення засобами системного менеджменту загальнолюдських цінностей, передбачених Глобальним Договором ООН, наведена в таблиці.

II блок питань

Таблиця

ГЛОБАЛЬНИЙ ДОГОВІР ООН	Засоби системного менеджменту					
	ISO 9000. Принципи	ISO 14000	OHSAS 18000	SA 8000	TQM. Концепції	Модель EFQM. Критерії
ПРАВА ЛЮДИНИ. Співробітники компанії	+	-	+	+	+	+
ПРАВА ЛЮДИНИ. Співробітники зовнішніх організацій	+	-	-	+	+	+
ПРАВА ЛЮДИНИ. Споживачі	+	-	-	-	+	+
ПРАВА ЛЮДИНИ. Малозахищені верстви населення та громадяни з обмеженими можливостями	-	-	-	+	+	+
ПРАВА ЛЮДИНИ. Діти	-	-	-	+	+	+
ПРАВА ЛЮДИНИ. Інші громадяни	-	-	-	+	+	+
ОХОРОНА НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА	-	+	-	-	+	+
БОРОТЬБА З КОРУПЦІЄЮ	-	-	-	+	+	+

І як висновок, замість резюме, російською мовою:

Трактат о социально ответственной компании

Компания

Социально Ответственная –

Не та,

что относится безответственно

К заинтересованным сторонам,

Но, подбросив порой на сторону

Сотню баксов,

раструбит убедительно

Про акцию

социально благотворительную,

А та,

что системно заботится

О работников и работницах,
Поставщиках и потребителях,
Детях и многодетных родителях,
Студентах и пенсионерах,
И не забывает акционеров,
А также,

по собственной воле,
Для обеспечения обездоленных
Исправно платит налоги и
Не наносит ущерб экологии,
И многие
на работе и вне работы
На себе ощущают эту заботу.

... Вот что, заслуживающее внимания,
Есть

«Социально

Ответственная

Компания» –

Основа для воплощения новых идей
Устойчивого Развития,

во имя Людей!

Золотарьова О.Л.,

*Президент Асоціації соціальних підприємців,
Віце-спікер «Громадянського Парламенту Жінок України»*

Соціальна спрямованість бізнесу як фактор конкурентоспроможності українських компаній та українських працівників

Поняття соціальної відповідальності великого бізнесу сьогодні не є новим.

Великі компанії та корпорації вводять це поняття як зобов'язання відповідати перед соціальними групами за свою діяльність не тільки в економічній, а й соціальній та екологічній сферах, пропонуючи пакети соціальних послуг своїм працівникам, впроваджуючи власні корпоративні програми, здійснюючи державне лобі, впроваджуючи принципи сталого розвитку. Великий бізнес усвідомлює, що завдяки цьому, окрім реального збільшення нематеріальних активів компанії, бізнес зміцнюється за рахунок зменшення швидкості плинину кадрів та можливості залучення найкращих працівників, підвищення лояльності споживачів та клієнтів, постачальників, місцевих співтовариств та їх організацій, партнерів по бізнесу, інвесторів, акціонерів. Тут спрацьовує принцип взаємної відповідальності компанії перед працівником, клієнтом, партнером та їх перед компанією.

Яка ж ситуація склалася в Україні?

Великий бізнес почав використовувати соціальну відповідальність як ринковий інструмент підвищення конкурентоспроможності, підвищення доходів та нематеріальних активів. Він має власні корпоративні соціальні програми, а також можливість надавати конкурентні соціальні пакети власним працівникам, використовуючи державне лобі.

Малий та середній бізнес не здатен створювати та використовувати подібні інструменти через брак ресурсів та відсутність взаємної відповідальності між ним, владою і громадою. Він не

має стимулів та переваг впроваджувати соціально відповідальну діяльність. А самі працівники малого та середнього бізнесу здебільшого також не несуть відповідальності не тільки перед роботодавцем, а й перед самим собою з точки зору підвищення своєї працездатності та кваліфікації.

Держава у своїх стратегічних пріоритетах не створює стимули для підвищення якості соціальних послуг (тендерні процедури мінімальної ціни завжди бракують якість), не надає стимули розвитку соціально орієнтованого бізнесу, взагалі стратегія розвитку держави спрямована на подолання бідності замість впровадження соціальних стандартів життя.

Неприбутковий сектор економіки України (неприбуткові, недержавні організації) чинять незначний вплив на прийняття рішень місцевого розвитку та взагалі зайняти організаційним виживанням та боротьбою за ресурси.

Тому створена Асоціація соціальних підприємців України, що проводить аналітичну та комунікаційну роботу, спрямовану на впровадження процедур щодо вирішення нагальних соціальних проблем суспільства.

Серед цілей організації:

- розвиток та підтримка соціальних ініціатив;
- розвиток системи соціальних послуг;
- зміна державних підходів до державної соціальної політики;
- зниження розчарування в суспільстві;
- розвиток третього сектора в Україні;
- участь у формуванні законодавчої бази для успішної діяльності соціально спрямованого бізнесу та соціального підприємництва.

Місією «Асоціації соціальних підприємців» є скорочення прірви між бідністю та багатством, між особистим та суспільним, між нагальною соціальною проблемою та її вирішенням, від правильності якого залежить благополуччя мільйонів громадян.

Що таке соціальне підприємництво і хто такі соціальні підприємці?

Сьогодні у світі ще немає чіткого визначення соціального підприємництва з огляду на те, що у різних країнах різне розуміння та різне законодавче поле соціального підприємництва.

Сьогодні в світі існує кілька підходів (моделей) до управління бізнесом:

- орієнтований на акціонерів компанії* – компанія є чисто комерційною структурою і дбає лише про фінансові інтереси власників та акціонерів;
- орієнтований на задоволення потреб цільових груп громадськості* (клієнтів, партнерів, працівників, постачальників). Це більш сучасна та просунута концепція, що демонструє усвідомлення компанією ваги нематеріальних активів та необхідності їх збільшення внаслідок підвищення лояльності;
- модель «загального блага»* – це найбільш сучасний та інноваційний підхід до розуміння суті та місії підприємництва. Тут діяльність компанії ґрунтується на принципах благополуччя всіх гравців та партнерів, що як результат зміцнює, посилює та розвиває саму компанію. Тут вона розглядається як частина злагодженого механізму (суспільства), де кожен працює задля створення загального блага для всіх його членів.

Саме модель «загального блага» лежить в основі соціального підприємництва.

Соціальні підприємці – це ті, хто завдяки поєднанню ініціативи та впровадження інноваційних соціальних проектів досягають вирішення складних соціальних та економічних проблем.

Соціальне підприємництво – це діяльність, що має три орієнтири — соціальний, ринковий та інноваційний.

З точки зору АСПУ (Асоціація соціальних підприємців України) соціальне підприємництво це:

- організація соціально спрямованого бізнесу (середнього та малого) у партнерстві з діяльністю громадських організацій для вирішення соціальних проблем суспільства;
- залучення інвестицій у нематеріальну сферу з метою вирішення соціальних проблем суспільства;
- створення соціального капіталу (довіри) до соціально відповідального бізнесу як партнера громадських організацій та соціально спрямованого бізнесу.

У рамках своєї діяльності Асоціація розробила та пропонує впровадити інноваційний проект «Створення корпоративної соціальної інфраструктури».

Асоціація пропонує малому та середньому бізнесу об'єднатись для створення спільними зусиллями корпоративної соціальної інфраструктури, що виведе їх на якісно новий рівень. Це дасть можливість залучити та утримати кращих працівників і спеціалістів, посилить відданість співробітників компанії та імідж організації як стабільної й перспективної в очах існуючих та потенційних партнерів та інвесторів. Асоціація соціальних підприємців у цьому процесі виступає партнером, ланкою, що з'єднує соціальних підприємців та представників бізнесу задля задоволення їх потреб і досягнення суспільного блага, бере на себе функції аналізу й виявлення нагальних потреб, експертної оцінки, консультування, пошуку обробки та надання інформації, розробки стандартів якості надання послуг на основі досвіду розвинутих країн. Це ланка, що з'єднує малий та середній бізнес з конкретними постачальниками соціальних послуг (соціальними підприємцями) та забезпечить якісне надання таких послуг.

Реалізація такого проекту дозволить отримати нові конкурентні переваги малому та середньому бізнесу, що неможливо сьогодні. Це – унікальний інноваційний інструмент для структурних соціальних зрушень у суспільстві з вигодою для учасників процесу.

У результаті кожна сторона отримає свої вигоди.

Бізнес:

1. Можливість об'єднання як матеріальних, так і нематеріальних активів, ліцензій, дозволів, проектних груп фахівців.
2. Прозорість прийняття рішень, розподілу та контролю за використанням ресурсів.
3. Можливість об'єднання послуг, товарів, засобів виробництва тощо.
4. Вигоди сумісної діяльності (зниження власних витрат, можливість виходу на додаткові ринки, участь у тендерних процедурах та ін.).
5. Можливість створення вагомого соціального пакету для працівників, підвищення конкурентоспроможності кожного за рахунок об'єднання).
6. Можливість залучати та утримувати більш конкурентну робочу силу, формувати кадрові резерви, планувати підготовку молоді, створювати нові робочі місця.
7. Підвищення лояльності влади, споживачів товарів та послуг, мешканців громади.
8. Можливість отримати переваги соціальної реклами та PR.
9. Можливість створення вагомих соціальних інвестицій у розвиток місцевих громад.
10. Можливість брати участь у формуванні цільових програм соціально-економічного розвитку міста.

Неприбуткові організації:

1. Можливість та вигоди сумісної діяльності партнерської співпраці з владою та бізнесом.
2. Підвищення ролі НПО у місцевій громаді та при прийнятті стратегічних рішень.
3. Інституційний розвиток НПО та прибуткових підприємств, які ними створюватимуться, за рахунок розвитку своїх послуг, товарів тощо.
4. Можливість створення вагомих соціальних інвестицій у розвиток місцевих громад.
5. Можливість залучати та використати додаткові матеріальні та нематеріальні ресурси (місцеві, регіональні, державні, національні програми, грантові та донорські проекти тощо).
6. Підвищення лояльності влади та громади.
7. Можливість допомоги більшій кількості цільових груп громадськості.
8. Можливість брати участь у формуванні цільових програм соціально-економічного розвитку міста.

Влада:

1. Розвиток місцевої соціальної інфраструктури без використання додаткових коштів бюджету.
2. Підвищення іміджу місцевої влади за рахунок прискорення ефективного економічного розвитку регіону.
3. Збереження та розвиток людського потенціалу та працездатної частини населення.
4. Можливість створення вагомих соціальних інвестицій у розвиток місцевих громад.
5. Можливість залучати та використати додаткові матеріальні та нематеріальні ресурси (місцеві, регіональні, державні, національні програми, грантові та донорські проекти тощо).
6. Підвищення відповідальності бізнесу до вирішення місцевих проблем.
7. Можливість допомоги більшій кількості цільових груп громадськості.
8. Можливість підвищувати базу оподаткування за рахунок розвитку бізнесу та соціально-економічних програм розвитку міста.

Громада:

1. Отримання послуг кращої якості у соціальній сфері.
2. Підвищення життєвого рівня за рахунок розвитку міста.
3. Можливість зниження родинних витрат на навчання дітей за рахунок надання повного циклу (дитячий садок-школа-ВУЗ) на місцевому рівні.
4. Можливість отримання особистих вигод від соціальних інвестицій у розвиток місцевих громад (наприклад, сучасної медицини, поліпшення екології, водопостачання тощо).
5. Підвищення особистої відповідальності за місто, його інфраструктуру.
6. Підвищення відповідальності до особистої участі у вирішенні місцевих проблем.
7. Залучення до активних дій та допомога іншим цільовим групам громади через систему волонтерства.
8. Формування позитивного ставлення до влади та бізнесу.
9. Формування особистої відповідальності за свою поведінку та результати життєдіяльності у «позитивному» навколишньому середовищі.

Казьміна О.П.,

*канд. техн. наук, виконавчий директор
Асоціації твердосплавних підприємств України*

Конкурентоспроможність і соціальна відповідальність малих підприємств

Глобалізація світової економіки має безпосередній і незворотній вплив на економічні суб'єкти кожної держави. Збільшується конкуренція, на ринку з'являються нові сильні міжнародні гравці, відбуваються процеси злиття і поглинання, усуваються посередники. Найбільш вразливими до цих змін є малі підприємства, ринкова сила яких значно слабша і внутрішні ресурси менші порівняно з більшими організаціями, а особливо – транснаціональними корпораціями. Ця проблема є актуальною для економік усіх країн. Проте, якщо у розвинутих країнах є дієві механізми розвитку і підтримки малого бізнесу, то в Україні ця загроза постала особливо гостро.

Малі підприємства виконують такі необхідні соціально-економічні функції як утворення нових робочих місць, формування середнього класу (класу власників), виробництво диверсифікованої продукції для забезпечення потреб на окремих ринкових нішах, провадження винахідницької діяльності та створення інноваційних розробок. Ці важливі та практичні завдання є необхідними факторами для стабілізації й сталого розвитку економіки України, підвищення добробуту її населення.

Аналіз останніх досліджень підтверджує актуальність проблем розвитку та конкурентоспроможності малих підприємств (МП) за сучасних умов як для вітчизняного соціально-економічного простору [1], так і практично для всіх країн СНД [2]. Приділяють велику

увагу цим питанням і у розвинутих країнах Європи та США, де малий бізнес формує значну частину валового національного продукту та забезпечує зайнятість населення. В Україні продовжують діяти понад 100 національних і міжнародних організацій, консалтингових компаній, які беруть участь у підготовці та реалізації програм підтримки МП [3]. Але справжній стан малого підприємництва в Україні вказує на недостатню ефективність цих зусиль для досягнення позитивної динаміки розвитку і перетворення МП на постійне джерело економічних вигод для держави та суспільства.

Вживання економічного суб'єкту за жорстких ринкових умов визначається його конкурентоспроможністю. Тільки конкурентоспроможне підприємство зможе бути соціально відповідальним і при цьому покращувати показники своєї діяльності. З іншого боку, не будучи соціально відповідальним, підприємство не може довго втримати конкурентоспроможність. Тому *цільми* нашої статті є окреслення факторів, можливостей і загроз забезпечення конкурентоспроможності та соціальної відповідальності МП в Україні, визначення їх ролі для економіки держави та діагностика існуючих проблем у цій сфері.

Малими (незалежно від форми власності) визнаються *підприємства*, в яких середньооблікова чисельність працюючих за звітний (фінансовий) рік не перевищує 50 осіб, а обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за цей період не перевищує суми, еквівалентної 50 тис. євро за середньорічним курсом Національного банку України щодо гривні [4]. До суб'єктів малого підприємництва належать також *малі фермерські господарства та фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності*.

Основними сферами діяльності МП в Україні є оптова і роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, ремонт (34,3 %), операції з нерухомістю, здавання у найм, послуги юридичним особам (20,1 %), промисловість (15,2 %), будівництво (9,7 %) та сільське господарство, мисливство, лісове господарство (5,1 %) [5]. Якщо враховувати також МП, які працюють у сферах транспорту і зв'язку та надання колективних, громадських і особистих послуг, доходимо висновку, що значна більшість вітчизняного малого бізнесу (понад 63%), спрямована на невиробничу сферу. Загалом це відповідає світовим тенденціям, але слід звернути увагу на якісний склад цих видів діяльності, тобто визначити, яка частина послуг належить до високотехнологічного сегменту (сучасні комп'ютерні технології, науково-дослідні роботи тощо).

Станом на 2005 р. в Україні працювало 295109 малих підприємств, що становить 85,7 % від усіх підприємств – суб'єктів підприємницької діяльності. Причому їх кількість зростає у середньому на 4% за рік, тобто щорічно з'являється близько 11,5 тис. нових МП. Але слід проаналізувати, як при цьому змінюються основні показники діяльності такої важливої складової української економіки.

Незважаючи на стійку тенденцію збільшення кількості МП, їхня частка у загальних обсягах реалізації продукції, робіт і послуг знижується, що відображено на рис. 1. Аналогічною є ситуація і щодо частки продукції МП в обсязі реалізації промислової продукції, яка у 2000–2003 рр. становила 2,9%, у 2004 р. знизилася до 2,4%, а у 2005 р. – до 2,3 %.

Починаючи з 2001 р., загальний фінансовий результат від діяльності МП є від'ємним, тоді як на великих і середніх підприємствах у цілому маємо прибуткове сальдо. У 2005 р. він становив 529,0 млн. грн. і покращився і порівняно з 2004 р. на 815,1 млн. грн. (на 2004 р. припадав пік падіння прибутковості МП). Понад 1/3 (!) українських МП є збитковими, а операційні витрати на 1 грн. реалізованої товарної продукції (робіт, послуг) у середньому серед усіх МП у 2005 р. становили 1,035 грн. При цьому 30,4% МП не мали обсягів реалізації продукції, робіт і послуг. Тобто не працювали, не створювали нові робочі місця, не сплачували податки державі та не виплачували заробітну плату найманим працівникам.

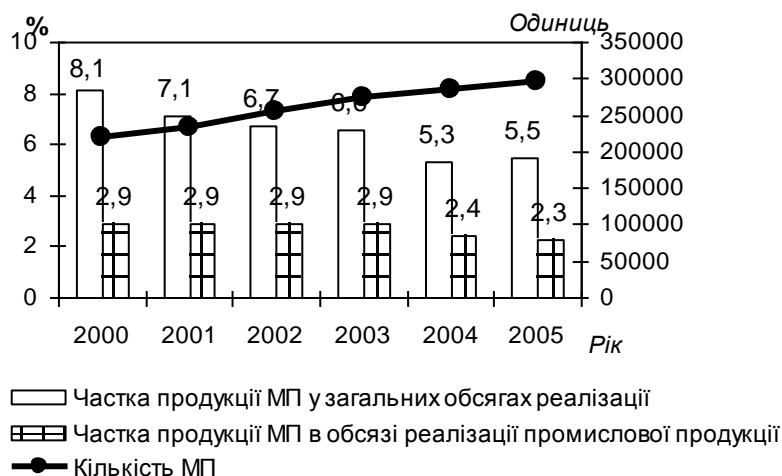


Рис. 1. Динаміка зміни частки продукції МП та їх кількості за 2000–2005 рр.

Про яку ж конкурентоспроможність МП можна вести мову, маючи такі рівні збитковості? Звичайно, можна звернути увагу на значний готівковий обіг та збутову діяльність, не відображені в офіційній звітності, на різноманітні схеми мінімізації податкової бази. Але, по-перше, далеко не всі МП повністю або частково приховують свою діяльність, тому наведені показники достатньою мірою відповідають реальній ситуації. По-друге, значна частина з тих, хто приховує, готові працювати відкрито, якщо для цього будуть сприятливі умови. Це вказує на те, що наявні нормативно-правові акти, такі як Закон України «Про державну підтримку малого підприємництва» від 19.10.2000 р., Національна програма сприяння розвитку малого підприємництва в Україні є поки що недостатньо ефективними. І по-третє, слід визначити бажаний рівень розвитку МП в Україні як орієнтир, використовуючи, наприклад, рівень їх розвитку в країнах Європейського Союзу (табл. 1), та окреслити основні складові досягнення цільових показників.

Таблиця 1

Інтегровані показники розвитку малих підприємств у різних країнах світу станом на 2004 р. [6]

Країна	Кількість МП (тис. од.)	Кількість МП на 1000 осіб	Зайнято на МП (млн. осіб)	Питома вага СМП (*) у загальній чисельності зайнятих (%)	Доля малих у загальній чисельності підприємств (%)	Питома вага МП у загальному обсязі реалізації (%)
Великобританія	2630	46	13,6	49		50–53
Німеччина	3300	37	18,5	46		50–52
Італія	3920	68	16,8	73		57–60
Франція	1980	35	15,2	54		55–62
Країни ЄС	15770	45	68	72		63–67
США	6450	49,6	39,5	78		52–55
Росія	989,3	5,65	8,4	17-19	94	10–12
Беларусь	30,99	3,1	0,38	9,7		8,2
Україна	283,4	6,0	2,0	23,7	85,6	5,3

* – суб'єкти малого підприємництва

Якщо у відсотковому співвідношенні до загальної кількості підприємств частка МП в Україні знаходиться на світовому рівні 85–90%, за іншими показниками спостерігається значне відставання. Кількість МП на 1000 осіб населення є меншою більш як у 7 разів, питома вага обсягу реалізованої продукції (робіт, послуг) – у понад 10 разів, а частка зайнятих – у 3,2 раза.

Перейдемо безпосередньо до питань, що стосуються соціальної відповідальності малого бізнесу. Як бачимо з даних табл. 1, на МП працюють близько 2 млн. найманих працівників, або кожен п'ятий працюючий. Переважну більшість – 80% становлять МП з кількістю працюючих до 10 осіб. Середня чисельність найманих працівників на одному малому підприємстві – 6 осіб. Враховуючи значний відсоток населення України, зайнятого у сфері малого підприємництва, важливим питанням є рівень оплати їхньої праці. На жаль, ці показники порівняно із середнім рівнем по всіх підприємствах – суб'єктах підприємницької діяльності також є невітшними.

Середньомісячна заробітна плата одного найманого працівника МП у 2005 р. становила 428,97 грн. Це у 1,82 раза менше, ніж у середньому по всіх підприємствах. При цьому середньомісячний розмір заробітної плати на МП з чисельністю найманих працівників до 10 осіб була меншою від тої, що сплачувалася на МП з чисельністю найманих працівників більше 10 осіб. У зв'язку з цим можна дійти висновку, що чим меншим є підприємство, тим важче йому дотримуватися соціальних гарантій перед працівниками. МП не можуть запропонувати такі ж привабливі рівень заробітної плати та так званий соціальний пакет своїм працівникам, таким чином програючи більшим компаніям у змаганні за кваліфікованих працівників.

Розуміючи це, налаштовані на перспективу керівники МП докладають чимало зусиль для покращення умов роботи працівників, турбуються про людей та їх майбутнє. Прикладом такого соціально орієнтованого МП може слугувати Науково-виробнича фірма «Карма» (м. Світловодськ Кіровоградської обл.). Підприємство працює у твердосплавній підгалузі кольорової металургії України, яка сьогодні переживає не найкращі часи. Завдяки далекоглядному керівництву підприємство знайшло кілька ринкових ніш і продовжує розвиватися, нарощуючи обсяги виробництва (щорічно в середньому на 11–12 %) та кількість працюючих (34 особи у штатному розписі), тоді як деякі інші підприємства підгалузі припиняють роботу. Показовою є турбота керівництва про розвиток робітників та створення для них належних соціальних умов. Окремими зразками такої соціальної орієнтації є облаштування кімнати психологічного відпочинку та придбання спортивних знарядь для фізичного розвантаження працюючих. Найбільш перспективні працівники, які мають інтерес до наукової роботи, підтримуються у їхньому прагненні до вдосконалення.

Для МП з невеликими колективами характерною є менша формалізація відносин у колективі та більша взаємозамінність працівників. У разі правильної побудови відносин у тріаді «власник підприємства – керівник (управлінець) – наймані працівники» формується прагнення не «проїдати» зароблене, а вкладати у розвиток. Таким чином стимулюються нові технології на підприємстві, підвищення кваліфікації персоналу, наукові розробки, забезпечуючи ефективне функціонування соціального партнерства [7]. Отже, шляхом до вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності та соціальної відповідальності МП у їх взаємозв'язку є інноваційний розвиток підприємств.

Під *інноваційним розвитком* розуміють процес розширеного суспільного відтворення, в якому зростання обсягів виробленої продукції та підвищення її конкурентоспроможності досягається переважно за рахунок інтенсивного використання нових знань та їх матеріалізованих результатів. Для того, щоб стати конкурентоспроможним, необхідно бути інноваційним – це зрозуміли вже давно МП Європи та США [8]. В Україні ситуація як з інноваційністю загалом, так і з відповідним спрямуванням МП є складнішою.

За даними Держкомстату України, питома вага малих підприємств, що здійснювали валові капітальні інвестиції, у загальній кількості МП по Україні у 2004 р. становила 19,8%. В основному (до 98,5 %) валові інвестиції вкладались у матеріальні активи: на будівництво, включаючи модернізацію, придбання або виготовлення нових основних засобів. У середньому на одному малому підприємстві здійснювались валові капітальні інвестиції у розмірі 0,16 млн. грн.

Кількість МП, що здійснювали технологічні інновації, у 2004 р. становила 503 одиниці, або 0,18% від загальної кількості малих підприємств. Загальна сума витрат на технологічні інновації

дорівнювала 24,1 млн. грн., або у середньому 0,048 млн. грн. на одне мале підприємство. Такі обсяги витрат МП на інноваційно-інвестиційну діяльність є недостатніми для суттєвих технологічних зрушень, тим більше, якщо врахувати, що здійснені вони були тільки незначною кількістю МП.

Як вказує досвід розвинутих країн, для зміни такої ситуації необхідні структурні зрушення й ефективна довгострокова політика держави. Хоча в Україні досить давно існує велика кількість державних програм відповідного спрямування, результати їх поки що незначні. Однією з головних причин цього, на думку автора, є поки що реальне несприйняття інноваційних принципів розвитку економіки, незважаючи на їх декларування на вищому державному рівні. Слід відзначити, що у розвинутих країнах інноваційній діяльності МП сприяють не тільки держава, а й великі корпорації. Малі підприємства, що здійснюють розробки, часто створюються і функціонують під егідою корпорацій, обслуговуючи їх головне виробництво [9]. Або викуповуються корпораціями разом з усіма правами інтелектуальної власності після доведення ефективності своїх розробок, до цього існуючи на гранти фондів, що фінансуються державою спільно із зацікавленими великими високотехнологічними підприємствами [10].

Однією з головних причин слабкої інноваційної діяльності МП, поряд із відсутністю сприятливого середовища, є проблеми із залученням коштів на фінансування інноваційних проектів. Індивідуальні підприємці та власники малого бізнесу належать до груп найбільшого економічного ризику, оскільки у разі банкрутства на покриття фінансових зобов'язань може бути використана не тільки вартість майна підприємства, а й власне майно підприємця. Лімітує інвестиційну діяльність також обмеженість фінансових ресурсів власника, оскільки обсяг позичкових коштів і комерційного кредиту обмежений вартістю майна підприємства [9].

Одним із інвестиційних джерел є залучення прямих іноземних інвестицій, загальна сума яких становила станом на 01.07.2005 р. 2299,1 млн. доларів США. Частка прямих іноземних інвестицій, внесених до малих підприємств, в загальному обсязі прямих іноземних інвестицій, внесених в економіку України, за даними Держкомстату, становить 25,4 %, що є позитивним фактором. Але у кількісному вимірі всього 1,9 % від загальної кількості малих підприємств по Україні отримували прямі іноземні інвестиції.

Якщо йдеться про залучені або позичкові (кредитні) кошти, то українські МП є у більш програшному становищі порівняно з аналогічними європейськими МП. Причиною цього є більш високі (у 1,5–2 рази) кредитні ставки, які відповідно збільшують вартість залучених коштів і спричиняють зростання собівартості продукції. Таким чином уповільнюється технологічне оновлення і зменшується конкурентоспроможність вітчизняних підприємств, а при все більшій прозорості кордонів це є ризиками для вітчизняного малого бізнесу як на зовнішніх, так і на внутрішньому ринках.

Потребує уваги також питання високої потреби МП у інформаційно-консультаційному обслуговуванні, зокрема, що стосується юридичних, маркетингових, бухгалтерських, статистичних питань. Більші підприємства утримують відповідні служби або мають у штаті спеціалістів, які відповідають за постійний моніторинг змін зовнішнього середовища, що можуть мати найбільший вплив на стратегічну конкурентоспроможність підприємства. МП у більшості таких спеціалістів не мають і за їхньою допомогою звертаються тільки періодично – тоді, коли вже виникли проблеми у відповідній сфері. У розвинутих країнах частина цих важливих для діяльності підприємства функцій вирішується завдяки існуванню розгалуженої інфраструктури сприяння розвитку малого підприємництва.

За узагальненою інформацією Держкомпідприємництва станом на 01.01.05 р. в Україні діяли 321 бізнес-центр, 73 бізнес-інкубатори, 19 технологічних парків, 187 лізингових центрів, 1225 фінансово-кредитних установ, у тому числі кредитних спілок – 786, фондів підтримки підприємництва – 151, інвестиційних та інноваційних фондів і компаній – 1007, інформаційно-консультаційних установ – 1445, громадських об'єднань підприємців – 1683. Цифри нібито

немалі, але якщо задати питання на окремо взятому підприємстві, чи вдавалися вони до послуг цих установ, чи принаймні, знають про їх роботу, відповідь переважно буде негативною.. Поки що малі підприємства змушені справлятися зі своїми проблемами в основному самостійно.

Підсумовуючи викладене вище, доходимо висновку, що сектор малого бізнесу в Україні має великий потенціал економічного зростання з огляду на його роль у розвинутих країнах світу. На жаль, починаючи з 1991 р., відбувалося збільшення в основному кількісних показників як стосовно кількості самих малих підприємств, так і щодо установ інфраструктури їх розвитку. Економічне і фінансове становище, а також соціальні показники МП, залишаються все ще нестабільними.

Важливими факторами конкурентоспроможності підприємств за сучасних процесів глобалізації та підвищення вимог до якості є інноваційна спрямованість та соціальна відповідальність малого бізнесу. Порівняно з великими і середніми підприємствами, а також МП найближчих європейських країн-сусідів вітчизняні малі підприємства мають для цього менше можливостей. Але оскільки для них це питання означає виживання за жорсткої конкуренції, можна вважати підвищення соціалізації та підвищення інноваційного рівня МП незворотними.

Державі і великим підприємствам, для яких також є важливим і вигідним розвиток МП, необхідно обґрунтовано визначити найбільш дієві заходи та напрями співпраці з малим бізнесом. Така співпраця може бути реалізована через постійний діалог влади та галузевих і регіональних об'єднань малих підприємств, які є виразниками їх інтересів. Перспективною формою є також створення партнерств за участю держави або державних закладів (наприклад, вузів або науково-дослідних інститутів), великого та малого бізнесу для вирішення спільних завдань, особливо у науково-технологічній сфері.

Література

1. Мале підприємництво і менеджмент в Україні (публ. і приватно-правові засади): Зб. наук. праць. – К., 1997. – 162 с.
2. Блинов А.О. Малое предпринимательство: организационные и правовые основы деятельности. – М.: Ось-89, 1997. – 335 с.
3. Берданаова О.В., Вакуленко В.М., Василенко М.Д., Галацан О.В., Горячук В.Ф. Розвиток партнерства між місцевою владою та недержавним сектором у сфері надання громадських послуг / Ред. Ю.П. Лебединський – Ужгород: Патент, 2003. – 189 с.
4. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. – К., 2003.
5. Статистичний щорічник України за 2005 р. Державний комітет статистики України. – К.: Вид-во «Консультант», 2006. – 576 с.
6. Офіційний веб-сайт Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва www.dkcp.gov.ua
7. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посіб. – К.: RHEX, 1998. – 161 с.
8. Xu D.-L., McCarthy G., Yang J.-B. Intelligent decision system and its application in business innovation self assessment // Decision Support Systems. – 2006. – № 42. – P. 664–673.
9. Палига Є.М., Мельник Д.С. Підходи до формування партнерських відносин / НАН України; Інститут регіональних досліджень. – Л., 2000. – 46 с.
10. Алексеева А. Без маленьких никак // Эксперт. – 2007. – № 12. – С. 30–32.

III блок п'ятнь:

Теоретичні та практичні ресурси для забезпечення конкурентоспроможності за умов глобалізації

Кондрюк С.М.,

керівник управління ФПУ з питань економічного захисту

Заробітна плата – найефективніша солідарна інвестиція у розвиток національної економіки

У політсередовищі, в наукових колах домінують дві діаметрально протилежні точки зору щодо процесів у сфері оплати праці. Одні стверджують, що заробітна плата – головний чинник інфляції та безробіття, на думку інших, – що заробітна плата є головним чинником споживчого попиту, через який має зростати виробництво та зайнятість, забезпечуватись надходження до Пенсійного фонду та Державного бюджету.

Виникає питання, а чи є у державних інституцій прорахований сценарій щодо розвитку української економіки за умови, скажімо, збільшення втричі заробітної плати українським працівникам, або зменшення її вдвічі?

Фахівцями ФПУ проведені певні розрахунки та обговорені механізми кардинального збільшення реальної заробітної плати. Ми дійшли висновку, що значний приріст заробітної плати за сучасних умов розвитку економіки є найефективнішою солідарною інвестицією у національне виробництво, стимулом стрімкого зростання конкурентоспроможності національної робочої сили та товарів, що нею виробляються. За нашими оцінками, збільшення вдвічі-втричі середньої зарплати при запровадженні заходів по оптимізації витрат на виробництві, корекції податків та посиленні фінансової дисципліни дозволить утримати інфляцію у межах 6–8 %, при цьому збільшити обсяги виробництва та послуг на не менш ніж на 70–90 %, забезпечити конституційний рівень пенсій, вирішити проблему житлово-комунальних платежів і позбутися витрат з бюджетів на субсидії та пільги малозабезпеченим. Головне – створити в Україні стабільний прогресивний середній клас і увійти до Світової організації торгівлі, Євросоюзу чи ЄСП як конкурентоспроможна країна з конкурентоспроможним виробництвом і конкурентоспроможними працівниками.

На чому ґрунтуються такі висновки?

Кризи, що супроводжували процеси ринкового реформування економіки України, негативно позначилися на паритетності економічних відносин між найманими працівниками і роботодавцями на користь останніх.

За умов обмеженого попиту на ринку праці роботодавці мали необмежені можливості знижувати до неприпустимого рівня ціну робочої сили.

Зростаюче недоспоживання працюючих призвело до значної, інколи незворотної, втрати трудового потенціалу.

Спотворення механізму ринкового ціноутворення на ринку ресурсів з огляду на низьку оплату праці порівняно з капіталом, не викликало зацікавленості у суб'єктів господарювання

проводити технологічну заміну застарілого низькопродуктивного обладнання, що суттєво гальмує розвиток конкурентоспроможності національних професійних кадрів.

Значної шкоди завдала хибна політика створення привабливості української економіки за рахунок «дешевої робочої сили». Штучне зниження рівня заробітної плати у перехідний період 90-х років, спотворення економічного змісту та сутності зарплати, не врахування у витратах праці вартості професійного навчання та інших складових розширеного відтворення трудового потенціалу створили негативні передумови масової професійної деградації.

Незважаючи на позитивні тенденції, що намітилися в оплаті праці, починаючи з 2001 р., частка заробітної плати у собівартості продукції в Україні становить близько 14 %, у той час як у більшості країн Європейського співтовариства цей показник становить 30–33 %.

Для об'єктивності проаналізуємо аргументи супротивної сторони, що зростання зарплати – це надмірне навантаження на держбюджет та невиправдані видатки з нього, прямий чинник інфляції, а також підрив рентабельності та конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

По-перше. Елементарні розрахунки вказують на те, що зростання зарплати українським працівникам на 1 грн. прямо і опосередковано дають надходження або економлять для державного і місцевих бюджетів як мінімум 1,5–2 грн. (податок з доходу, податок на додану вартість, житлові субсидії, допомога малозабезпеченим, соціальні фонди та ін.).

По-друге. Реалії розвитку української економіки спростували міф, що зростання заробітної плати є основним чинником інфляції, більш того, саме при зростанні заробітної плати відбулось значне зниження інфляції, а кілька разів навіть була дефляція. При цьому, це слід підкреслити, золотовалютні резерви Нацбанку не скоротилися, а досягли найбільшого розміру за весь час Незалежності!

По-третьє. Практика та економічна логіка засвідчують, що зростання заробітної плати – споживчої спроможності населення є сьогодні головним чинником відродження та розвитку вітчизняного виробництва по всіх сферах економічної діяльності.

Щодо проблеми підриву конкурентоспроможності вітчизняної продукції через зростання в її вартості долі заробітної плати, то достатньо зазначити такі контраргументи:

- створення якісної продукції голодними працівниками апріорі є неможливим;
- доля заробітної плати у виробничих видатках в Україні штучно занижена у 3–4 рази проти існуючої практики у країнах з ринковою економікою;
- нарахування на фонд заробітної плати (внески до соціальних фондів) в Україні є нижчими за середні в Європі, а з урахуванням мізерних витрат на заробітну плату українцям, національні роботодавці штучно мінімізували ці видатки. Більш того, власне є міфом, що наші роботодавці несуть видатки, сплачуючи певні відсотки до соціальних фондів на страхування своїх працівників – роботодавець сплачені страхові внески відносить на собівартість продукції, а ми – кінцеві споживачі, купуючи товари і послуги, повністю сплачуємо цьому роботодавцю всі його «надмірні соціальні видатки» та ще й при цьому держава отримує певний зиск через відповідні «накручені» податки.

З іншого боку, українські підприємства мають готуватися до того, що з вступом України до Світової організації торгівлі до українських виробників ще більш активно будуть застосовуватись антидемпінгові санкції за застосування в Україні соціального демпінгу – протизаконного заниження видатків на оплату праці найманих працівників.

Наступне. Блефом є поширювана «акулами бізнесу» думка, що в Україні порушується головний економічний постулат — «Темпи росту заробітної плати не повинні перевищувати темпи росту продуктивності праці». Не треба мати вищу економічну освіту, щоб порівняти темпи росту/падіння продуктивності праці та заробітної плати за період з 1990 до 2007 р. і з'ясувати, що продуктивність праці в Україні у середньому за цей період зросла не менш як на 50–60 % (у перерахунку на відпрацьований час), тоді як реальна середня заробітна плата навіть сьогодні

становить лише 50–70% проти рівня 1990 р. Тобто, українські працівники почали працювати в 1,5 раза краще, а українські бізнесмени за це їм платять вдвічі менше!

Хто буде вкладати у звичайне, не елітне ЖКГ, якщо 90 % українців (шахтар, учитель, медик, інженер, пенсіонер) не може платити за квартиру більше 40–50 доларів на місяць? У США за тепло і світло у звичайній квартирі платять 200–250 доларів. А за всю квартиру – 800–1000 доларів. 20–30 % зарплати. Але нормальної зарплати – у середньому майже 17 доларів на годину!

Сільське господарство при теперішніх цінах не може компенсувати не тільки затрати, а й вартість пального, зношення техніки, оплату добрив. Навіть за низькими цінами наші автомобілі не купують – у більшості населення немає на це грошей. Вони суттєво поступаються іномаркам, але щоб наші «Таврії», «Славути» були на рівні світових стандартів, то повинні коштувати, як і у всьому світі, 10–15 тис. доларів. Але хто їх тоді купить?

Свого часу переліт з Києва до Ташкента коштував 70 радянських рублів – третина тодішньої середньої заробітної плати, а сьогодні майже коштує такий політ три вчительські зарплати, то який відсоток населення платоспроможний хоча б у відпустку полетіти? І ось ми маємо деградацію вітчизняних авто- та авіапромисловості, їх конструкторських підприємств, НДІ, вузів і всієї науки, навколишньої соцфери. Левова частина товаровиробників і науково-технічної інтелігенції не затребувані державою. Щоб переломити ситуацію і відродити життєво важливі галузі, необхідно суттєво збільшити ціни на енергоносії, хліб, послуги ЖКГ, літаки та автомобілі. Водночас нарешті приборкати непомірні апетити посередників між виробником і кінцевим споживачем та суттєво ще й скоротити цей посередницький ланцюг.

Оскільки переважна частина українців не здатна «переварити» навіть сьогоднішні ціни, на нашу думку, реформи слід терміново починати зі зростання частки ВВП, що йде на оплату праці. В індустриальних країнах вона становить 60–70 %, а у нас у 1,5 раза менше! Це головний дисбаланс нашої економіки. Населення повинно бути спроможним повноцінно сплачувати за газ, електроенергію, хліб, квартплату й інші необхідні для сучасного життя товари й послуги.

Не слід людину праці тримати за напівраба. Людство вже проходило і рабство, і напіврабство, і прагматично визнало, що це неефективно. Це не просто нецивілізовано, а й економічно невигідно ні державі, ні бізнесу, ні суспільству. Для сталого розвитку економіки ефективніше оплачувати працю, щоб трудящі могли викупити вироблену в країні продукцію. Недоплата працівникам руйнує рівновагу в соціальній сфері, вбиває економіку, бізнес кризою перевиробництва, а згодом і недоцільністю виробництва. Це вбиває державу, її інститути – армію, правопорядок, освіту, культуру, науку. Це перетворює цивілізоване суспільство на криміналітет і протестний електорат. Згадаймо слова Адама Сміта: «...недоплата працівникам хоч одного цента перетворить на жебрака найбагатшу державу».

В Україні стає популярним соціально відповідальний бізнес. Значна частина поважаючих себе підприємців платить навіть технічному персоналу своїх компаній зарплату в кілька разів більшу за державні гарантії, оскільки розуміють – дешеве якісним не буває, напівголодний віддано працювати не зможе! А от влада не розуміє, що внутрішня безпека країни прямо пропорційно залежить від добробуту більшості, а не меншості населення. 15 років уряд за урядом наступають на одні й ті самі граблі – економлять на зарплатах трудящих. Українська влада вперто ігнорує фундаментальну економічну істину: основний інвестор економіки – народ, який повинен отримувати за свою працю нормальну долю (60–70 %) ВВП. Мінімальна зарплата, за нормами ООН, повинна бути не менше 3 доларів на годину, що за покупною спроможністю забезпечує 10 тис. кіловат-годин, або 600 кг хліба. Мінімальна зарплата за годину в США наближається до 6 доларів за годину (до кінця 2008 р. становитиме 7,25), тобто за місячну мінімальну платню американець може купити більше як 250 кг м'яса свинини, а курячого м'яса близько 360 кг. Скільки українець накупить за нашу мінімальну зарплату? А скільки українська економіка спроможна платити, щоб і бідних не було, і щоб інфляція не розгулялася, і щоб конкурентним залишався вітчизняний бізнес?

У 1991–1999 рр. реальні грошові доходи населення зменшилися до 28,1 %, оплата праці – до 19,7 % від їх рівня у 1990 р.

Поглиблювались негативні явища в оплаті праці системою оподаткування, через яку близько 15–20 % податків сплачували громадяни, середньодушовий сукупний дохід якого був меншим від офіційної.

Порівняно з 1990 р. реальні грошові доходи зменшувалися значніше, ніж грошові доходи і становили у 1999 р. 27 %; купівля товарів і оплата послуг – 24,3 %, з них купівля товарів 19,2 % від аналогічних витрат 1990 р. Таким чином, у період з 1990 до 1999 р. відбулось обвальне скорочення платоспроможності населення, а відтак – багатократне скорочення споживчого попиту, що призвело до глибокої депресії споживчого ринку та втрати доцільності виробництва товарів і послуг для національного споживання.

Аналіз системи розподілу грошових доходів між доходними групами вказує на те, що використання ВВП зорієнтоване переважно на інтереси лише незначної чисельності населення, що залишається серйозним фактором нестабільності суспільства.

За сучасних умов, за значної диференціації населення за рівнем грошових доходів бідність стала постійним явищем українського суспільства.

Створення середнього класу – одне з питань реформування в сфері політики доходів. Проблема формування середнього класу пов'язані з удосконаленням структури доходів (насамперед отриманням і підвищенням частини доходів від оплати праці).

Історичний досвід розвинутих країн засвідчує, що середній клас – це органічна складова демократичної держави.

2000–2001 роки були переломними для економіки країни і стали початком процесу відновлення вартості праці через реальне зростання як мінімальної, так і середньої заробітної плати у всіх сферах економічної діяльності. Необхідність прискореного зростання заробітної плати була викликана багатьма чинниками, передусім через її скорочення протягом 1991–2000 рр. значно більш високими темпами, ніж падала продуктивність праці, що призвело до надексплуатації та втрати мотивуючої та відтворювальної функції заробітної плати. За цей період відбулось штучне заниження частки заробітної плати як у структурі видатків на виробництво товарів чи послуг, так і у структурі ВВП.

Так, продуктивність за ВВП (за 1 год.) в Україні становила 5,8 долара, тоді як у США – 27 доларів, Великій Британії – 22, Німеччині – 27,7, Франції – 28,8; а у Чехії – 8,5, Польщі – 6,2, Росії – 7,6 долара, у той час як середня заробітна плата (за 1 год.) становила 1,4 долара, тоді як у США – 16,4, Великій Британії – 13,8, Німеччині – 22,7, Франції – 14,4; у Чехії – 2,5 долара, Польщі – 4,3, Росії – 1,7 долара. Тобто, на один долар заробітної плати середньостатистичний працівник в Україні виробляв на початок 2000 р. продукції у 4,1 раза більше порівняно з працівником США та інших розвинутих країн світу.

У цей період профспілки виступили з ініціативами, що мали на меті повернення заробітній платі як мотивуючої функції, так і функції розширеного відтворення робочої сили.

За активної участі профспілок у Генеральній угоді 2002–2003 рр. було визначено, що мінімальна тарифна ставка робітника I розряду не може бути нижчою за мінімальну заробітну плату. А у Генеральній угоді на 2004–2005 рр. сторони угоди встановили новий принцип – кваліфікована праця навіть найнижчого тарифу має мати вищі гарантії оплати, ніж некваліфікована й запровадили норму, за якою ставка робітника I розряду повинна бути не нижчою за 120% розміру мінімальної зарплати.

Важливість цієї норми полягає у тому, що саме на основі розміру тарифної ставки робітника I розряду формується тарифна сітка. З урахуванням того, що домовленості соціальних партнерів передбачали, що зростання заробітної плати має відбуватися темпами вищими за темпи зростання ВВП, а з 2005 р. мало бути забезпечене щорічне зростання середньої заробітної плати не менш ніж на 25 %, було створено передумову стабільної тенденції підвищенню номінальної зарплати.

Динаміка номінальної заробітної плати у 2000–2006 рр.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Номінальна заробітна плата, грн.	230,13	311,08	376,38	462,27	589,62	806,18	1041,47
У % до відповідного періоду попереднього року	129,6	135,2	121,0	122,9	127,5	136,7	129,2

Проте в Україні не зменшується прагнення до звуження соціальних прав найманих працівників та скорочення державних витрат на соціальні й культурні потреби населення. Держава під гаслом демократизації у деяких випадках передчасно відмовляється від своїх соціальних обов'язків, перекладаючи їх на договірні стосунки між бізнесом та робітниками.

Послідовно проводячи політику щодо соціальної відповідальності бізнесу, Федерація профспілок України ініціювала приєднання до Глобального договору ООН всіх суб'єктів Сторони власників та запровадження стандарту SA 8000 у проєкті нової Генеральної угоди.

25 квітня 2006 р. у Києві за ініціативою Представництва Організації Об'єднаних Націй в Україні відбулася офіційна церемонія вручення сертифікатів приєднання до Глобального договору, на якій Федерація профспілок України стала повноправним членом цієї міжнародної організації.

Кваша Т.К.,

зав. прогнозно-аналітичного відділення Українського інституту науково-технічної і економічної інформації

Розробка найважливіших новітніх технологій в Україні – запорука підвищення конкурентоспроможності української економіки

Національна економіка вичерпала свою спроможність до інерційного розвитку, що робить надзвичайно важливим перехід до цілеспрямованих дій щодо відновлення високих темпів економічного зростання та здійснення якісних структурних перетворень як основи підвищення життєвого рівня українського народу. Динамічне розгортання процесів глобалізації вимагає посилення відкритості національної економіки.

За таких умов для поліпшення добробуту населення необхідно забезпечити постійне підвищення рівня конкурентоспроможності економіки та відстоювання національних економічних інтересів. Виконання цього завдання потребує, крім іншого, реалізації інноваційної соціально орієнтованої моделі економічного розвитку.

Проблема дослідження рівня конкурентоспроможності економіки України висвітлювалась у працях багатьох українських авторів, а саме: В.М. Гейця, Л.О. Мусіної, В.І. Мунтіяна, І.В. Крючкової, Я. Жаліло та ін. Тематика більшості досліджень стосується рівня конкурентоспроможності та причин низької конкурентоспроможності економіки України, впливу структурних змін на зазначений рівень, підвищення конкурентоспроможності підприємницького середовища і т.д. Питання створення нових конкретних технологій, їх фінансування зазначеними авторами не розглядалося.

Ми у цій статті ставили за мету проаналізувати результативність розробок найважливіших новітніх технологій в Україні.

Інноваційний процес – це процес створення складного продукту або технічної системи на базі наукоємних технологій [1].

Розробники індексу глобальної конкурентоспроможності (ІГК) умовно визначили «три стовпи», на яких ґрунтується процес зростання, а саме: макроекономічне середовище, якість державних інституцій та технологічний прогрес. Технологічний чинник вважається найбільш вагомим (критичним) у аналізі процесу економічного зростання в довгостроковій перспективі. Причому, в країнах, що займають провідні позиції технічного прогресу, немає іншого шляху зростання, крім інноваційного. А у країнах, які тільки наближаються до високорозвинутих, велику роль відіграє поєднання адаптування існуючих розвинутих технологій та власного інноваційного розвитку [2].

За умов комерціалізації науки, що є характерною рисою сучасного розвитку в багатьох країнах світу, де основне призначення наукових досліджень полягає у підвищенні економічного зростання, спостерігається особлива увага замовників і виконавців науково-дослідних робіт до стадій наукового циклу, пов'язаних із прикладними дослідженнями та конкретними технологічними розробками, що з них випливають. Їх частка у загальному обсязі НДДКР у зв'язку з цим закономірно зростає. Це дає можливість підвищити роль науки як продуктивної сили суспільства, тобто посилити її вплив на економічний розвиток країни, зріст її матеріального і духовного багатства [3].

Розглянемо, як фінансуються наукові роботи в Україні взагалі та розробки найважливіших новітніх технологій, зокрема. За даними Держкомстату, протягом 2000-2005 рр. спостерігалася тенденція зростання номінальних обсягів видатків на науку. Видатки державного бюджету у 2006 р., що спрямовувалися на розвиток наукової та науково-технічної діяльності, перевищують їх номінальний обсяг у 2000 р. більше як у 2,5 рази. У відсотках до ВВП зазначені видатки порівняно із 2000 р. мають тенденцію до щорічного зниження. Ріст фінансування науки за рахунок бюджету у 2004 р. виявився дуже короткочасним і вже у 2005–2006 рр. частка видатків на науку бюджетних коштів у ВВП знову знизилась (табл. 1), причому до рівня 2000 р. Слід зауважити, що зниження фінансування відбувалося за всіма джерелами. У 2006 р. обсяг коштів вітчизняних замовників становив 1563,3 млн. грн., або 0,29% до ВВП проти 0,38% у 2005р. Обсяг коштів іноземних джерел зменшився з 0,28% від ВВП до 0,19% (з 1258 млн. грн. до 1000,9 млн. грн.).

У структурі загального обсягу фінансування наукових та науково-технічних робіт частка фундаментальних та прикладних досліджень збільшується, причому збільшується саме за рахунок бюджету. Питома вага науково-технічних розробок та послуг зменшується, зменшується також фінансування зазначених розробок за рахунок бюджетних коштів.

На виконання Постанови Кабінету Міністрів України від 26.08.04 № 1084 проводиться моніторинг результативності наукових досліджень, виконаних за рахунок Держбюджету України за даними головних розпорядників бюджетних коштів, Міністерства фінансів України, Міністерства економіки України.

За даними зазначених розпорядників, у 2006 р. за кошти державного бюджету виконувалися 10847 наукових робіт (наукових досліджень і розробок – ДіР). Порівняно з 2004 р. кількість наукових робіт, що виконувались у звітному році, скоротилась майже на 3,8 %; з 2005 р. – на 5,4%. Майже половина наукових робіт, що виконувались у 2006 р., припадає на наукові дослідження фундаментального характеру, 40% – на прикладні дослідження.

Таблиця 1

*Динаміка фінансування науки, млн. грн.**

Показник	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р. (попередні дані)
<i>ВВП, млн. грн.</i>	170070	204190	225810	267344	345113	441452	537667
<i>Загальний обсяг фінансування науки за рахунок всіх джерел</i>							
млн. грн.	2046,3	2432,5	2611,7	3597,4	4251,7	5160,4	5164,4
% до ВВП	1,20	1,19	1,16	1,35	1,23	1,17	0,96
<i>Фінансування науки за рахунок державного бюджету</i>							
млн. грн.	614,5	834,1	733,3	1070,7	1449,5	1711,2	2017,4
% до ВВП	0,36	0,41	0,32	0,40	0,42	0,39	0,38
% до загального обсягу фінансування науки	30,0	34,3	28,1	29,8	34,1	33,2	39,1
<i>Інші джерела фінансування науки, у тому числі</i>							
Власні кошти наукових організацій, млн. грн.	61,3	240,6	146,7	228,5	275,9	338,5	462,7
Кошти замовників України, млн. грн.	785,8	789,5	933,6	1321,4	1475	1680,1	1563,3
Кошти замовників іноземних держав, млн.грн.	477,1	555,3	683,1	875,1	908,6	1258	1000,9

* Розраховано за даними Держкомстату України.

За напрямом Розробки новітніх технологій виконувалось 205 робіт, або 1,8 % загальної кількості. 81 % цих робіт виконано науковими установами чотирьох розпорядників: Міністерства освіти і науки України – 46 %, Міністерства аграрної політики – 14 %, Міністерства економіки – 11 % та Міністерства промислової політики – 10 %. Технології розроблялись і за напрямками: фундаментальні та прикладні дослідження. Порівняно з минулим роком кількість робіт цього спрямування скоротилася з 1045 до 1014.

На фінансування розробок найважливіших новітніх технологій за державним замовленням з державного бюджету виділено лише 19,52 млн. грн. На фінансування цього виду робіт припадає найменша частка видатків у загальному обсязі фінансування науки, причому ця частка протягом 2004–2006 рр. постійно зменшується (0,73 у 2006 р. проти 1,14 % у 2004 р.). У середньому по Україні на один проект з розробки нових технологій витрачалось у середньому 87 тис. грн. проти 75,1 тис. грн. у попередньому році. Вартість одного проекту у номінальних цінах подорожчала на 15,8%, а у реальному вимірі (з урахуванням індексу інфляції) вартість одного проекту була лише на 1% більше, як у 2005 р. Середня вартість одного проекту була недостатньою для доведення більшості результатів до впроваджувальної стадії.

У цілому створено 1556 нових технологій, з них — 82 технології (92 % порівняно з 2005 р.) за напрямом розробки найважливіших новітніх технологій. За експертними оцінками*, відібрано 17

* Оцінка проводилась за такими критеріями:

- а) За результатами роботи розроблено або передбачається розроблення продукції, яка відноситься до категорії високотехнологічної.
- б) Одержано патенти, або подано заявки на їх одержання.
- в) Подано заявку до Європейського патентного бюро ЕПО або Бюро реєстрації патентів і торгових знаків США USPTO.
- г) Результати роботи представлені на міжнародних та вітчизняних конференціях, симпозиумах, семінарах, круглих столах.
- р) Представлені на міжнародних та вітчизняних виставках.
- д) Подані на відзначення премією та іншою відзнакою.
- е) Опубліковані у вітчизняних або міжнародних фахових виданнях.
- є) Дозволили взяти участь у міжнародних та міждержавних проектах.
- ж) Керівники або учасники дослідження за його результатами представлені до почесних звань.

робіт по створенню технологій, за результатами яких розроблено або передбачається розроблення продукції, яка відноситься до категорії високотехнологічної. По 12 створених технологіях одержано патенти, або подано заявки на їх одержання. На жаль, по жодній з розроблених технологій не подано заявку до Європейського патентного бюро ЕРО, або Бюро реєстрації патентів і торгових знаків США USPTO. Лише сім технологій представлені на міжнародних та вітчизняних виставках.

Серед створених технологій експертами виділено такі розробки:

- екологічно чиста технологія і устаткування для термічного вилучення речовин з виробів, що утилізуються;
- новітня технологія одержання біологічно активних фосфоровмісних сполук нового покоління для потреб фармакології та агропромислового комплексу;
- технологія виробництва кристалів та наноструктур напівмагнітних напівпровідників з ефектом спінової взаємодії для застосування в оптоелектроніці;
- технологія виготовлення надчистих галію та індію для створення матеріалів надвисокочастотної електроніки;
- технологія виробництва кремнієвих лавино-пробивних діодів;
- технологія серійного виробництва потужних (20 Вт) імпульсних кремнієвих лавино-пролітних діодів для радіолокаційної техніки нового покоління;
- природоохоронна технологія захисту гідротехнічних об'єктів від шкідливої дії води;
- типова технологія виготовлення сонячних батарей (СБ) на основі сотопластових каркасів та технологічних процесів виготовлення ячеек ФЕП, мікрозварювання та захисту ФЕП. Конструктиви ячеек GaAs ФЕП, груп ФЕП, СБ.

Результати, як бачимо, занадто скромні. Така ситуація ставить під сумнів спроможність накопичення необхідної критичної маси новацій вітчизняного походження для їх упровадження в різні сфери суспільного життя з метою надання інноваційному підприємству необхідних імпульсів для розширеного відтворення, а економіці України – необхідного потенціалу зростання.

Як наслідок, Україна перетворилася на чистого імпортера технологій та об'єктів інтелектуальної власності. Статистичні дані щодо платежів за майнові права на об'єкти інтелектуальної власності (ліцензії на патенти) демонструють зростання від'ємного сальдо торгового балансу. З одного боку, придбання чи оренда нематеріальної (інтелектуальної) власності здійснюється компаніями аби, у подальшому змінити технології виробництва, що сприятиме їх конкурентоспроможності. Проте обсяги імпорту все більше перевищують експорт, тобто порівняльні переваги у створенні нових індустріальних технологій визнаються за іноземними розробниками і компаніями. Зростання рівня залежності України від інтелектуальних напрацювань закордонних партнерів перешкоджає посиленню експортних позицій за продукцією високих технологій у майбутньому. Також цей стан є індикатором тенденцій щодо джерел виробництва та напрямів розповсюдження виробничого знання у світі. Разом із включенням України до глобального науково-технологічного бізнесу, посилюється залежність від інтелектуальної власності, створеної за кордоном [4].

Крім того, країни-імпортери нових технологій намагаються зберегти свої науково-технічні переваги. Це проявляється в обмеженні не стільки на передачу наукоємкої продукції, скільки на трансферт технологій. Чітко простежується тенденція передачі тільки тих технологій, впровадження яких у країнах-імпортерах може бути вигідною для її постачальника. Як правило, у своїх закордонних філіях ТНК використовують сучасну технологію тільки у разі збереження контролю над виробництвом та реалізацією [5].

До того ж, орієнтація тільки на використання закордонних технологій призводить до збереження економічної відсталості. На практиці спроби відсталої країни відразу перейти до новітніх технологій часто виявляються невдалими через несумісність цих технологій з місцевою культурою й технологічним середовищем, інститутами і якістю людського капіталу. Більше

результативним і дешевим виявляється запозичення менш просунутих технологій. Врахування цієї обставини дозволяє констатувати, що ставка на використання запозичених технологій веде в пастку низької продуктивності.

Доступність second-hand технологій, що послабляє увагу до власних досліджень і розробок, створює одну з пасток на шляху розвитку, що доганяє, яку допустимо назвати пасткою технологічного утримання. При цьому розрив у рівні розвитку країн може зменшитися, але потім геть консервується. Те, що для відстаючих країн є інноваціями, для лідерів може означати рятуння їхніх економік від матеріало- і трудомістких, екологічно небезпечних і морально застарілих виробництв. Таким чином, передові країни не тільки вивільняють економічний простір для нових високотехнологічних виробництв, а й певною мірою ускладнюють їх просування в наздоганяючих країнах [6].

Однією з умов подолання пастки технологічного утримання є інвестиційна підтримка національного сектора ДіР. Дослідження російських дослідників вказують на те, що підвищення норми нагромадження й збільшення вкладень у власний сектор ДіР повинне бути настільки значимим, щоб перекрити втрати у припливі закордонних знань і технологій. А таке можливо, якщо рівень розвитку цього сектора є достатньо високим. Інакше компенсувати скорочення технологічних запозичень у поточний період не вдасться навіть при значному нарощуванні інвестицій у власні дослідження й розробки [7].

Порівняльний аналіз позитивного закордонного досвіду розвинутих країн, а також негативного досвіду існування інноваційної системи при нейтральному відношенні держави до науки засвідчують, що без ефективної та достатньої підтримки держави передової науки не існує. При аналізі закордонного досвіду важливо врахувати переваги, які створюються розвинутими країнами для реалізації інновацій. Особливо необхідно використати досвід заохочення підприємництва до трансферу самостійно розроблених новітніх технологій. Зазначені переваги формуються у трьох сферах: законодавчій, фінансовій та організаційній [8].

Законодавче забезпечення комерціалізації інновацій.

Результати аналізу можливостей та умов застосування закордонного досвіду у законодавчій сфері наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Досвід та умови юридичного забезпечення комерціалізації технологій у розвинутих країнах світу [8]

<i>Правові проблеми</i>	<i>Механізм прийняття рішень</i>	<i>Реалізовано у країнах</i>
Закріплення права власності на результати наукових досліджень	Закріплення за організацією – роботодавцем юридичного права на створені науковцями результати наукових досліджень	Австрія, Бельгія, Данія, Німеччина, США, Ірландія, Великобританія
	Змішана форма власності поряд з виключним правом власності, що надається досліднику	Фінляндія, Греція Швеція, Італія
Введення в обіг, швидке патентування	Застосування перехресного «крос ліцензування»; створення патентних пулів	«Sony», «Philips», «Pioneer!»
Оцінка патентної спроможності	Використання системи спинофф – компаній та патентних агентств	Німеччина
Забезпечення умов для реалізації прав власності	Роялті діляться по 50% між винахідником та університетом, у науково-дослідних установах (НДУ) не університетського типу – за договором	Франція
	Пільгове обкладання податками доходів, які отримують вчені від трансферу	Ірландія
Стимулювання вчених у трансферті результатів	Право володіння акціями у створених компаніях за умови збереження статусу вченого державного НДІ протягом шести років	Німеччина, Італія, Франція, Іспанія, Португалія
	Право державних вчених одночасно виконувати функції	Франція

III блок питань

<i>Правові проблеми</i>	<i>Механізм прийняття рішень</i>	<i>Реалізовано у країнах</i>
	доктора наук та підприємця	
	Звільнення від податкових нарахувань від роялті	Ірландія
	Рівні права пріоритетного та непріоритетного використання наукових результатів (виключення – військова сфера)	ЄС
Відповідальність за комерціалізацію результатів, отриманих за рахунок коштів держбюджету	Через систему інноваційних інфраструктурних посередників (офіси комерціалізації: державні, державно-приватні, приватні)	Франція**
Контроль за використанням державних видатків на НДДКР	Професор має право вкладати бюджетні кошти у створення інноваційних компаній	Бельгія, Франція, Німеччина, США
	Контроль через систему інноваційних посередників та незалежних аудиторів через систему тендерів	Франція
Моніторинг законодавства	Механізм моніторингу та оцінки державної інноваційної політики	ЄС***
Залучення академічної науки до НДДКР	Надання права університетам займатися бізнесом через свої холдингові компанії. Легальна участь державних інститутів в утворенні стартап компаній (квзіпідприємств)	Швеція
Залучення академічної науки до інноваційного процесу	Практика проведення моніторингу та оцінки прийнятих рішень з наданням урядом до парламенту звіту за 3 роки з оцінкою наукових, кадрових та податкових результатів	Франція
Розвиток міжнародної інноваційної кооперації	Залучення іноземних партнерів законодавчо визначено, обов'язкова участь у проєкті не менше двох країн	ЄС
	Переслідування будь-яких підтасовок, викривлень відносно відкриттів, що призводить до несприятливих правових, кадрових, морально-етичних наслідків	Південна Корея
	Захист технологічних інновацій через комбінацію патентів, промислових схем та торгової марки	США, Японія, ЄС
Захист інноваційного лідерства	Одночасність захисту інтелектуальної власності, що знаходиться у міжнародному обороті, та створення списку країн – порушників прав на інтелектуальну власність	США
	Створення стратегічних партнерств через WIPONET	Всі країни
Розвиток світового експорту технологій та конкуренції	Створення контрольного списку країн – порушників прав на інтелектуальну власність	США
	Програми розвитку національних брендів	США, Південна Корея, ЄС, Японія
	Підтримка малих та середніх підприємств через жорсткість антимонопольного законодавства	США, ЄС
	Стимулююче законодавство по технологічних парках та технологічних зонах	ЄС

** Закон від 12.07.99 щодо інновацій та наукових досліджень

*** Метод відкритої координації

Фінансове забезпечення комерціалізації інновацій

Для створення механізмів фінансування як інновацій взагалі, так і розробки технологій зокрема, потрібні пошук джерел фінансування, побудова ефективної системи розподілу коштів між проєктами та очікуваним від їх реалізації доходом між учасниками [7].

Венчурне фінансування, як надзвичайно важлива для підтримки інноваційного розвитку діяльність, не отримала в Україні належного розвитку. При практичній відсутності венчурного капіталу вітчизняного походження, венчурні фонди переважно зарубіжного капіталу не зацікавлені у розвитку конкурентоспроможних технологій і свої інвестиції спрямовують на акції

великих підприємств енергетичної, машинобудівної, будівельної та переробної промисловості, а не у сферу високих технологій [8]. Такий стан спричинений як загальними економічними тенденціями України, так і руйнацією власного наукового потенціалу, особливо галузевого сектора науки [5].

На нашу думку, з метою реалізації першочергових заходів у напрямі підвищення технологічної конкурентоспроможності економіки України варто вдосконалити систему державного стимулювання інноваційної діяльності, визначити пріоритетні полюси технологічного прориву та підвищити державні асигнування на підтримку розроблення і трансфер технологій у цих полюсах, забезпечити проведення на постійній основі прогнозу науково-технологічного розвитку економіки.

Література

1. Федоров Е.А. Инновационный путь развития как магистральная мировая тенденция// Вестник Российской Академии наук. – 2006. – Т. 76. – № 9. – С. 779–789.
2. Крючкова І.В. Структурні чинники розвитку економіки України. – К.: Наукова думка, 2004. – 320 с.
3. Александрова В.П. Економіка і прогнозування //Інститут економіки та прогнозування НАН України. – 2006. – № 2. – 2006.
4. Національна інноваційна система: зарубіжний досвід, стан в Україні, аналітичні матеріали до парламентських слухань /За ред. В.М.Геєця, Л.І.Федулової. – К.: Інститут економіки та прогнозування НАН України, 2007. – 184 с.
5. Никитина М. Модели инновационного развития на примере республики Турция //Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 6. – С. 100–103. – М.: Изд-во «Наука», 2006.
6. Дементьев В.Е. Ловушка технологических заимствований и условия ее преодоления в двухсекторной модели экономики //Экономика и математические методы. – 2006. – Т. 42. – № 4. – С. 17–32. – М.: Изд-во «Наука». – 128 с.
7. Комков Н.И., Бондарева Н.Н. Проблемы коммерциализации научных исследований и направления их решения //Проблемы прогнозирования. – 2007. –№ 1. – С. 4–25.
8. Рекомендації парламентських слухань «Національна інноваційна система України: проблеми формування та реалізації» – К.: Верховна Рада України, 2007.

Степанкова Т.М.,

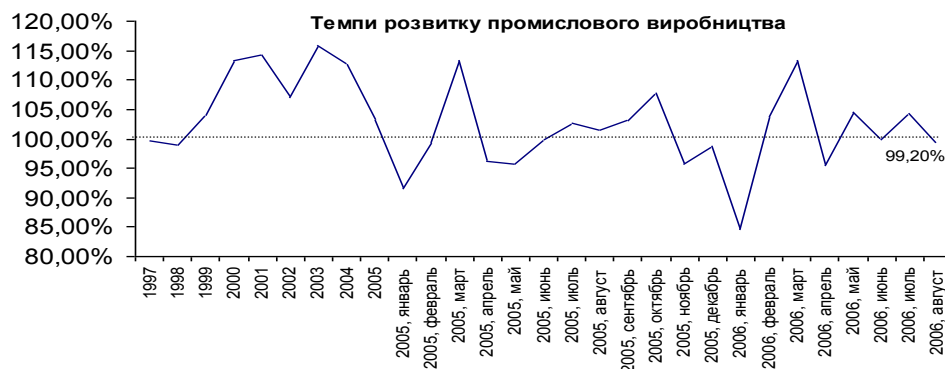
*канд. екон. наук, віце-президент УСПП з фінансів,
інвестицій, міжнародної співпраці*

Інструменти залучення інвесторів до розвитку малого і середнього бізнесу територіальних громад

У своєму виступі я зупинюсь на проблемних питаннях, що заважають стабільному розвитку реального сектора економіки і є серйозними ризиками для майбутнього країни, а також запропонувати до розгляду конференції кілька пропозицій, напрацьованих УСПП спільно з партнерськими організаціями, які, на нашу думку, сприятимуть притоку інвестицій у розвиток малого і середнього бізнесу територіальних громад та дозволять посилити конкурентні переваги України у міжнародному середовищі.

Ризики розвитку

Ще до початку 2005 р. Україна вичерпала можливості відновного зростання економіки за рахунок традиційного експорту, але не змогла перейти до моделі інвестиційного зростання.

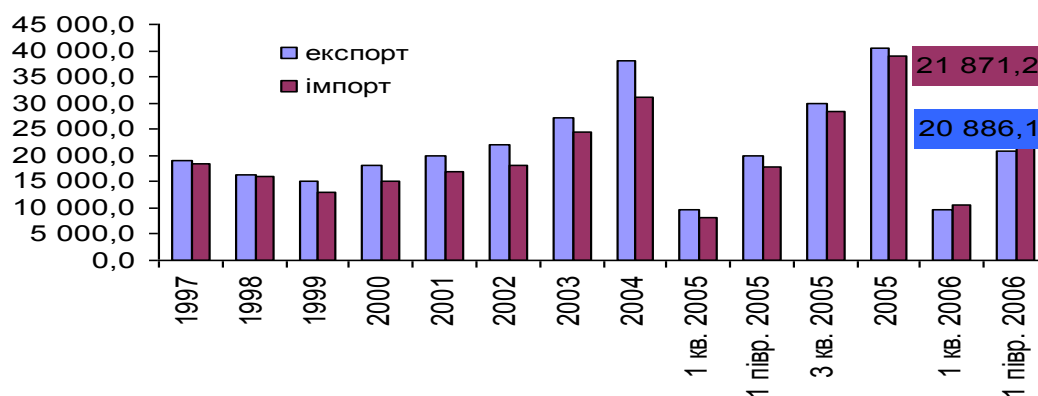


На це вказує стрімке уповільнення темпів зростання реального ВВП і скорочення експорту. Після кількох років стійкого зростання в 2005 р. реальний експорт товарів та послуг впав на 11,2 % внаслідок скорочення торгівлі товарами.

Зменшення експорту пов'язане з двома ключовими чинниками.

По-перше, це падіння світових цін на метал. По-друге, один з ключових споживачів українського металу – Китай – значно розширив власне виробництво.

- Частка металургійної продукції у загальній структурі експорту України за 2005 р. становила 42,2 %
- За прогнозами Міністерства економіки України, приросту виробництва металургійної продукції у 2006 р. не відбудеться, відповідно і приросту доданої вартості у даній галузі не буде



У результаті Китай не лише скоротив попит на метал з України, а й почав конкурувати з Україною за інші ринки. Паралельно зростає імпортна, і не тільки енергетична, складова.

Прогноз зростання виробництва сталі в основних регіонах світу

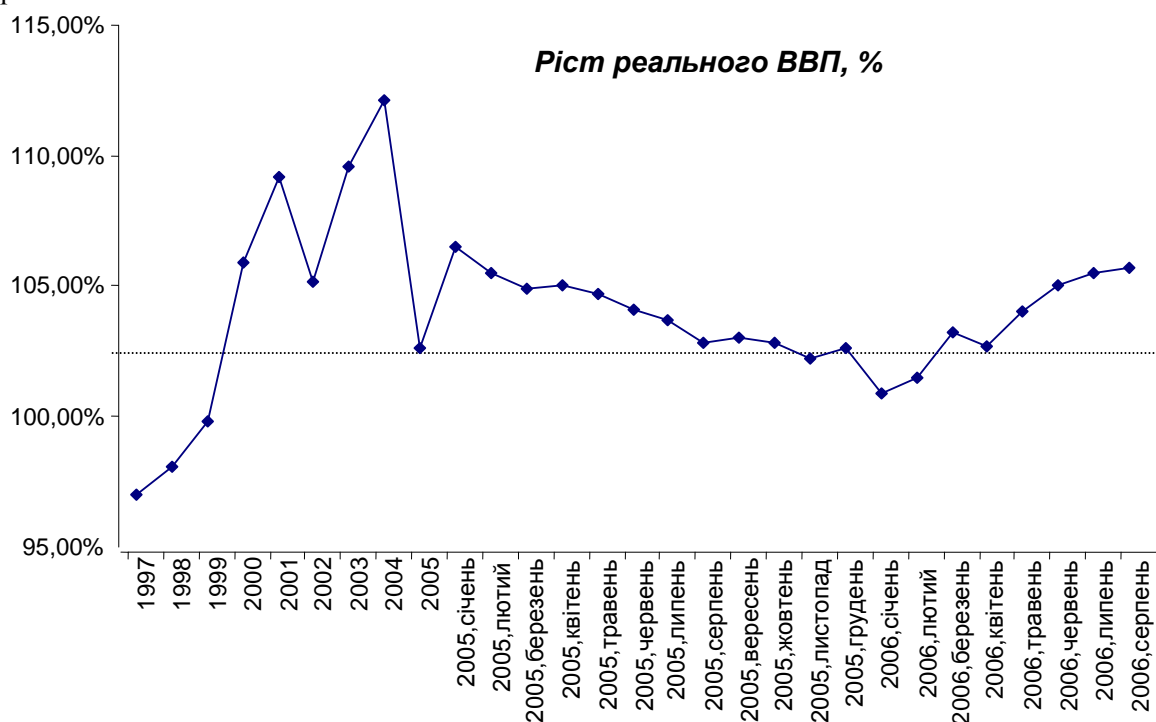
Регіон	2005 р., млн. т	2006 р., млн. т (прогноз)	Прогнозна динаміка, %
ЕС-25	186,15	186,95	0,43
Країни СНД та Балтії	112,9	114,35	1,28
Китай	348,2	389	11,72
Усього	1 128	1 175	4,17

Джерело: MEPS



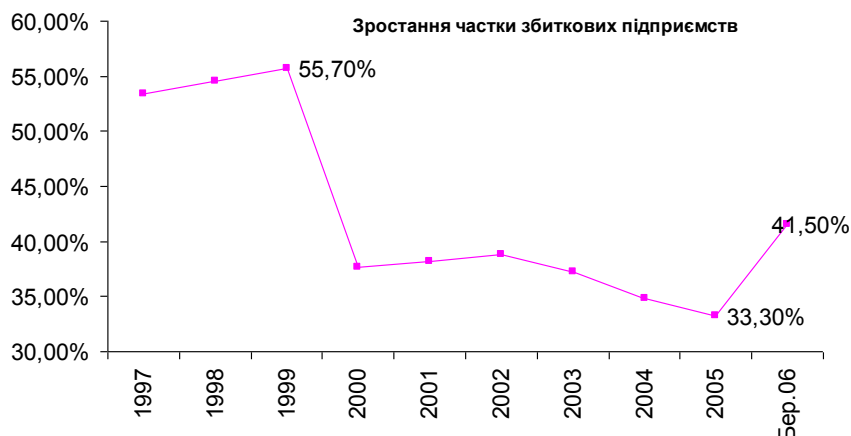
Тобто наростають проблеми торговельного (а, відповідно, і платіжного балансу країни) і внутрішні проблеми розвитку з огляду на спад у бюджетотворюючих галузях.

Уповільнення ВВП у 2005 р. ще більше підкреслило дві проблеми економічного розвитку України.

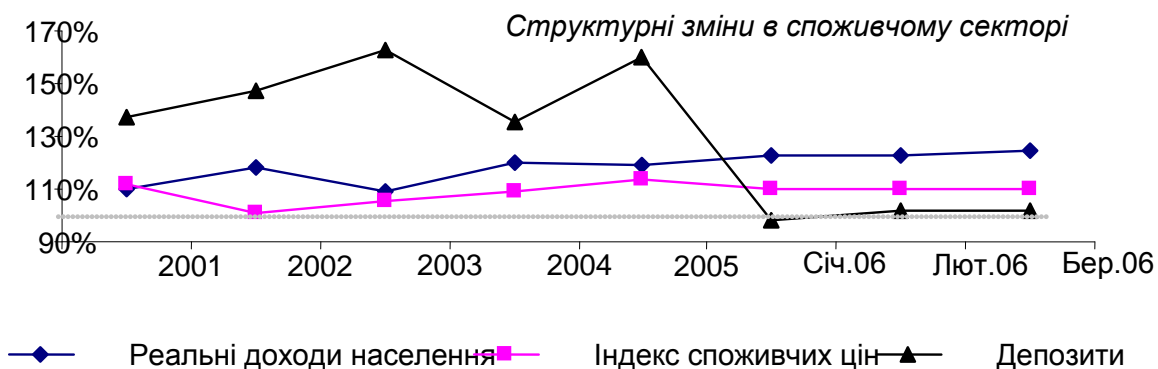


По-перше, йдеться про низьку диверсифікацію експорту, що робить країну надзвичайно вразливою до зовнішніх шоків на окремих ринках. По-друге, це випереджаюче зростання приватного споживання за рахунок інвестицій. Якщо ці дві проблеми не будуть вирішені, стабільного зростання в Україні очікувати не можна.

«Експортна модель» економічного розвитку з 2000 до 2004 р. забезпечувала високі темпи економічного зростання, збільшення доходів підприємств і населення, надходжень до державного бюджету. Але сьогодні вона вичерпала себе: коли зовнішній товарообіг на 20 % перевищує об'єм ВВП країни, виникає залежність національної економічної динаміки від коливань кон'юнктури зовнішніх ринків і конкурентоспроможності українських товаровиробників на цих ринках.



Погіршення ринкової кон'юнктури на продукцію традиційного експорту і зростання цін на енергоносії сьогодні призвели до втрати минулих цінових і конкурентних переваг для металургії, хімії та деяких інших галузей. Збільшилися проблеми надзвичайного зносу основних виробничих фондів, високої енергоємності промислового виробництва і домінування продукції з низьким рівнем переробки.

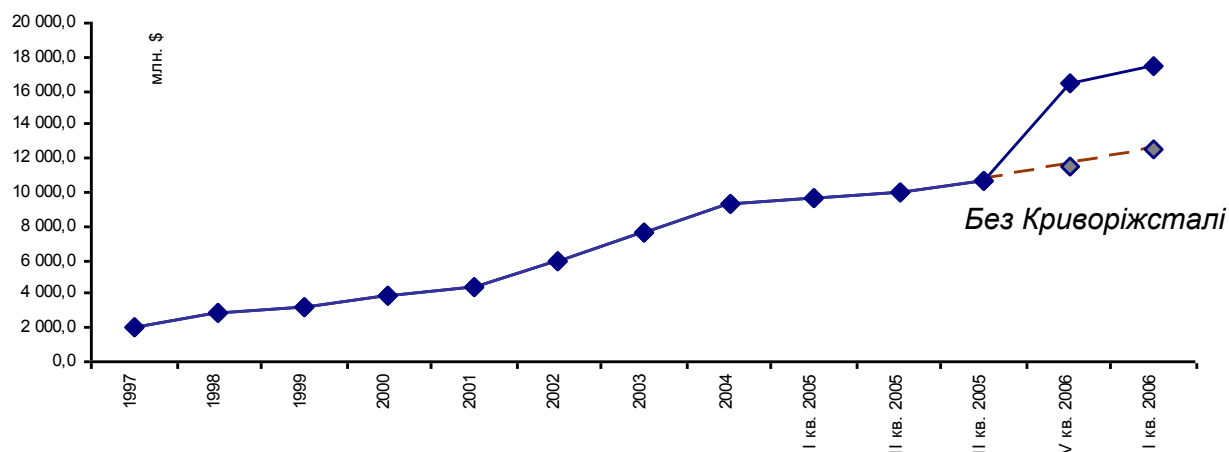


1. Ці проблеми можуть бути врівноважені *лише притоком капіталу* у швидкоокупні сфери – малий і середній бізнес, туризм, торговельну й транспортну інфраструктуру. Це дозволить покращити торговельний баланс за рахунок розвитку послуг, активізувати вагомий стратегічний ресурс — транзитні геополітичні переваги української економіки, вирішити проблеми бідності та депресивних територій через розвиток підприємництва (як це зробив свого часу Китай) і, відповідно, вирішити бюджетні й соціальні проблеми.

Однак, у 2006 р. не вдалося впровадити інвестиційну стратегію розвитку: інвестиції в основний капітал у минулому році збільшились на дуже скромні 1,9% порівняно із зростанням на рівні 28,0 % у 2004 р.

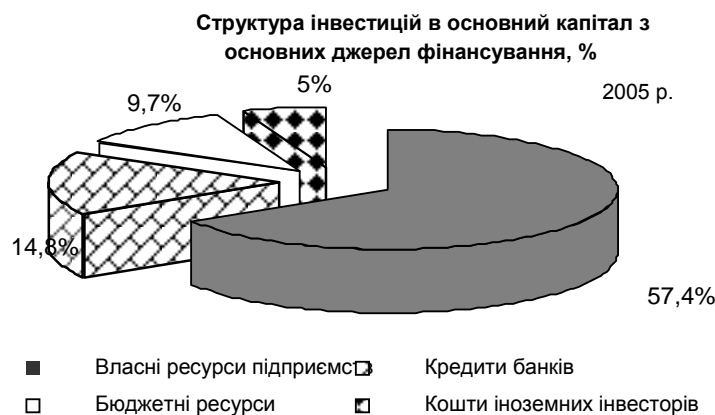
Ресурси, отримані від приватизації ВАТ «Криворіжсталь», вже витрачені відповідно до Закону України «Про Державний бюджет на 2005 р.».

Міністр фінансів України Віктор Пинзеник <http://tribuna.com.ua/news/2005/12/15/40887>



Різке уповільнення інвестиційної діяльності у 2005 р. пов'язане насамперед із:

- переглядом попередніх рішень щодо приватизації, що створило невизначеність відносно права власності у країні;
- раптовими змінами у податковому законодавстві, зокрема, скасування спеціальних економічних зон, які стали негативним шоком для інвесторів;
- 2005 р. був також періодом «між виборами», коли значна кількість інвестиційних рішень була відкладена до того моменту, коли знизиться рівень політичної невизначеності;
- експансіоністською соціальною політикою та політикою заробітної плати, що призвели до зміни розподілу доданої вартості в економіці.

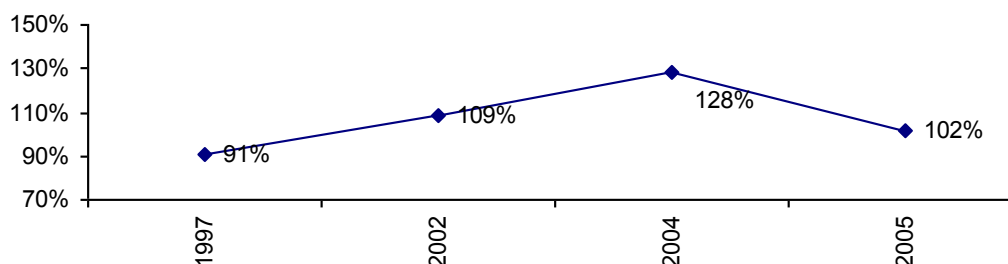


Довідково: Так, у 2005 р. частка оплати праці найманих працівників у ВВП становила 47,0 %, що на 1,4 відсоткових пункти вище показника 2004 р., тоді як частка чистих податків збільшилася на 3,3 відсоткові пункти до 13,5 %. Ці зміни відбулись за рахунок зміни частки сукупного прибутку та змішаного доходу, яка впала на ті ж самі 4,7 відсоткових пункти до 39,5%. Зниження частки прибутку означає зменшення здатності підприємств здійснювати інвестиції з власного капіталу, який сьогодні залишається ключовим джерелом інвестицій у країні. Додатний показник зростання ВВП був забезпечений стабільним розвитком приватного споживання. Іншими словами, економічне зростання в Україні використовувалося, щоб компенсувати довготривалий спад добробуту домогосподарств. У 2005 р. збільшення споживання домогосподарств було пов'язане переважно зі збільшенням попиту на непродовольчі товари та послуги, зокрема, послуги зв'язку, відпочинку і охорони здоров'я (споживання і нічого в інвестиції).

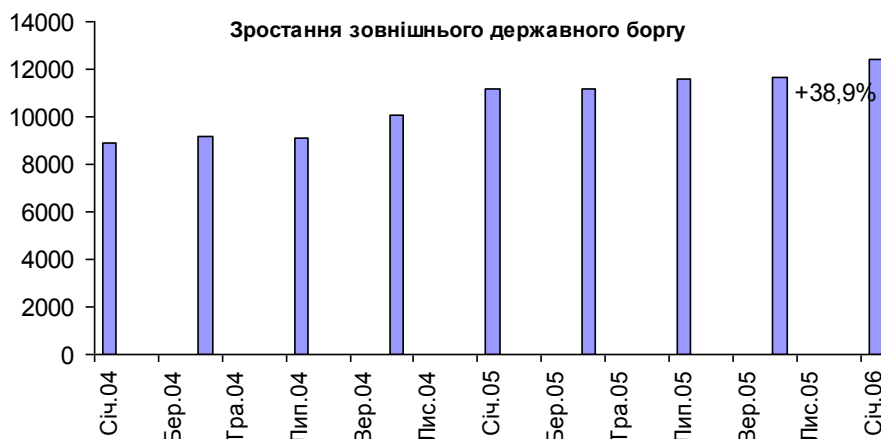
Сьогодні українські підприємства свої інвестиційні потреби на 65% покривають за рахунок власних коштів. При цьому йдеться виключно про ремонт критично важливого обладнання. В

результаті понад 60 % основних фондів використовуюється за межами нормативного строку. Відповідно, конкурентоспроможність української економіки є досить низькою і при вступі країни до СOT можлива втрата ринків. Для того ж, щоб перейти до перебудови економіки на засадах енергозбереження, треба інвестувати у 5–10 разів більше, як зараз. Самі підприємства з цим впоратись не можуть.

**Інвестиції в основний капітал
(динаміка росту в порівнянні с попереднім роком)**



Довідково: для того, щоб на доменних печах двох заводів – Алчевського і Дніпродзержинського перейти на вугільне вдування і відмовитись від газу необхідно близько 2,5 млрд. доларів. Для того, щоб модернізувати всю металургію, необхідно від 10 до 30 млрд. доларів (залежно від глибини модернізації). При цьому слід мати на увазі, що модернізація супроводжуватиметься скороченням робочих місць, а на створення одного робочого місця необхідно від 30 до 60 доларів.



Сьогодні основними ресурсами капіталоутворення та модернізації економіки України є прибуток підприємств, амортизація і банківські кредити. За умов діючих податкових ставок підприємства оптимізують фінансові потоки з метою зменшення прибутку, оподаткування. Амортизація також не дає значних ресурсів для модернізації виробництва. Практично єдиним джерелом отримання зовнішніх ресурсів є банківські кредити з високою вартістю запозичення і складною процедурою отримання. Крайня нерозвинутість інструментів міжгалузевого переливу капіталів, з одного боку, і механізмів акумуляції фінансових ресурсів з метою формування «довгих грошей» – з іншого, призводять до практичної відсутності спеціалізованих банків довгострокового кредитування, небанківських фінансових інститутів, фінансово-промислових груп та ін.

За умов фактичної відсутності стимулів до інвестування капіталовкладення прямують, насамперед, у види економічної діяльності, що мають високу ліквідність і короткі терміни окупності, що не дивно у світлі дорожнечі кредитних ресурсів, що зберігається, а, отже, вартості грошей у часі (як головного критерію оцінки фінансової спроможності інвестпроекту). У

результаті досить успішний розвиток експортних галузей у минулих роках не забезпечив адекватний приріст капіталовкладень: у металургію надійшло лише 10,3 % всіх інвестицій у промисловість (питома вага галузі у валовому випуску – 24 %), у машинобудування – 8 % (питома вага у випуску – 14 %). У сільське господарство, що дало 11 % валового випуску, надійшло лише 4% всіх інвестицій в основний капітал. Як наслідок, в економіці виникають вогнища «локального перегріву» економіки і держава не дає чітких орієнтирів бізнесу по перспективних ринках і напрямках розвитку: в Україні не визначені пріоритети економічної модернізації та джерела інвестицій, немає бюджету розвитку під інноваційну модель та ринкову інфраструктуру. Це надзвичайно небезпечна ситуація для стратегічного розвитку країни. Сьогодні необхідно швидко шукати засоби компенсації наростання витратності української економіки на фоні втрати традиційних ринків бюджетоутворюючих експортних галузей, щоб запобігти глибокому економічному спаду.

Довідково: за даними експертів підвищення ціни на газ до 150 доларів за 1000 м. куб. з серпня поточного року може призвести до скорочення продукції металургії вдвічі.

Немає відповідних орієнтирів і іноземному стратегічному інвестору: *практично не використовується фондовий та іпотечний ринок, який у розвинутих країнах забезпечує від 50 до 80% всіх інвестиційних ресурсів.*

Сьогодні, за умов домінування неорганізованого фондового ринку відома вартість лише невеликого числа українських компаній. Відсутня солідна інформативна база щодо українських підприємств. В ЄС працює система ЛУКСОР, євроінфо, ЕУРІКА та інші, де кожний інвестор чи комерційний партнер може отримати за невелику плату необхідну й прозору інформацію щодо будь-якої структури. Відома також динаміка курсової вартості фінансових інструментів компанії, що адекватно відображає рівень роботи її менеджменту й ефективність вибраної стратегії розвитку. Це потрібно державі як великому власнику багатьох стратегічно важливих підприємств. Це потрібно емітенту для оцінки вартості своєї компанії. Це потрібно цивілізованому інвестору, для якого тільки організований ринок є орієнтиром при ухваленні рішення. Тому треба думати (і думати швидше!) про допуск до управління власністю, тобто і до участі у статутному капіталі, стратегічних інвесторів (але бути грамотними при цьому! Не продавати, як зробили із «Криворіжсталлю», назвавши виручку від продажу інвестицією.) Але для цього потрібна зміна самої якості інтеграції України у зовнішню економіку. Відкриваючи доступ до участі у статутному капіталі, ми також можемо взяти участь у статутному капіталі інших. Це більш стабільна інтеграційна позиція. Сьогодні німці, поляки, та прибалти пропонують вигідні умови створення спільних підприємств на територіях своїх країн, для наших підприємств – це спрощений вихід на інші ринки. На ринках СНД ми так працюємо вже давно. Є серйозні пропозиції і у транснаціональних сферах: енергетиці, транспорті, транскордонному співробітництві.

Довідково: Йдеться, насамперед, про стратегічну пропозицію Росії новому коаліційному уряду України, який буде сформований після парламентських виборів. Як стало відомо, пропозиція озвучуватиметься в ході обговорення проблеми енергетичної безпеки на саміті «великої вісімки» у Санкт-Петербурзі. Росія запропонує розмін частиною активів «Нафтогазу» і «Газпрому». Яку користь може отримати з цього Україна? Якщо розмін відбудеться, наша країна, залишаючись транзитером газу, але за участю «Газпрому», одночасно перетворюється і на його здобувача, виробника. Разом із «Газпромом», звичайно. Українська економіка дістане доступ до активів, з огляду на які виробники газу і нафти витягують основну частину доходів від сприятливої цінової кон'юнктури. Україна дістане доступ до ренти виробника. На практиці це означає, що частина податків «Газпрому», точніше «Газпрому»–«Нафтогазу», надійшла б до українського бюджету. Такий варіант здатний дати нашій країні всього за 3–4 роки більше, ніж сукупні іноземні інвестиції до України за всі роки незалежності. Виникла б унікальна ситуація, коли Київ і Москва були б дружно зацікавлені не у тому, хто з них раніше вступить до ВТО і «насолить» іншому, а у зростанні цін на газ. Адже підвищення відноситься до експортної частини палива. Газ для себе Україна у цьому випадку могла б споживати за тією самою ціною, що і Росія. А при

бажанні і дешевше. Як говориться, своя рука – владика. Тільки щоб рука діяла на користь суспільства і держави, а не у власних інтересах.

Все це вказує на необхідність зміни моделі розвитку української економіки. *Необхідно формувати принципово нову – інвестиційну — стратегію розвитку інноваційного спрямування на основі партнерства влади і бізнесу. Механізми приватного і державного партнерства широко використовуються на Заході й зрозумілі для іноземного інвестора та міжнародних фінансових організацій.*

При розробці такої стратегії необхідно:

- а) визначити пріоритети інноваційно-інвестиційного розвитку країни і, відповідно, точки модернізації виробничого потенціалу з метою підвищення конкурентноздатності українських виробництв. (Сьогодні практично всі провідні галузі промисловості України розвиваються екстенсивним шляхом. Наші підприємства мають на млн. грн. основних фондів і багато виробничих площ і територій.) Весь цей обсяг не потребує модернізації. Для того, щоб модернізація була ефективною, необхідно визначити конкурентні переваги української економіки на внутрішньому і зовнішньому ринках, дати сигнали бізнесу щодо цих пріоритетів, розробити протекціоністські заходи по їх впровадженню;
- б) відмінити протекціонізм відносно традиційного експорту, який призводить до стагнації галузей переробного циклу і порушує пропорції економічного розвитку;
- в) у зв'язку із загостренням конкуренції на міжнародних ринках збільшити розвиток систем контролю за якістю продукції;
- г) врахувати необхідність встановлення більш жорстких екологічних норм при вступі до СОТ, ЄС, що теж збільшуватиме виробничі витрати.

Тому гостро постало питання, звідки взяти кошти на забезпечення нової інвестиційної стратегії? УСПП спільно з партнерами (Центром «Хабітат», компанією «Трансполіс», Центром інституційного розвитку) пропонує інструменти залучення приватних (вітчизняних та зарубіжних) інвестицій, коштів міжнародних фінансових організацій і держави у розвиток територій і транзитних можливостей України.

Наші пропозиції базуються на таких вихідних моментах:

- максимальний розвиток торговельно-транспортних мереж на основі міжнародних транспортних коридорів через впровадження національної програми «From door-to-door»;
- активна реалізація муніципальних програм по залученню інвестицій у розвиток малого і середнього бізнесу територіальних громад;
- відмова від сподівань на дешеві енергоносії і швидке впровадження програм енергозбереження;
- визначення стратегічних пріоритетів і започаткування програм модернізації точок зростання української економіки.

Як засвідчили маркетингові дослідження, виконані фінансовими консультантами УСПП і компаній партнерів, фінансовий ресурс для реалізації такої інвестиційно-іннова стратегії вже сьогодні є в Україні. Достатньою мірою сформована і нормативна база, здатна забезпечити її виконання (доп. 1 Законодавча база).

Перша Програма «Створення транспортно-торговельної мережі «From door-to-door»» реалізується УСПП разом з компанією «Трансполіс» із загальним обсягом інвестицій 2,5 млрд. доларів.

Програма може бути повністю реалізована за рахунок приватних інвестицій, або у співвідношенні:

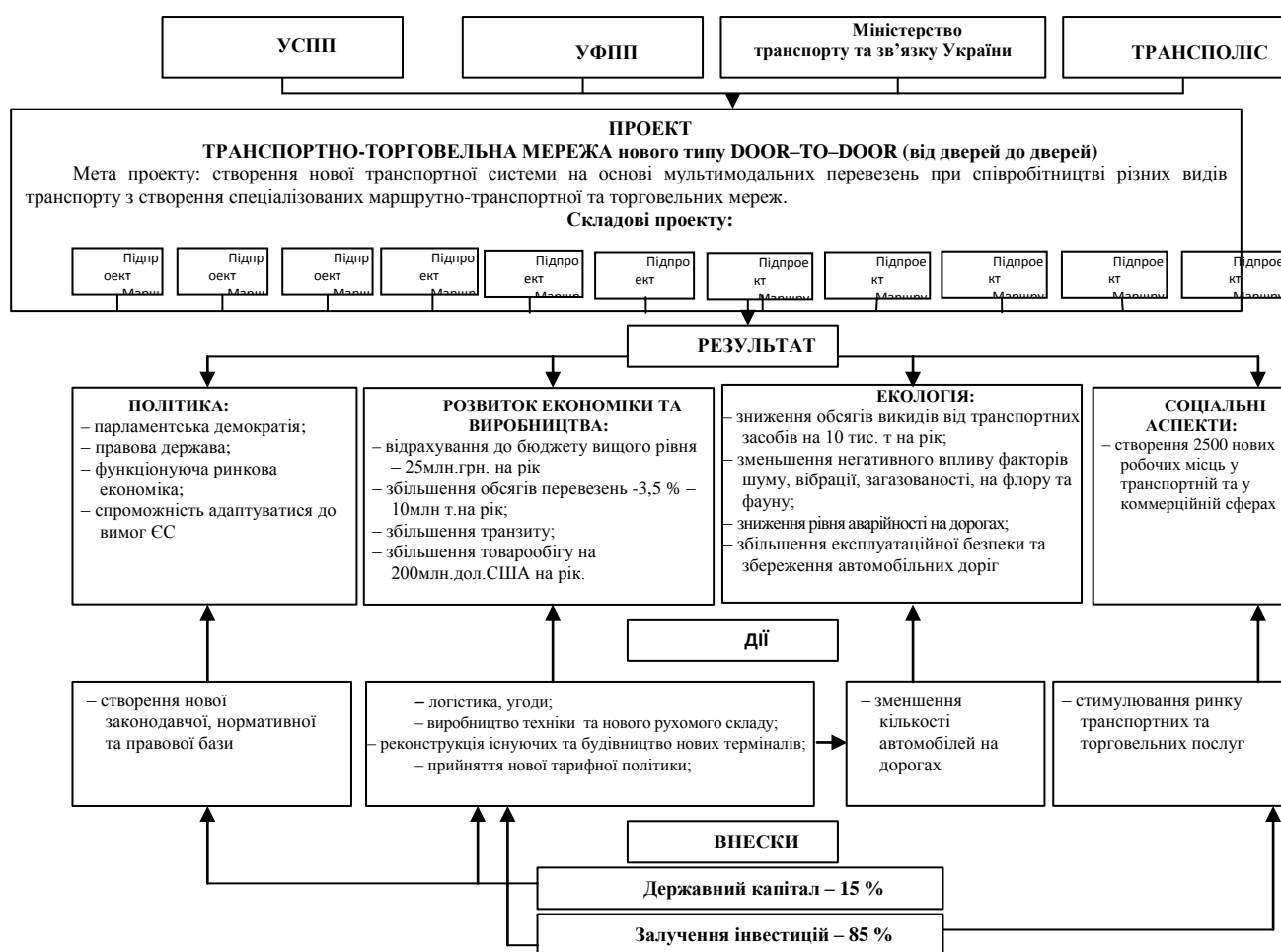
- державний капітал – 15%
- інші фінансові джерела, інвестиції-85%.

III блок питань

Логістика перевезень:

- організація перевезень дрібнопартійних товарів швидкими маршрутними поїздами;
- створення митно-ліцензійних складів у великих промислових центрах та транспортних вузлах;
- обслуговування із застосуванням рухомого складу;
- доставка вантажів між оптовими та роздрібними магазинами-центрами у спеціалізованих вантажних вагонах;
- доставка вантажів та товарів між центрами, оптовими магазинами та підприємствами у регіоні.

В основу Програми покладений потужний логістичний продукт, здатний ініціювати розвиток усередині регіональних, міжрегіональних, міжнародних зв'язків через транспортну складову. Програма охоплює всі регіони України, реанімує транспортну, торговельну й виробничу сфери відповідно до прийнятих міжнародних стандартів.



Підготовка до реалізації цього проекту проводиться УСПП і компанією «Трансполіс» з 2004 р. й знаходиться в повній відповідності з державною Концепцією й Програмою розвитку транспортних коридорів, затверджених Постановою КМУ від 20 березня 1998 р. № 346 «Про затвердження Програми створення й функціонування національної мережі міжнародних транспортних коридорів в Україні» (дія цієї Постанови закінчилася в 2005 р.).

Транзитні можливості України, яка розташована в самому центрі Європи, – наш потужний стратегічний ресурс. А з'єднання транспортної й торговельної складових забезпечує швидко

ліквідний капітал. Розвиток транспортних коридорів вирішує основне завдання – можливість інтеграції транспортної складової України в єдиний економічний простір, що забезпечує доставку вантажів і пасажирів.

Програма реалізується з використанням новітніх досягнень учених транспортної галузі й спеціально розроблених УСПП фінансових та інвестиційних інструментів.

З огляду на необхідність вирішення стратегічно важливих для України проблем, а саме:

- зміцнення Статусу України як транзитної держави;
- розвитку транзитної складової та її інтеграції у світову транспортну систему;
- створення швидко ліквідного капіталу Україно-торгово-транспортної мережі європейської якості;
- необхідності освоєння нових і перерозподіл світових ринків, засноване на сучасних транзитних можливостях, що поєднує простори Європи, Азії, країн Балтії, Індії, Японії, Пакистану, Китаю та ін.;
- можливість розвивати малий і середній бізнес у регіонах при створенні інфраструктури торгово-транспортної мережі «DOOR-TO-DOOR»

Український Союз промисловців і підприємців звертається до уряду України й Президента України із пропозиціями:

1. Ухвалити Рішення щодо надання Програмі Створення торгово-транспортної мережі «DOOR-TO-DOOR» Статусу «Національної» із прийняттям відповідних Постанов КМУ;



2. Створити Єдиний Координаційний Логістичний Центр за участю держави по впровадженню програми й залученню корпоративних фінансових джерел для її реалізації.
3. Привести у відповідність нормативно-законодавчу базу України, що стосується розвитку торгово-транспортної галузі з міжнародною практикою.
4. Прийняти єдину, погоджену з міжнародними нормами експлуатації транспортних коридорів, тарифну систему.
5. Створити Робочу групу із представників органів державної влади, місцевого самоврядування, УСПП, підприємств-розробників для координації й впровадження програми «Створення торгово-транспортної мережі «DOOR-TO-DOOR».

6. Підтримати проект залучення технічної допомоги по створенню українсько-європейського консорціуму по впровадженню маршрутів програми.

Сьогодні вже розроблено конкретний бізнес-план по третьому маршруту Програми, який починається з Франкфурту – на Одері (Німеччина), який проходить через північну Україну, Росію на Монголію і Китай.

Однак, слід зазначити, що вже сьогодні спостерігаються негативні тенденції у транспортній сфері і зниження транзитних можливостей країни. За минулий рік транзит вантажів через порти України зменшився на 9 %. Це обумовлено більш ліберальною тарифною політикою Росії. У першому кварталі поточного року ці тенденції збільшились. РФ прискореними темпами розвиває свою портову інфраструктуру під перевалку зерна. Російські добрива перевалюються через порти Прибалтики, а спроби провідного російського виробника добрив холдингу «Акрон» створити у Миколаївському порту термінал не завершилися успіхом. Реально ніхто залученням вантажопотоків в Україну не займається.* Уже нині будуються обхідні транспортні маршрути (минаючи Україну) через Латвію.** Якщо в Україні найближчим часом збільшаться тарифи, можна буде очікувати відтік вантажів і пасажирів, ми втратимо значну частину внутрішнього та зовнішнього ринків. *Стрімко втрачаються геополітичні пріоритети.*

Другий пріоритет пропозицій УСПП – інвестиції у розвиток малого і середнього бізнесу територіальних громад.

Однією з основних проблем розвитку малого та середнього підприємництва в Україні на сучасному етапі є труднощі доступу підприємців до кредитних та інвестиційних ресурсів, у тому числі міжнародних, а також відсутність інвестиційної підтримки з боку держави розвитку підприємницького середовища ринковими методами і у партнерстві з бізнесом.

На розробку адаптаційних механізмів фінансової взаємодії бізнесу і місцевої влади впроваджено протягом 2000–2002 рр. Проект Програми Розвитку ООН «Підтримка малого та середнього підприємництва в Україні»: виконавець проекту – Центр муніципального менеджменту (Хабітат), який за участю керівників місцевих органів влади та підприємців з 197 міст та районів восьми областей України та АР Крим провів навчання менеджменту територій та сприяв розробці за системою ЮНІДО близько 3 тис. бізнес-планів інвестиційних проектів на загальну суму понад 1 млрд. доларів.

У 2003–2005 рр. УСПП спільно з Центром муніципального менеджменту опрацьовано та адаптовано нові інструменти і механізми, які базуються на моделі залучення інвестицій у розвиток підприємництва під гарантії місцевих органів виконавчої влади і забезпечують доступ малих і середніх підприємств до кредитних ресурсів Європейського Банку Реконструкції та Розвитку (ЄБРР), Світового банку, інших міжнародних фінансово-кредитних організацій та інвесторів. За ініціативи УСПП та інших громадських організацій сьогодні вже сформована необхідна нормативна база для реалізації повномасштабної програми залучення інвестицій у розвиток регіонів України.

Слід відзначити, що програма залучення інвестицій у розвиток малого і середнього бізнесу, яка пропонується УСПП і Центром муніципального менеджменту (Хабітат), є серйозним інструментом реалізації КОНЦЕПЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НАСЕЛЕНИХ ПУНКТИВ, схваленої Постановою Верховної Ради України від 24 грудня 1999 р. № 1359-XIV.

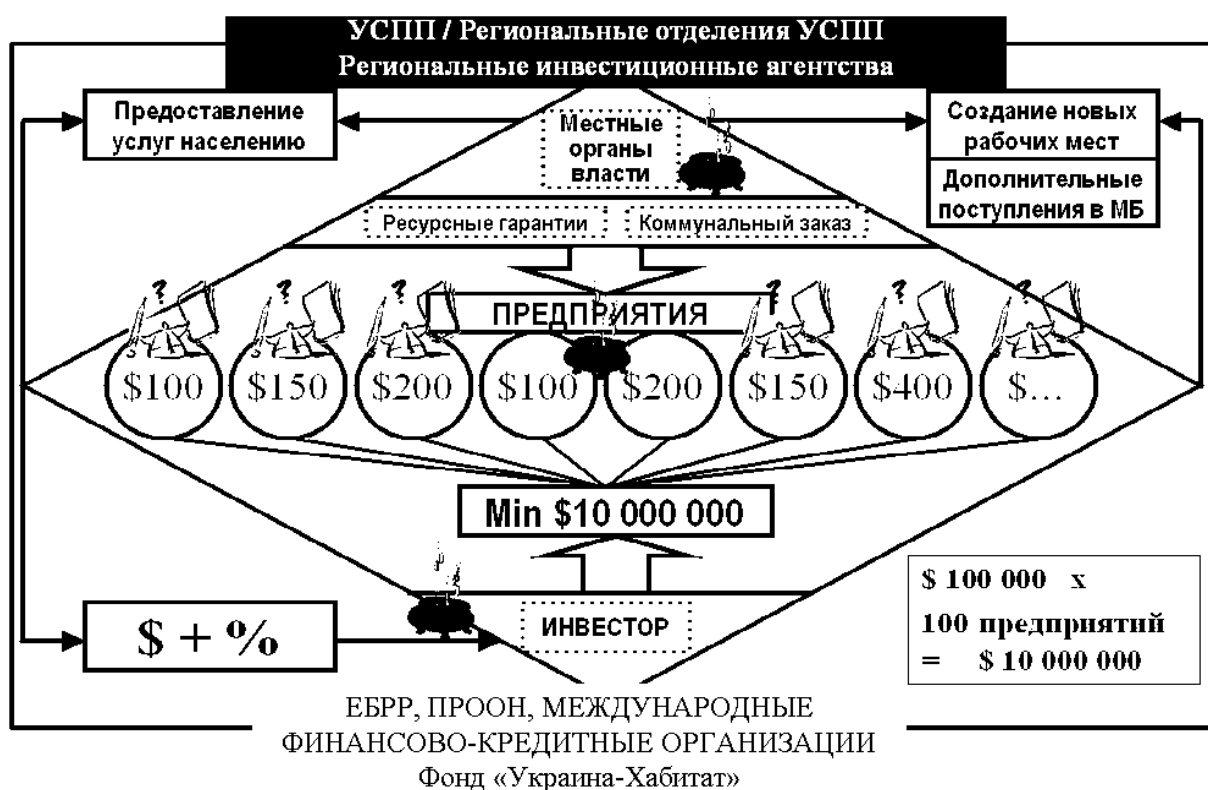
Довідково: концепцією сталого розвитку населених пунктів (далі — Концепція) визначаються основні напрями державної політики щодо забезпечення сталого розвитку населених пунктів, правові та економічні шляхи їх реалізації. Концепцію розроблено на засадах Конституції України стосовно адміністративно-територіального устрою України, повноважень органів державної влади та органів місцевого самоврядування, прав громадян з урахуванням Концепції державної житлової політики, Концепції державної промислової політики, Концепції соціального забезпечення населення України, а також відповідно до законодавства і з урахуванням умов соціально-економічного розвитку, історичних, санітарно-гігієнічних, екологічних, географічних і демографічних особливостей регіонів України. Концепція є основою для розробки відповідних нормативно-правових актів і програм соціально-

економічного розвитку населених пунктів, забезпечення скоординованої діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування з розв'язання практичних завдань на державному, регіональному і місцевому рівні. Положення Концепції відповідають принципам, проголошеним в Порядку денному на XXI ст., у заключних документах Конференції Організації Об'єднаних Націй з населених пунктів (ХАБІТАТ-II), яка відбулася в 1996 р. у м. Стамбулі (Туреччина), та рекомендаціям Європейської економічної комісії ООН.

Концепція розрахована на довгостроковий період (15—20 років).

Наявність необхідної нормативної бази, інструментів та механізмів реалізації програми, а також багаторічний практичний досвід Центру муніципального менеджменту з передінвестиційної підготовки управлінських команд за програмами ООН-Хабітат створює унікальні умови для реалізації моделі економічного розвитку територіальних громад через партнерство влади і бізнесу, за якою місцеві органи влади, управляючи значними інвестиційними ресурсами, вже не є прохачами, а виступають разом з підприємцями та потенційними інвесторами повноцінними учасниками інвестиційного процесу на відповідній території.

РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА



Практична реалізація багатьох пілотних проектів за механізмами програми, що пропонується УСПП та Центром муніципального менеджменту (Хабітат) засвідчила, що на рівні району/міста за попередніми розрахунками можна щорічно забезпечити участь у реалізації Муніципальних Інвестиційних Програм (інвестиційних кластерів) 50–100 малих підприємств, залучення інвестицій у розвиток малого та середнього підприємництва обсягом не менше 10 млн. доларів, створення 250–500 робочих місць та забезпечення додаткових надходжень до місцевого бюджету району/міста обсягом близько 10 млн. грн. На рівні області, кластерний підхід може забезпечити участь у реалізації Регіональної Інвестиційної Програми не менше 1 тис. малих підприємств області, забезпечити щорічне залучення інвестицій у розвиток малого підприємництва обсягом не менше 200 млн. доларів, створення 5 000 робочих місць та

забезпечення додаткових надходжень до місцевого бюджету району/міста обсягом близько 200 млн. грн. На рівні держави (всі області і АР Крим) такий підхід може забезпечити участь не менше 25 тис. малих підприємств, щорічне залучення інвестицій у розвиток малого підприємництва обсягом до 1 млрд. доларів, створення близько 200 тис. робочих місць та забезпечення на цій основі додаткових надходжень до місцевих та державного бюджетів обсягом до 1 млрд. грн.

Сьогодні УСПП разом з Центром муніципального менеджменту (Хабітат) та фондом «УКРАЇНА-ХАБІТАТ» готові надати місцевим органам влади та підприємцям практичну допомогу у розробці та реалізації ними місцевих інвестиційних програм на 2006–2010 рр., організувати разом з органами державної виконавчої влади фінансування цих програм з використанням кредитних ресурсів Європейського Банку Реконструкції та Розвитку (ЄБРР), Світового банку, інших міжнародних фінансово-кредитних організацій і потенційних вітчизняних і зарубіжних інвесторів, а також забезпечити адміністрування цих програм. Тому УСПП виступив з ініціативою започаткування програми партнерства Мінекономіки, Мінфіну, Держпідприємництва, місцевих органів виконавчої влади, бізнесу і міжнародних фінансових організацій з підготовки менеджменту та залученню ресурсів у розвиток малого і середнього бізнесу територіальних громад. Відповідно до плану роботи результати пілотних проектів планується розглянути на круглому столі в Українському союзі промисловців і підприємців із запрошенням регіональних представництв УСПП, представників інших громадських організацій, центральних і місцевих органів виконавчої влади.

На виконання доручення Першого віце-прем'єр-міністра України від 17.04.06 р. УСПП запросив 28.04.06 представників зазначених органів виконавчої влади до участі у робочій нараді, де більш детально презентував можливості пропонованої програми залучення інвестицій у розвиток територій, а також було запропоновано створити спільну робочу групу по доопрацюванню Угоди. Сьогодні отримано листи підтримки. УСПП активно готується до підписання чотиристоронньої угоди з Мінекономіки, Держпідприємництва, Мінфіном щодо впровадження програми. Відбираються адміністративні територіальні одиниці – учасники програми.

Враховуючи державну значущість стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу як основного засобу подолання бідності в Україні та зміцнення демократичних засад її розвитку, для започаткування взаємодії влади і бізнесу по впровадженню та реалізації пропонованої програми на рівні країни та враховуючи міжвідомчий характер взаємодії державних, місцевих органів виконавчої влади та бізнесу вважаємо за можливе запропонувати уряду України:

- підтримати на державному рівні реалізацію програми залучення інвестицій у розвиток малого і середнього бізнесу територіальних громад та створити Координаційну раду з питань її реалізації під керівництвом Прем'єр-міністра України. Враховуючи те, що реалізація програми передбачає організаційну і фінансову співпрацю центральних, місцевих органів виконавчої влади, бізнесу, представників уповноважених банків і міжнародних організацій, включити до її складу їх представників (проект рішення додається);
- підтримати ініціативу УСПП до ПРООН та інших донорів щодо нового проекту ПРООН- ХАБІТАТ «Зміцнення потенціалу місцевих громад та подолання бідності через розвиток підприємництва». Це дозволить додатково залучити до реалізації програми близько 3 млн. доларів технічної допомоги для вдосконалення інструментарію залучення інвестицій у розвиток територіальних громад та підготовки управлінського персоналу (відповідна пропозиція надана в Мінекономіки, готується донорська конференція);
- відповідно до Порядку конкурсного відбору інвестиційних проектів, що реалізуються за рахунок кредитів комерційних банків з частковим відшкодуванням відсоткових ставок,

затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 січня 2002 р. № 101, доручити Мінекономіки створити міжвідомчу комісію. До складу комісії включити представників сторін по реалізації Угоди.

Підсумовуючи викладене вище, доходимо таких висновків:

Реалізація інноваційно-інвестиційної моделі вимагає стабільного інвестиційного клімату і недопустимості розриву в односторонньому порядку міжнародних договорів, як це було одномоментно зроблено Законом «Про бюджет-2005» і незважаючи на те, що послідовно А.К. на всіх посадах, наші нардепи і УСПП спільно з німецькими, польськими інвесторами протягом року намагались відмінити це рішення, сьогодні це питання все ще не вирішено і ми звертаємось до новообраних депутатів повернутись до питання відновлення діяльності ВЕЗ, технопарків і технополісів як точок зростання інноваційного потенціалу і притоку інвестицій.

Аналіз ситуації вказує на те, що основними інвесторами в Україні є транснаціональні компанії, здатні захистити свої інтереси на найвищому рівні. Права малих та середніх інвесторів залишаються незахищеними. Це визначає об'єктивну потребу прийняття нового Закону «Про акціонерні товариства», який би закріплював можливості міноритарних акціонерів захищати свої права власності.

Осташко Т.О.,

докт. екон. наук,

Інституту економіки та прогнозування НАН України

Підтримка конкурентних позицій національних сільськогосподарських товаровиробників за умов СОТ

Вступ України до СОТ неоднозначно вплине на конкурентоспроможність сільського господарства, адже конкурентоспроможність галузі формується під системним впливом чинників, які визначають конкурентоспроможність її підгалузей, окремих товарів, виробників і інших суб'єктів економічної діяльності в АПК.

Наприклад, з одного боку, вступ до СОТ сприятиме посиленню конкурентних позицій експортерів сільськогосподарської продукції, а з іншого, – збільшаться ризики втрати конкурентних позицій національними товаровиробниками на внутрішньому агропродовольчому ринку. Різні суб'єкти аграрного ринку мають різні рівні конкурентоспроможності, адже диференціація суб'єктів ринку, у тому числі виробників продукції, є значною – від товарних особистих селянських господарств, які виробляють більшість валової продукції сільського господарства, до транснаціональних корпорацій, що займаються виробництвом, переробкою і експортом продукції.

Перспективи сільського господарства після вступу України до СОТ формуватимуться під впливом зобов'язань, які взяла на себе країна у ході переговорного процесу, конкурентоспроможності національних виробників на внутрішньому і зовнішніх ринках, тенденцій розвитку світових агропродовольчих ринків.

Країни, що приєднуються до організації, беруть на себе певні зобов'язання з чотирьох напрямів: щодо державної підтримки сільського господарства; доступу на ринок сільськогосподарських і продовольчих товарів; санітарних і фітосанітарних заходів, експортної конкуренції у сільськогосподарській і продовольчій торгівлі.

Україна у ході переговорів відмовилася від застосування експортних субсидій для сільськогосподарської продукції, отже, зміни у вітчизняному АПК відбуватимуться під впливом перших трьох чинників. Слід зауважити, що поступова відмова країн-членів СОТ від застосування експортних субсидій та поступове зменшення фермерських субсидій вигідно Україні як нетто-експортеру сільськогосподарської продукції з обмеженими фінансовими можливостями

субсидування експорту і підтримки сільського господарства, адже ці чинники зумовлюють поступове зростання і стабілізацію світових цін на сільськогосподарську продукцію.

На конкурентні позиції національних виробників на внутрішньому ринку вплинуть зміни програм державної підтримки галузі за умов СОТ. Найбільш дискусійним питанням при вступі України до СОТ стало обговорення обсягів підтримки галузі заходами «жовтої скриньки». До них належать заходи внутрішньої підтримки, що справляють викривлюючий вплив на ринок, тобто, на ціни і обсяги виробництва продукції. Стосовно заходів «жовтої скриньки» держава повинна взяти зобов'язання із скорочення бюджетного фінансування. У ході визначення умов вступу до СОТ розраховується показник сукупного виміру підтримки (СВП) як щорічна сума всіх видів державної підтримки, на які поширюються зобов'язання із скорочення. Протягом шестирічного перехідного періоду СВП слід скоротити на 20 % (норма СОТ для країн з розвинутою економікою).

Сільськогосподарські товаровиробники стурбовані вимогами СОТ щодо скорочення підтримки галузі заходами «жовтої скриньки». Їх стурбованість цілком виправдана, адже майже всі заходи державної підтримки українського сільського господарства, завдяки яким галузь розвивалася протягом останніх п'яти років (зокрема, введення з 2000 р. часткової компенсації сільгоспвиробникам за рахунок держбюджету облікової ставки за користування кредитами; доплати з держбюджету за здачу продукції відповідної якості; списання господарствам державних боргів тощо), належать саме до «жовтої скриньки», тобто підлягатимуть скороченню. Наприклад, застосування пільг з податку на додану вартість за продукцію, продану сільськогосподарськими товаровиробниками переробним підприємствам, кваліфікується СОТ як непрозорий механізм підтримки. На вимогу СОТ це питання вже врегульоване – 31 травня 2007 р. Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до Закону України «Про податок на додану вартість» щодо оподаткування сільськогосподарських підприємств», яким національний режим оподаткування сільськогосподарських підприємств приведений до норм та принципів СОТ.

З іншого боку, ефективність підтримки виробників програмами, що кваліфікуються як програми «жовтої скриньки», є низькою внаслідок вкрай нерівномірного розподілу субсидій серед сільськогосподарських підприємств, непрозорих механізмів розподілу коштів, перерозподілу субсидій на користь суміжних секторів. Крім того, особисті селянські та фермерські господарства, які виробляють близько 60 % сільськогосподарської продукції і забезпечують зайнятість двох третин працездатних селян, фактично позбавлені державної підтримки. Таким чином, бюджетна підтримка сільського господарства, незалежно від досягнутих домовленостей у ході переговорів щодо вступу країни до СОТ, потребує реформування.

Для більшості країн — членів СОТ характерною є тенденція до зростання підтримки сільського господарства заходами «зеленої скриньки». На відміну від «жовтих», фінансування «зелених» програм за правилами СОТ не обмежується. Зокрема, у Чехії, Польщі, Словенії протягом перехідного періоду частка заходів «зеленої скриньки» поступово зростала й у 1996–1998 рр. почала переважати у структурі підтримки сільського господарства. За даними Секретаріату СОТ, у 1998 р. на «зелену скриньку» у бюджеті державної підтримки Чеської республіки вже припадало 86,2 %, Польщі — 73,8 %, Словенії — 60,8 %. Тенденція до зростання підтримки сільського господарства заходами «зеленої скриньки» є характерною і для розвинутих країн. Зокрема, за даними секретаріату СОТ з 1995 р. до 2001 р. витрати на «зелену скриньку» збільшилися у країнах ЄС на 56%, у США — на 26%, в Австралії — на 53%.

Для України зростання підтримки села заходами «зеленої скриньки» означає, що поступово відбуватиметься зміщення акцентів бюджетної підтримки сільського господарства з підтримки сільськогосподарських підприємств у бік підтримки розвитку сільської місцевості. Як і у країнах Центральної та Східної Європи, ці тенденції посиляться в ході європейської інтеграції України, адже розвиток сільської місцевості у країнах ЄС є рівнопріоритетним напрямом аграрної політики нарівні з підтримкою сільськогосподарських виробників. Це означає, що держава активно

підтримуватиме розвиток інфраструктури у сільській місцевості (будівництво шляхів, електромереж, меліоративних споруд), розвиток ринкової інфраструктури для селянських господарств (сприяння збуту сільськогосподарської продукції, у тому числі збирання, обробка та поширення ринкової інформації), охорону довкілля, депресивні території, вкладатиме гроші у людський капітал села. Як засвідчили події 2006.а ринку молока і м'яса, незалежно від набуття членства у СОТ, щоб конкурувати на зовнішніх і внутрішньому ринках, Україна має вкладати державні кошти у наукові розробки у галузі стандартизації, реформувати систему оцінки відповідності, сприяти виробникам у переході на світові стандарти. Ці заходи, які належать до «зеленої скриньки», стануть найефективнішими для підтримки конкурентоспроможності національних виробників за умов СОТ.

Нейтралізації можливих негативних наслідків для сільського населення від вступу України до СОТ і реалізації можливих позитивних наслідків сприятимуть підтримка формування та розвитку ринкової і соціальної інфраструктури, обслуговуючих кооперативів, дорадчих служб.

Взагалі, як вказує аналіз досвіду країн із перехідною економікою, підстав для прогнозування катастрофічних наслідків від зміни програм державної підтримки після набуття членства у СОТ для сільського господарства немає. Україна вже втратила частину позицій через зволікання із вступом до СОТ. Правила цієї організації не завжди сприятливі для нових членів, передусім для країн, які ще не подолали кризи та депресії своїх агропродовольчих секторів. Для останніх існує ймовірність збільшення і без того значної різниці у рівнях підтримки внутрішнього ринку між новими і наявними членами СОТ.

Основні ж ризики для конкурентних позицій національних виробників на внутрішньому агропродовольчому ринку пов'язані із полегшенням доступу імпоротної продукції на ринок.

У ході переговорного процесу Україна погодилася знизити середній тариф на продукцію сільського господарства та харчової промисловості з 30 % на початку періоду впровадження тарифних скорочень до 12,53 % наприкінці періоду впровадження тарифних скорочень. Саме із цими зобов'язаннями пов'язані прогнози щодо втрати частини внутрішнього ринку вітчизняними товаровиробниками внаслідок їх низької конкурентоспроможності. Адже за останні роки не менше третини сільськогосподарських підприємств були збитковими. Частка збиткових сільськогосподарських підприємств упродовж 1998–2006 рр. становила відповідно 70, 84, 35, 43, 54, 50, 34, 36, 31 %.

Можна звернутися до досвіду інших країн–членів СОТ, щоб передбачити наслідки лібералізації торговельних режимів для сільського господарства України. Не зовсім коректним буде посилатися на досвід країн Центральної та Східної Європи, які не зволікали довго із вступом до СОТ, а приєдналися переважно до або на початку перехідного періоду: шість країн Центральної та Східної Європи підписали угоди ГАТТ до 1994 р.: Польща (1967), Румунія (1971), Угорщина (1973), Чеська Республіка (1993), Словаччина (1993) і Словенія (1994). Інші постсоціалістичні країни регіону приєдналися вже до СОТ (за порядком вступу – Болгарія (1996), Латвія (1999), Естонія (1999), Албанія (2000), Хорватія (2000), Литва (2001). У результаті країни, що вступили до СОТ до або на початку перехідного періоду, отримали переваги, оскільки базовий період для розрахунку показників підтримки внутрішнього ринку для них припав на роки, коли їх економіка ще була неринковою, рівень захисту внутрішнього ринку високим і переважали нетарифні методи захисту. А, отже, дозволений рівень підтримки внутрішнього агропродовольчого ринку для цих країн після приєднання до СОТ виявився досить високим. Зокрема, у Польщі за базовий період розрахунків було взято 1986–1988 рр., у результаті чого рівень захисту внутрішнього агропродовольчого ринку після проведення процедури тарифікації по окремих продуктах навіть перевищував відповідний рівень ЄС (після вступу країн Центральної та Східної Європи до ЄС вони стали єдиною митною територією відповідно з єдиними тарифами). Вступ до СОТ загалом відіграв позитивну роль для сільського господарства країн з перехідною економікою. Не в

останню чергу відбулося це завдяки вигідним для сільського господарства умовам, вдало виторгуваним під час переговорів.

Більш цікавим для України з огляду аналізу наслідків вступу до СОТ для сільського господарства є досвід Китаю, який став членом СОТ у грудні 2001 р. Роль сільського господарства в економіці Китаю є значною, як і в Україні, а частка зайнятих цим видом діяльності є значно більшою. Частка сільського господарства у ВВП Китаю становить 13 % (за даними 2004 р.), а частка зайнятих у галузі – 45 %. Для порівняння: в Україні ці показники становили 10,2 і 19,2% у 2005 р. Після вступу Китаю до СОТ середньозважені імпорتنі тарифи на продукцію сільського господарства знизилися з 23,1% у 2001 р. до 15,3 % у 2005 р., отже, проблеми адаптації галузі до вимог СОТ є не менш масштабними, як в Україні. За даними, наведеними в огляді торговельної політики Китаю, опублікованому Секретаріатом СОТ, у 2004 р. Китай перетворився на чистого імпортера продовольчої продукції: у 2003 р. імпорт продукції сільського господарства зріс на 39,5 %, а у 2004 р. – на 39,7%. Особливо збільшився імпорт зернових і олійних культур. Разом із тим, зріс експорт трудомістких продуктів (фруктів, овочів, продукції тваринництва), таким чином, країна використовує свої конкурентні переваги на світових ринках і вирішує проблему зайнятості сільського населення. Проблема зайнятості вирішується також шляхом розвитку експортоорієнтованої легкої промисловості через залучення прямих іноземних інвестицій.

Значне зростання імпорту продукції сільського господарства і харчової промисловості в Україну після вступу до СОТ можна передбачити і на основі аналізу наслідків змін до Митного тарифу України у липні 2005 р. У результаті зниження імпорتنих тарифів за шість місяців 2006 р. імпорт по цим товарним групам зріс на 26,6% порівняно із аналогічним періодом 2005 р. (рис. 1). Зокрема, імпорт риби зріс у 2,3 раза, продуктів переробки овочів, плодів – у 2,1 раза; живих тварин – у 1,2 раза; продукції борошномельної і круп'яної промисловості – у 1,5 раза; жирів і масла тваринного походження – 2,1 раза. Частково зростання вартості імпорту протягом цього періоду пояснюється зростанням митної вартості внаслідок припинення практики ввезення продукції через вільні економічні зони і території пріоритетного розвитку, а також дотриманням імпортерами м'яса, що увійшли до так званих білих списків, домовленостей з митницею щодо митної вартості товарів.

Державна політика повинна врахувати можливі економічні та соціальні наслідки від втрати частини внутрішнього агропродовольчого ринку національними виробниками і для сільського населення, що становить майже третину всього населення України. Відповідно, і частка населення, зайнятого у сільському господарстві, є незрівнянно більшою, як у розвинутих країнах. Отже, цілком очевидно, що якщо у результаті приєднання України до СОТ послабляться позиції національних виробників на внутрішньому агропродовольчому ринку, то темпи зростання безробіття у сільській місцевості прискоряться. Аналіз наслідків вступу України до СОТ для сільськогосподарських товаровиробників прямо (як виробників товарної продукції в селянських господарствах) і опосередковано (через зайнятість у секторі сільськогосподарських підприємств) стосується сільського населення. Дрібнотоварним виробникам важко буде пристосуватися до нового конкурентного середовища. Чинником ризику для них є не тільки їх низька конкурентоспроможність, а й висока вартість впровадження міжнародних санітарних і фітосанітарних вимог до безпечності продукції. Чинником, що протидіятиме можливим негативним соціальним наслідкам, стане зростання фінансування з бюджету заходів «зеленої скриньки», спрямованих на розвиток сільської місцевості та підтримку сільського населення.

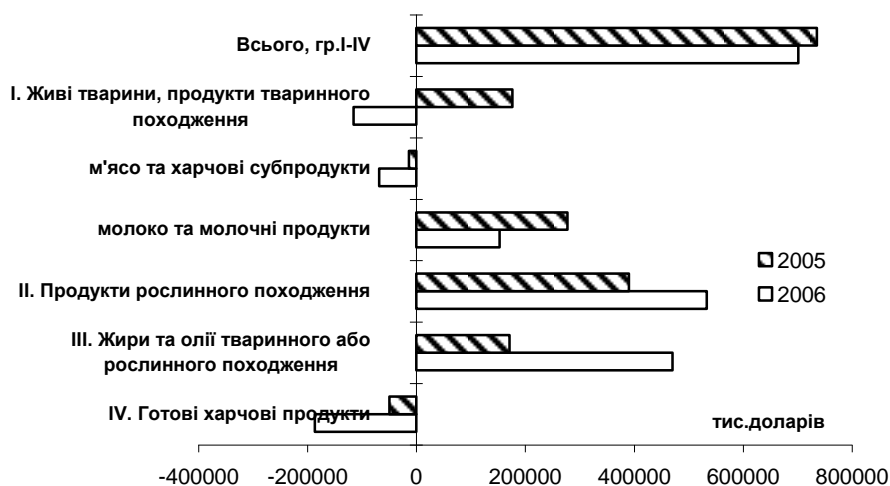


Рис. 1. Сальдо зовнішньоторговельного балансу України по товарній групі I-IV за січень–липень 2005 і 2006 рр., тис. доларів

Проте, результатом виконання зобов'язань щодо доступу на ринок сільськогосподарських і продовольчих товарів стане полегшення доступу не тільки нерезидентів на внутрішній ринок України, а й українських товаровиробників на внутрішні ринки інших країн. За рахунок більшої відкритості ринків країн – членів СОТ для експортерів української сільгосппродукції у перспективі відкриються нові можливості на світових ринках.

Участь у СОТ стратегічно вигідна Україні як державі із значним експортним потенціалом у сільському господарстві:

- вступ до СОТ прискорить укладення угоди про вільну торгівлю між Україною та ЄС, що сприятиме полегшуванню доступу української сільськогосподарської продукції на ринки країн ЄС;
- лібералізація режиму доступу українських експортерів до зовнішніх ринків стане чинником пожвавлення в експортоорієнтованих галузях економіки, у тому числі сільському господарстві;
- лібералізація режиму доступу українських експортерів до зовнішніх ринків стане чинником прискорення структурних реформ в аграрному секторі, що сприятиме зростанню конкурентоспроможності національних виробників;
- у довгостроковій перспективі участь у СОТ принесе переваги країнам — чистим експортерам сільськогосподарської продукції. У результаті виконання вимог СОТ щодо поступового зменшення захисту внутрішніх ринків і зниження рівня експортних субсидій відбувається зростання і стабілізація світових цін майже на всі сільськогосподарські товари;
- результатом цінової стабілізації на зовнішніх, а за ними й на внутрішніх агропродовольчих ринках буде зменшення кон'юнктурної невизначеності на цих ринках. Сільгоспвиробники зможуть ефективніше й раціональніше розподіляти свої ресурси, що, у свою чергу, стане позитивним чинником розвитку внутрішнього агропродовольчого ринку;
- в Угоді про сільське господарство передбачено продовження реформування міжнародної торгівлі. Таким чином, Україна отримає можливість реалізації своїх поточних і стратегічних торговельно-економічних інтересів шляхом участі у багатосторонніх торговельних угодах при розробленні нових правил міжнародної торгівлі. Україні як нетто-експортеру сільськогосподарської продукції з обмеженими можливостями

субсидування експорту вигідно буде приєднатися до Кернської групи країн — провідних ліберально налаштованих експортерів сільгосппродукції — Австралії, Нової Зеландії, Канади й інших країн — експортерів зерна, заінтересованих в обмеженні протекціоністських заходів в аграрному секторі.

Ще один аспект, зумовлений членством у СОТ, особливо важливий для сільського господарства, пов'язаний з угодою про санітарні та фітосанітарні заходи. Періодичні фітосанітарні скандали стали ускладнюючим чинником роботи українських експортерів сільськогосподарської продукції на зовнішніх ринках. Деякі полегшення у цьому плані для українських експортерів повинні відбутися після вступу до СОТ.

Угода по застосуванню санітарних і фітосанітарних заходів СОТ створює найбільшу кількість прецедентів для міжнародних суперечок. Йдеться про заходи, що самі собою не можуть вважатися неправомірними, однак у випадку їх упередженого застосування можуть виявитися нетарифними бар'єрами в зовнішній торгівлі. Незважаючи на те, що метою Угоди є недопущення застосування санітарних або фітосанітарних норм як засобу дискримінації між торговельними партнерами, ці заходи нерідко стають інструментом невиправданої дискримінації. Члени СОТ визнають санітарні та фітосанітарні норми інших членів як еквівалентні (навіть якщо вони відрізняються від власних) у тому випадку, коли експортер демонструє імпортеру, що його заходи досягають належного рівня санітарного або фітосанітарного захисту. На запит будь-якого члена СОТ повинні проводитися консультації з метою досягнення двосторонніх і багатосторонніх угод щодо визнання еквівалентності конкретних санітарних і фітосанітарних норм. Отже, українські експортери сільгосппродукції отримають інструмент проти упередженого застосування санітарних і фітосанітарних норм.

Проте, окрім переваг, ці норми СОТ несуть і ризики втрати конкурентних позицій національними виробниками на внутрішньому і зовнішньому ринку. По-перше, відмінність санітарних і фітосанітарних норм, які діють в Україні і часто є більш жорсткими, ніж міжнародні, створює додаткові перешкоди для експортерів продукції. По-друге, після вступу України до СОТ у разі оскарження з боку інших країн членів СОТ, більш жорсткі норми будуть застосовуватися лише щодо вітчизняної продукції, а не до продуктів, які імпортуються з інших країн СОТ. Така ситуація, безперечно, вимагає прискорення гармонізації санітарних і фітосанітарних норм до міжнародних, інакше призведе до зниження конкурентоспроможності національних виробників як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Окремо слід зупинитися на політичних ризиках. Внаслідок неефективності державного регулювання існує постійна загроза застосування адміністративних заходів на аграрному ринку. Зокрема, з метою попередження дефіциту зерна на внутрішньому ринку Кабінет Міністрів України запровадив восени 2006 р. ліцензування і квотування зерна. Це мало негативні короткострокові і довгострокові наслідки для учасників аграрного ринку, адже ефективний ринок потребує стабільних правил гри, а різкі зміни торговельних режимів вкрай негативно впливають на суб'єктів ринку. Трейдери понесли фінансові втрати від штрафів за простоювання судів, паралізованої роботи припортових елеваторів, збитки від зниження цін на українське зерно на світових ринках внаслідок підвищення ризиків невиконання контрактів. Крім того, за умов, коли значні партії пшениці були законтрактовані до введення ліцензування (за даними Союзу аграрних бірж, на кінець вересня було законтрактовано 2,8 млн. т пшениці, у тому числі 68% продовольчої, з них вивезено 1,1–1,4 млн. т, у тому числі 70% продовольчої) цілком передбачуваним стало поширення корумпованих схем отримання ліцензій. У довгостроковій перспективі українським експортерам доведеться відновлювати втрачені позиції на світових ринках, а державі – втрачену довіру учасників ринку.

Події 2006 р. сприятимуть погіршенню інвестиційного клімату і зниженню інвестування у сільське господарство, зокрема, з боку зернотрейдерів, які інвестували у виробництво продовольчої пшениці у 2005/06 р. Зауважимо, що Законом України «Про інвестиційну

діяльність» (ст. 11) передбачається створення пільгових умов інвесторам, що здійснюють інвестиційну діяльність у найбільш важливих для задоволення суспільних потреб напрямах, у тому числі в агропромисловому комплексі. При цьому держава, згідно зі ст. 18 цього закону має гарантувати стабільність умов здійснення інвестиційної діяльності, додержання прав і законних інтересів її суб'єктів.

Здійснений аналіз дозволяє визначити напрями державної політики, здатні знизити ризики втрати конкурентних позицій сільського господарства України на внутрішньому і світових ринках, нейтралізувати можливі негативні наслідки і прискорити реалізацію переваг від лібералізації торговельних режимів:

- сприяння експорту з метою розширення зовнішніх ринків збуту для українських експортерів;
- ефективне державне регулювання аграрних ринків, недопущення адміністративних методів втручання;
- стимулювання внутрішнього попиту на продовольство;
- підвищення конкурентоспроможності національних виробників за рахунок пришвидшення гармонізації стандартів на продукцію із світовими, впровадження систем контролю за безпечністю і якістю продукції, вдосконалення системи оцінки відповідності. Незалежно від набуття членства у СОТ, Україні, враховуючи експортну орієнтацію сільського господарства, слід прискорити заміну національної системи стандартів, що застаріла і не задовольняє потреби зовнішньої торгівлі;
- сприяння зростанню конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників на внутрішніх і зовнішніх ринках шляхом проведення реструктуризації збиткових сільськогосподарських підприємств;
- реформування системи державної підтримки сільського господарства і сільської місцевості, а саме: заміна неефективних програм більш ефективними; гарантування рівних умов підтримки всім сільськогосподарським виробникам; збільшення фінансування бюджетних програм «зеленої скриньки».

Підсумовуючи викладене вище, доходимо висновку, що з огляду на проблеми, накопичені в аграрному секторі, більшість із цих заходів потребує нагального впровадження незалежно від набуття членства України у СОТ. Участь у СОТ сприятиме прискоренню й ефективнішій реалізації цих напрямів аграрної політики, що, у свою чергу, працюватиме на зміцнення конкурентних позицій сільськогосподарських товаровиробників.

Харкянен Л.В.,

канд. екон. наук, доцент, зав. кафедри економічної теорії АПСВ ФПУ

Освіта – головний компонент підвищення конкурентоспроможності економіки

Відомо, що рівень кваліфікації, який впливає і на рівень конкурентоспроможності економіки, залежить від якості освіти.

Проблемам освіти, особливо тих, яку людина набуває упродовж всього трудового життя, та яка є однією з головних складових людського капіталу, присвячено багато наукових досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. На жаль, проблемам впливу освіти на рівень конкурентоспроможності економіки українськими науковцями приділяється набагато менше уваги.

Серед вітчизняних учених, які досліджують вплив освіти на рівень конкурентоспроможності освіти, слід назвати Л.С. Лісогор, Н.В. Голікову, А.П. Ревенко, В.В. Дем'яненко, В. Антонюка та ін.

Мета цієї статті полягає у тому, щоб на основі аналізу впливу освіти на конкурентоспроможність економіки, довести необхідність підвищення уваги владних і ділових структур держави до вирішення проблем освіти з урахуванням вимог сьогодення і майбутнього України.

Сьогодні у світі нагромадження людського капіталу становить 365 млрд. доларів (67 %) при рівні природного капіталу – 90 млрд. доларів (16 %) і матеріального (виробничого) – 95 млрд. доларів (17 %) [5]. Ця концепція поступово матеріалізується у програмах національного розвитку завдяки активній підтримці такої впливової міжнародної організації як Програма розвитку ООН (ПРООН).

На важливість і пріоритетність розвитку людського капіталу вказують на щорічні доповіді ПРООН, Декларацію «Цілі наступного тисячоліття», прийняту у вересні 2002 р. на 55-й сесії Генеральної асамблеї ООН головами держав та урядів 189 країн світу. Ця Декларація концентрує увагу на вирішенні до 2015 р. восьми найбільш важливих завдань, які стоять перед людством (викорінення злиднів та голоду, продовольче забезпечення і харчування, боротьба з ВІЛ/СНІДом, здоров'я дітей, репродуктивне здоров'я, питна вода, освіта). У Декларації підкреслюється, що виконання зазначених завдань стосується насамперед країн, що розвиваються, і країн з перехідною економікою. Але, на жаль, ця важлива Декларація, її цілі не набули необхідного розвитку у внутрішній урядовій політиці України. На це вказує рівень показника індексу людського розвитку (ІЛР) в Україні, який, за даними Доповіді ПРООН у 2002 р., становив 0,748 при максимальному значенні серед 173 країн світу – 0,942 (Норвегія) і мінімальному – 0,275 (Сьєра-Леоне). Для порівняння: у 1993 р. цей показник в Україні дорівнював 0,844, що відповідало 45-у місцю у світі, а у 2002 р. країна відкотилася на 80-е місце.

Це означає, що у світовому рейтингу за рівнем людського розвитку стан України погіршився. У 1993 р. вона включалась ПРООН до групи країн з високим рівнем людського розвитку, а сьогодні Україна опинилася серед країн із середнім рівнем людського розвитку.

Освітній компонент ІЛР включає два показники: письменність і охоплення навчанням. Що стосується кількісних характеристик, то вони в Україні мають досить велике значення. Особливо це стосується показника письменності, який перевищує 98 %. Що ж до показника охоплення навчанням, то законодавством України передбачається обов'язкова середня освіта. Навчання у вищих навчальних закладах продовжує близько 40 % молоді. За статистичними даними, що наводяться у доповідях ПРООН, у західних країнах дуже високі показники охоплення навчанням всіх трьох рівнів, а за третім (вища освіта) рівнем цей показник становить від 120 до 150 %. Такий

стан обумовлений насамперед тим, що дедалі більша частина осіб, які вже раніше отримали вищу освіту, має за мету одержання другої вищої освіти. І, по-друге, це впливає із сучасного розуміння значущості людського розвитку, необхідності постійного вдосконалення і підвищення свого професійного рівня.

Якість людського капіталу вже у ХХ ст. стала основним фактором відтворювання. Дослідження Е. Денісона засвідчує, що за період 1929–1982 рр. 32 % росту реального національного доходу США було отримано за рахунок зростання витрат праці (кількості зайнятих, числа відпрацьованих людино-годин) і 68 % – за рахунок росту її продуктивності, з яких 28 % припадає на технічний прогрес (це якість наукових кадрів, менеджменту та економічного механізму), 14 % – на освіту і професійну підготовку кадрів, 26 % – на якість корпоративного і державного управління (економія на масштабах виробництва, поліпшення розподілу ресурсів, законодавчі та інституційні фактори). Збільшення витрат на фізичний капітал дозволило отримати лише 19% росту, але цей фактор спрацював у поєднанні з вказаними вище факторами [3].

В Україні розуміння нових вимог до освіти вищого рівня не набуло ще такого масштабного розмаху як у економічно розвинутих країнах світу. Так, лозунг відомої японської компанії «Мацусіта» гласить: «Мацусіта в першу чергу виробляє кваліфікованих людей, а лише потім продукцію» [4].

Перебільшення ролі речового капіталу і недооцінка ролі інтелектуального капіталу призводять до переоцінки ролі інвестицій і нерозуміння необхідності постійного удосконалення системи виробничих відносин як головної умови, що забезпечить економіці країни високу конкурентоспроможність і економічну ефективність.

Коли і сьогодні, використовуючи лише невелику частину інтелектуального потенціалу, яким володіє сучасне людство, економіка у багатьох країнах світу розвивається порівняно високими темпами, а коли б людство використовувало все багатство свого інтелекту, то цей рівень розвитку був набагато вище.

Закони економічного розвитку однакові для всієї людської цивілізації. А відмінності у їх економічному розвитку визначаються не стільки національними особливостями кожного з них, скільки етапами розвитку, на якому заходить та чи інша держава. Уявлення ж про генеральний напрям розвитку людства не менш важливе, ніж врахування специфіки розвитку будь-якої країни.

Ефект від використання речового капіталу цілком залежить від інтелекту того, хто цим капіталом користується. Тому так гостро постає питання розвитку і підвищення якості цього капіталу, рівень якого залежить насамперед від рівня розвитку освіти.

Сьогодні в Україні, як і в інших країнах світу, основним обмежувальним фактором розвитку економіки, на жаль, залишаються інтелект і творчість людського мозку. А країни, які ефективно використовують інтелектуальний капітал, досягають і високих економічних результатів. Прикладом цього є США, де вже на початку 90-х років минулого століття 70–75 % середньорічного приросту продуктивності забезпечувалось живою працею [10].

Про важливість освіти засвідчують статистичні й аналітичні дані. Так, С.В Шекшня у своєму дослідженні наводить цифри, які вказують на достатньо високі витрати окремих компаній у економічно розвинутих країнах на професійну підготовку персоналу. Наприклад, компанія «Дженерал Моторс» на ці цілі витрачає від 2 до 10 % фонду заробітної плати, або близько 1 млрд. американських доларів на рік [9].

За показником вищої освіти і фахової підготовки Україна поки що посідає найвище серед інших індексів конкурентоспроможності – 48-е місце.

Статистика рівня підготовки населення в Україні, за міжнародними порівняннями, вказує на надзвичайно високі його показники [2].

У цілому рівень освіченості населення України становить 0,92, це показник перших 20 країн світу, куди входять США – 0,98, Англія – 0,99 та ін. Крім того, сукупний валовий показник студентів вищих навчальних закладів в Україні становить 77 % і теж входить до числа кращих,

незважаючи на те, що за індексом людського розвитку Україна належить до числа країн із середнім рівнем розвитку [6].

За даними В. Антонюка, в Україні за період 1959–2001 рр. освітній потенціал збільшився в цілому у 2,6 раза, а освітній потенціал на одну особу вікової категорії 10 років і старше – вдвічі – з 4,7 до 9,5 людино-років навчання. В основному збільшення освітнього потенціалу здійснюється за рахунок приросту потенціалу вищої та неповної вищої освіти (57 %) [1].

Розвиток освіти залежить від рівня її фінансування. Так, загальний обсяг фінансування освіти із всіх джерел у США у 2004 р. становить близько 850 млрд. доларів, у тому числі за рахунок бюджету федерального Міністерства освіти більш як 50 млрд. доларів, з яких понад 50 % було витрачено на підтримку студентів [11].

У високорозвинутих країнах витрати на освіту становлять 5–8 % ВВП, а в Україні витрати держави на науку й освіту разом – 1,5 % ВВП [7].

Ці цифри засвідчують, що в Україні освіта ще не стала державним пріоритетом.

Але сьогодні вища освіта – це не розкіш, а необхідність. Вона є найважливішою складовою духовності суспільства, яка визначає його культуру, цивілізованість та моральність. Це основа динамічного розвитку країни, підвищення її конкурентоспроможності. Особливого значення це набуває у наступальних поступках глобалізаційних процесів. Глобалізація призводить до нової схеми розміщення виробництва товарів і послуг між країнами: розвинуті країни, де зосереджено основні науково-технічні досягнення переводять у країни з дешевою робочою силою підприємства обробної промисловості та зосереджуються на наукоємкому виробництві товарів і послуг, хоча при цьому у них зростає безробіття малокваліфікованих робітників і дефіцит висококваліфікованих кадрів. Ходжсон Дж. характеризує цю тенденцію так: «Інституційна система розвинутих країн така, що вони не можуть конкурувати з новими індустріальними країнами у частині зниження витрат. Потрібна інша стратегія – зосередження на виробництві високоякісних інтенсивних товарів і послуг. При такому підході у розвинутих країнах заходу немає альтернативи постійним великомасштабним інвестиціям в освіту і професійну підготовку [8].

Відсутня альтернатива й у нашої країни, де повинна формуватися високоосвічена та висококваліфікована нація, яка спроможна побудувати конкурентоспроможну економіку, чого не можна зробити без підвищення престижності професій фахівців з вищою освітою, яка забезпечується насамперед достойним рівнем заробітної плати. У нашої ж країни уряд втратив контроль над доходами, у тому числі заробітною платою, що і призвело до перекосів в оплаті праці не на користь кваліфікованих фахівців. У той самий час на заході одним з важливих компонентів політики інтелектуалізації трудової діяльності є принцип залежності заробітної плати від рівня освіти і кваліфікації. В Україні нині заробітна плата втратила і економічний, і соціальний вплив.

Підвищення ж престижності фахівців з вищою освітою через підвищення заробітної плати сприятиме і підвищенню рівня освітнього потенціалу. За розрахунками вчених, цей рівень на 60 % залежить саме від грошових витрат і заощаджень домогосподарств [1].

А тому в цьому контексті стає важливим затребуваність фахівців з вищою освітою у суспільстві. Отримані ними знання мають використовуватись у реальному житті. В Україні ж, незважаючи на проголошення інноваційного розвитку економіки, не відбувається структурних перетворень, які б використовували поки що достатньо високий освітній потенціал. Це призводить до того, що висококваліфіковані фахівці у пошуках самореалізації та відповідної їм кваліфікації величини заробітної плати виїждять за кордон, що не сприяє ні підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної економіки, ні продуктивності праці, ні підвищенню зайнятості населення.

Високий рівень освітнього потенціалу, що потребує інформаційне суспільство, вимагає постійної підтримки з боку держави. У цьому напрямі інтерес викликає досвід зарубіжних країн.

Так, у Японії ще в 1972 р. була розроблена програма: «Розвиток людини в новому індустріальному суспільстві», в якій були закладені принципи системи заохочення творчості у процесі шкільного та вузівського навчання, розвиток здібностей у школярів і у студентів, які необхідні для інформаційного суспільства. А ще раніше – у 1962 р. було розроблено урядову концепцію «Формування людини», яка лягла в основу економічного та соціального розвитку країни.

Такі самі заходи були розроблені у США, Франції, Великобританії, Швеції та інших країнах у 60-х і особливо у 70-х роках ХХ ст. Слід зазначити, що здійснення державної політики розвитку трудових ресурсів, підвищення рівня їх освітнього потенціалу проводилось у цих країнах не тільки за рахунок державної фінансової, організаційної та іншої участі, а також і за рахунок участі її ділових кіл та багатьох соціальних інституцій суспільства.

Тобто, ці країни мали продуману державну політику, орієнтовану на майбутнє, чого не було у нашій державі. Тому вони і досягли значного розвитку та відносяться до країн з високим рівнем конкурентоспроможності.

Виходячи з досвіду провідних країн світу і враховуючи вимоги, які висуває сучасна економіка, на нашу думку, у нашій країні вкрай необхідно розробити подібні програми і концепцію.

З викладеного доходимо висновку, що підвищення конкурентоспроможності економіки України неможливе без подальшого розвитку освіти, який повинен базуватися на вимогах, що висуває інформаційне суспільство.

Література

1. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально – економічних основ формування людського капіталу в Україні //Україна: аспекти праці. – 2006. - № 2. – С. 39–47
2. Довідь про розвиток людини за 2001 рік (ООН). – Нью – Йорк, Oxford University Press, 2001. – С. 141–142.
3. Edward F Denison. Trends in American Economic Growth, 1929–1982. – Washington The Brookings Institution, 1985. – Р. 30.
4. Журавлев П.В., Кулатов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников: Моногр.: Изд-во Российской экономической академии., Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 232 с.
5. Нестеров А., Аширова Н. Национальное богатство и человеческий капитал //Вопросы экономики. – 2003. – № 2. – С. 109
6. Поплавська Ж., Ліманська А. Стан і перспективи моделі конкурентоспроможності національних економік України та Польщі //Економіка і держава. – 2006. – № 11. – С. 19
7. Харкянен Л.В. Підвищення стимулів до навчання – шлях до підвищення зайнятості: Зб. наук. пр./ Ун-т підв. кваліфікації. – К., 2006.
8. Ходжсон Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности //Вопросы экономики. – 2001. – № 8. – С. 44.
9. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: ЗАО «Бизнес - школа», «Интел-Синтез», 2000. – 368 с.
10. Шеремета П. Бізнес ХХІ століття: глобальний, віртуальний, динамічний, невагомий... А освіта //Синергія. – 2000. – № 1. – С. 19.
11. www.ed.gov.

Максименко К.О.,

керівник проекту ЄС та ПРООН «Спільнота споживачів та громадські об'єднання»

Індекс задоволеності споживачів (ІЗС): перспективи для України

«Вивчення задоволеності споживачів в 12 європейських країнах протягом більш як шести років продемонструвало надзвичайну цінність для порівнянь та пошуку нових шляхів. Відмінність між окремими галузями промисловості та секторами, а також – між країнами, дозволяють робити значущі висновки та рекомендації для всіх зацікавлених сторін – компаній, галузевих фахівців та державних діячів окремих країн»
(«Задоволеність споживачів Європи 2005», «EPSI Rating», Стокгольм, 2006)

Сьогодні на порядку денному вже не стоїть питання глобалізації: ми живемо в еру глобального ринку. Найважче усвідомити це нащадкам планової економіки найбільшої країни світу, що регулювалася централізовано та оперувала на неосяжному ринку. То була економіка товаровиробників, яка характеризувалася конкурентною боротьбою споживачів і клієнтів за право віддати свої гроші в обмін на товар або послугу. Український ринок певний час існує за інших умов, вже товаровиробники та надавачі послуг конкурують за можливість отримати гроші від споживачів за послугу або товар. Основним інструментом конкурентної боротьби при цьому є збільшення долі ринку через інтенсифікацію продажів, яка відбувається за допомогою агресивного просування продуктів на ринок. Це є економіка продажів.

За умов неповного географічного покриття та неповного задоволення попиту на ринку існує ілюзія необмежених можливостей щодо розвитку з використанням саме цього інструментарію. Світовий досвід вказує на те, що така стратегія може бути ефективною лише до моменту насичення ринку. Після того основною метою бізнесу, що має розвиватися, повинно стати утримання клієнтів або лояльність. Саме тоді економіка продажів трансформується на економіку споживачів. Із вступом до СОТ, який активно обговорюється вже протягом кількох років українським політикумом, підприємства України матимуть змогу конкурувати за клієнтів із європейським бізнесом. На цьому етапі й постає питання задоволеності споживачів та її вимірювання як інструменту позиціонування підприємства у секторі економіки та економіки країни загалом у пан-європейському просторі, а також інструменту зворотного зв'язку бізнес-мереж та органів державного управління з суспільством.

Задоволеність – це відчуття клієнта після купівлі товару чи отримання послуги «задоволеність споживача» є результатом складного психологічного процесу порівняння, при якому споживач порівнює власний досвід споживання товару чи послуги (фактичний компонент) із існуючим стандартом (нормативний компонент).

Індекс задоволеності споживачів – це індикатор ступеня задоволеності споживачів від придбаних товарів та отриманих послуг.

Під Індексом Споживчої Задоволеності (CSI) розуміється (згідно з європейським оціночним дослідженням 1998 р.) «система моделювання, вимірювання, оцінки та аналізу взаємодії між споживчими вподобаннями, сприйнятною якістю та споживчою поведінкою, з одного боку, та результативністю компанії (чи будь-якого економічного агента), – з іншого боку».

Вимірювання задоволеності споживачів – важливий індикатор стану споживчого ринку, окремих секторів економіки та розвитку територій. Визначення задоволеності споживачів широко використовується в країнах Європейського Союзу як окремими компаніями для прогнозування поведінки споживачів певних товарних груп, так і для оцінки діяльності таких соціально-значущих галузей як енергетика, телекомунікації, міський транспорт, а також — для визначення задоволеності працівників умовами праці.

Індекс задоволеності споживачів є одним з визнаних інструментів формування послідовної споживчої політики за умов ринкової економіки як на рівні споживачів окремої групи товарів, так і на рівні окремих секторів споживчого ринку. Індекс надає достовірну інформацію про рівень очікувань споживачів та вказує на основні напрями бажаного для споживачів розвитку галузі/сектора економіки або території.

У країнах ЄС індекси задоволеності споживачів використовуються в різних секторах економіки (у тому числі і для порівняльних цілей) з 1989 р., а з 1999 р. проводяться регулярні вимірювання Індексу задоволеності, в тому числі і на замовлення Європейської Комісії. Підхід було розповсюджено з дослідницького проекту Стокгольмської школи економіки (SSE) наприкінці 80-х років ХХ ст. Проект було розпочато професором Клеєм Форнеллом (Claes Fornell), який нині працює в університеті Мічігану (University of Michigan). Першу повну оцінку згідно з підходом було застосовано до Швеції у 1989 р. Регулярні (річні) оцінки проводяться в Швеції з того часу (аналізується приблизно 25 секторів/галузей, що забезпечує покриття 75 % ВВП).

У 1997 р. було проведено загальноєвропейське дослідження щодо «оптимальних» підходів у моделюванні задоволення споживчих потреб (споживчої задоволеності). Згідно з результатами перевагу було віддано EPSI підходу. Після цього пілотне дослідження в 11 європейських країнах по чотирьох галузях було проведено у 1999 р. Після пілоту у 1999 р., річні дослідження проводились у кількох європейських країнах. Глибина та масштаб покриття успішно розширені, і нині у аналізі принаймні дюжини європейських країн покривається суттєва частина національних економік.

Паралельно до досліджень на національному рівні пропонуються також спеціалізовані корпоративні аналізи, за допомогою яких прогресивні інституції можуть отримати деталізовану інформацію щодо покращення роботи (та позиціонування у своєму секторі).

У ролі інструменту Індекс задоволеності споживачів допомагає організації/установі *відповісти на такі запитання:*

- в яких галузях або секторах споживач вбачає для себе найбільшу цінність товарів або послуг;
- які фактори задоволеності оцінюються споживачем вище за всі інші;
- що впливає на лояльність споживачів та яким чином можна стимулювати повторні закупівлі;
- як підвищити рівень задоволеності споживачів;
- виявити сильні та слабкі сторони у наявних на ринку товарів і послуг та з'ясувати, які є можливості для їх вдосконалення;
- чи є якість товару або послуги достатнім аргументом, що спонукає споживача зробити повторну купівлю;
- як сприймаються вітчизняні компанії порівняно з іноземними та транснаціональними компаніями.

Методика оцінки Індексу

1. Вибір секторів для дослідження (критерії відбору: кількість споживачів, соціальна значущість, можливість оперативного проведення змін у секторі).
2. Проведення телефонного опитування 250 респондентів на кожного з обраних великих операторів у секторі (рекомендовано 3-4 найбільших оцінювати окремо, решту учасників ринку об'єднати у категорію «інші»).
3. Обробка результатів в EPSI-Rating (Стокгольм), що забезпечує уніфікованість методики для пан-європейського порівняльного аналізу та незаангажованість результатів через відсутність корпоративних інтересів.
4. Порівняльний аналіз секторів та публікація результатів.

Побудова моделі ІЗС для кожного підприємства (галузі, території, товарної групи тощо) складається із таких етапів:

- ❑ відбір основних факторів (key factors) для проведення дослідження;
- ❑ вибір групи вторинних факторів;
- ❑ побудова ідеальної моделі;
- ❑ розробка анкет для опитування споживачів;
- ❑ проведення опитування споживачів;
- ❑ обробка та аналіз інформації;
- ❑ розрахунок значень індексу та оцінка його динаміки.

Методика дозволяє досліджувати задоволеність як зовнішніх, так і внутрішніх споживачів (працівників компанії).

У разі дослідження сектора економіки публічність результатів дослідження є однією з обов'язкових складових дослідження.

Але повернемося до української практики та потенціалу дослідження задоволеності споживачів в Україні. Насамперед слід розглянути вигодоотримувачів або зацікавлені сторони та потенційну корисність такого дослідження.

Споживачі – Задоволення потреб у товарах та послугах; вплив на постачальників товарів та послуг; удосконалення соціальних стандартів.

Громадські об'єднання – Посилення впливу на уряд та виробників; участь у формуванні політики захисту споживачів; ефективне представництво інтересів споживачів на всіх рівнях.

Організації виробників – Отримання інформації про больові точки галузі з оцінки споживачів; налагодження партнерських стосунків з організаціями споживачів.

Компанії-виробники – Нові можливості стратегічного планування та розвитку виробництва та внутрішньої кадрової політики.

Торговельні мережі – Отримують інформацію про власні конкурентні переваги.

Центральні органи влади – Отримують додаткові показники макроекономічного розвитку та структурного розвитку економіки;

оцінка ефективності власної діяльності.

Місцеві органи влади – Отримують інформацію про розвиток місцевого споживчого ринку та місцевих громад.

Переваги впровадження ІЗС:

- ❑ Підвищення рівня «споживчої свідомості» та культури споживання.
- ❑ Підвищення конкурентоспроможності українського товаровиробника як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках з урахуванням вимог СОТ та ЄС.
- ❑ Забезпечення пріоритетності споживчої політики на платформі соціального партнерства між державою, виробниками та споживачами товарів і послуг.

Слід зазначити, що при розгляді переваг впровадження ІЗС для зацікавлених груп ми керувалися розумінням терміну «Споживач» відповідно до «Закону України про права споживачів» – фізична особа, яка купує, замовляє, використовує або має намір придбати чи замовити продукцію для особистих потреб, безпосередньо не пов'язаних з підприємницькою діяльністю або виконанням обов'язків найманого працівника. Оригінальна концепція ІЗС передбачає також вивчення задоволеності працівників та партнерів у разі спрямування бізнесу на роботу з організаціями, а не зі споживачами.

Ця стаття має на меті розглянути соціальне значення ІЗС та перспективи його застосування в Україні.

Категорія «споживач» є об'єднавчою з точки зору групування громадян. Споживачем є кожен незалежно від віку соціального статусу та посади, і кожен у ролі споживача розраховує на отримання якісної послуги або продукту та хотів би розраховувати на підтримку в разі виникнення незадоволення. Водночас процес споживання є індивідуальним і ситуаційним та відбувається не у групі або у громаді. Побачити українського споживача, спираючись на статистичні чи соціологічні дослідження теж не просто. Але й відкидати факту щорічного зростання споживчого ринку в

Україні теж не варто, бо лише у 2006 р., за даними Держкомстату, загальний обсяг споживчого роздрібного ринку становив близько 24 млрд. доларів США. Таким чином, бачимо, що приділяючи увагу інтересам споживачів та вивченню їх задоволеності бізнес-одиниця, місцеві або центральні органи влади мають змогу отримати ефективний зворотний зв'язок від усіх громадян.

Індекс задоволеності споживачів як фактор формування безконфліктного соціального середовища на рівні місцевих громад дає можливість формувати соціальні стандарти на основі потреб споживачів та стандартів якості, дозволяє оперативно реагувати на негативні тенденції у настроях споживачів, розробляти та реалізовувати ефективні програми місцевого розвитку на основі пріоритетів споживачів.

Новий формат соціального партнерства – споживче соціальне партнерство дозволяє об'єднати економічно та політично розшароване суспільство. Споживче соціальне партнерство діє у відносинах попиту та пропозиції на всіх рівнях, збалансовуючи такі інтереси сторін:

- споживача – у одержанні товарів та послуг, що його задовольняють;
- виробників – щодо оптимізації норми прибутку;
- уряду – у збалансуванні ринку, забезпеченні соціальних прав, економічній та соціальній стабільності;
- індекс (ІЗС) є основним джерелом інформації та знань для реалізації партнерських програм.

В Україні триває процес становлення громадянського суспільства, однак словосполучення «Громадянське суспільство» здебільшого асоціюється з громадськими організаціями. Європейський досвід вказує на те, що основою громадянського суспільства є активні та поінформовані громадяни незалежно від їхньої приналежності до організацій. Вони регулюють споживчий ринок найбільш природним шляхом: голосуючи своїм вибором та своїми грошима за ті чи інші товари або надавачів послуг. Водночас роль споживчих громадських організацій важко переоцінити. Громадські організації споживачів встановлюють більш ефективний взаємозв'язок з погано структурованою категорією споживачів та отримують достовірну інформацію про потреби та інтереси споживачів, які необхідно відстоювати на всіх рівнях. Інституції громадянського суспільства – компетентні постачальники знань про задоволеність споживачів. Для громадських організацій споживачів ІЗС є ефективним, інтегральним не ситуаційним інструментом громадського контролю у сфері виробництва всіх видів товарів і послуг, включаючи соціальні й адміністративні.

Для громадських організацій, як постачальників соціальних послуг, індекс є механізмом самоконтролю та вдосконалення. На базі інформації, яку можна отримати завдяки ІЗС, громадські організації споживачів, представники уряду й бізнесу можуть розробляти програми для забезпечення ефективності споживчої політики та взаємного задоволення інтересів. Що може являти собою така програма чи угода? Це може бути програма галузевого розвитку, якою передбачається не стільки підтримка галузі, а й оптимальне задоволення інтересів споживачів без додаткових бюджетних витрат за принципом взаємної вигоди, коли інтерес якісного споживання збалансований з інтересом прибутковості галузі та з ефективним використанням державних ресурсів, мінімальним регуляторним впливом та максимально дієвим фінансово-бюджетним впливом.

Пріоритет інтересу споживача та індекс як його показник дозволяє розширити зміст соціального партнерства в Україні та ролі у ньому недержавних організацій, не пов'язаних із профспілковим рухом.

ІЗС дозволяє поглибити та вдосконалити соціальне партнерство у соціально трудових відносинах. Застосування критеріїв задоволеності працівника (робочим місцем, умовами праці, профспілковим захистом тощо) та роботодавця (продуктивністю праці) новим змістом партнерство у соціально-трудовах відносинах.

ІЗС дозволяє усувати напругу у взаємовідносинах між громадою, владою та місцевим бізнесом, як фактор сталого соціального та економічного розвитку. Індекс є інтегральним критерієм моніторингу соціально-економічної ситуації на будь-якому рівні управління, визначає достовірні орієнтири оцінки економічної й соціальної політики, споживчого ринку, соціальних та адміністративних послуг, дозволяє ефективно формувати та коригувати політику розвитку, сприяє соціальному партнерству задля сталого розвитку громад.

Саме тому завдання проекту ЄС та ПРООН «Спільнота споживачів та громадські об'єднання» полягає у тому, щоб підвищити роль громадянського суспільства в економічному житті України згідно зі стандартами Європейського Союзу через надання громадським об'єднанням споживачів можливості впливати на формування соціально-економічної політики та споживчої політики на центральному рівні. Одним із засобів підвищення ролі громад є заохочення широкого діалогу та співробітництва між спільнотами споживачів, організаціями громадянського суспільства, бізнес-мережами та державними інституціями. Одним з інструментів заохочення такого діалогу може стати запровадження концепції та практики застосування Індексу задоволеності споживачів.

Індекс задоволеності споживачів може бути застосований у різних площинах. Це оцінка задоволеності споживачів конкретної компанії чи фірми або бізнес-сектора, оцінка задоволеності споживачів певної території – області, району, оцінка задоволеності споживачів певної категорії послуг, які надаються державними органами.

Проект «Спільнота споживачів та громадські об'єднання» зацікавлений у запровадженні Індексу саме з метою створення спільної національної платформи, яка б виконувала кілька важливих завдань:

- пропонувала спільний формат для ініціатив бізнесу та організацій громадянського суспільства, пов'язаних з корпоративною соціальною відповідальністю;
- вказувала на найбільш реалістичні напрями підвищення якості споживання в Україні;
- допомагала українському суспільству адекватно реагувати на виклики, пов'язані зі вступом до СОТ, ринку Європейської спільноти та інші подібні проблеми.

Результати обговорення впровадження Індексу задоволеності споживачів в Україні

У Києві відбувся Круглий стіл «Індекс задоволеності споживачів: значення для України». Захід, в якому взяли участь лідери та представники галузевих бізнес-асоціацій, профспілок та інших громадських об'єднань, був організований у рамках спільного проекту Європейського Союзу та Програми розвитку ООН «Спільнота споживачів та громадські об'єднання». Перед учасниками Круглого столу з презентацією виступив професор Стокгольмської школи економіки, засновник EPSI-Rating Ян Еклоф.

Згідно з визначеними критеріями відбору учасниками Круглого столу було запропоновано такі сектори для пілотного дослідження:

1. Банківські послуги.
2. Мобільний зв'язок.
3. Роздрібна торгівля (супермаркети).
4. Міжміський транспорт (автобуси).
5. Міжміський транспорт (потяги).
6. Страхування.

Спільний проект ЄС та ПРООН «Спільнота споживачів та громадські об'єднання» запрошує зацікавлені сторони до участі у впровадженні ІЗС в Україні.

Контактна інформація: cscn@undp.org.ua

Додаткова інформація про проект: www.consumerinfo.org.ua

Новак І.М.,

канд. екон. наук, старший науковий співробітник ІДСД НАН України

Використання механізмів соціального діалогу для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили

Глобальні структурні зрушення у світовій економіці, розвиток інтеграційних процесів та створення єдиних планетарних механізмів з універсальною системою регулювання впродовж останніх двох десятиріч призвели людство до усвідомлення необхідності формування якісно нових стандартів в усіх сферах власного існування. Відбувається бурхливий розвиток ринку знань, постійно зростає роль наукоємких технологій, система пріоритетів розвитку науки і техніки спрямована на капіталізацію витрат, що вкладаються в людину. Відтак людський капітал стає «найважливішим ресурсом постіндустріального суспільства» [1, с. 394].

Подолавши тривалу, системну економічну кризу 90-х років, українське суспільство сьогодні відчуває гостру потребу в зміні як тактичних, так і стратегічних завдань державної політики конкурентоспроможності робочої сили. Розбудова України як демократичної держави, орієнтованої на інтеграцію до світових політичних та економічних організацій, ставить на порядок денний питання визначення власних місця і ролі на світових ринках, у міжнародному поділі праці за умов глобалізаційних процесів. При цьому критично неприйнятним для нашої держави є перетворення на аутсайдера, що постачає сировину та напівфабрикати. Тому єдиною можливістю для України має бути сценарій входження до нової світової економічної системи як технологічно розвинутої країни з відповідним рівнем конкурентоспроможності національної робочої сили.

Становлення та розвиток ринкової економіки позначені «впровадженням гнучких систем заробітної плати..., прив'язаних до угод, досягнутих у рамках колективних переговорів» [2, с. 67]. З другого боку, процес формування громадянського суспільства в Україні супроводжується зростанням потреби у створенні нового правового механізму забезпечення соціального балансу між найманими працівниками, роботодавцями і державою.

Законодавчо визначені та сформовані механізми соціального діалогу, зокрема щодо укладення колективних договорів і галузевих угод, за допомогою яких здійснюється формування і реалізація соціальних та економічних гарантій членам суспільства, відкривають широкі можливості для стимулювання інвестицій у людський капітал, визначення правил та умов використання праці. Саме тому соціальний діалог є одним з ефективних інструментів підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Актуальні проблеми конкурентоспроможності робочої сили розглядаються Д. Богинею, Л. Лісогор, Д. Ратніковим, М. Семикіною, О. Цимбал, С. Щур. Дослідженням з питань розвитку соціального діалогу присвячені праці А. Арсенка, М. Годфрея, В. Жукова, А. Колота, В. Новікова, О. Новікової, В. Онікієнка, Г. Осового, Р.Прітцер, Л. Ріхлі, Г. Чанишевої та ін.

Аналіз існуючих вітчизняних наукових розробок з питань конкурентоспроможності робочої сили вказує, що наявні можливості та переваги використання механізмів соціального діалогу у цій сфері не знаходять у них достатнього відображення й тому ще й сьогодні залишаються практично не дослідженими. Викладені аргументи визначають актуальність визначеної проблематики.

Метою цієї статті є дослідження стану і проблем використання соціального діалогу для забезпечення підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили, здійснення загальної оцінки сучасного його стану та механізмів, визначення основних напрямів подальшого розвитку.

Соціальний діалог являє собою систему колективних відносин між працівниками, роботодавцями, їх представниками, органами державної влади і місцевого самоврядування щодо реалізації трудових та соціально-економічних інтересів сторін шляхом колективних переговорів,

консультацій, обміну інформацією, прийняття спільних рішень, застосування узгоджувальних процедур.

У Резолюції про трипартизм та соціальний діалог, прийнятій Міжнародною конференцією праці на 90-й сесії 18 червня 2002 р., відзначається, що саме вони є цінними демократичними засобами формування консенсусу відносно вирішення широкого кола трудових і соціальних проблем, щодо яких соціальні партнери відіграють безпосередню, легітимну і незамінну роль.

Важлива роль соціального діалогу в Україні зумовлена національною практикою законодавчого визначення державних соціальних стандартів та гарантій. Вона ґрунтується на встановленні мінімальних соціальних стандартів, рамкових параметрів та зобов'язань, у той час як визначення конкретних кількісних параметрів має здійснюватися з використанням механізмів соціального діалогу, під час укладення колективних договорів та угод різних рівнів. При цьому система соціального діалогу 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.

Основними принципами соціального діалогу є:

- паритетність – забезпечення рівного кількісного представництва сторін соціального діалогу;
- рівноправність – рівні права сторін щодо визначення переліку питань, що є предметом соціального діалогу, та обговорення цих питань, отримання необхідної інформації для ведення конструктивного діалогу;
- врахування інтересів і взаємна відповідальність сторін соціального діалогу.

Теоретичні засади організації соціального діалогу в українському суспільстві дозволяють виокремити такі його рівні: виробничий, галузевий, регіональний та національний. Виробничий рівень являє собою рівень підприємства, установи, організації, тобто юридичної особи. Галузевий – охоплює суб'єкти певних видів економічної (промислової) діяльності. Сферою регіонального рівня є одиниці адміністративно-територіального поділу країни. Національний рівень поширюється на країну в цілому.

Використання механізмів соціального діалогу в незалежній Україні до цього часу відбувається, передусім, у контексті розвитку договірного регулювання колективних трудових відносин. Відтак, суб'єктами сторін соціального діалогу виступають:

- *на національному рівні* — всеукраїнські об'єднання професійних спілок, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців та Кабінет Міністрів України;
- *на галузевому рівні* – всеукраїнські професійні спілки, організації роботодавців та їх об'єднання, органи державного управління, органи виконавчої влади, що діють в одному або кількох видах економічної (промислової) діяльності;
- *на регіональному рівні* – професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;
- *на виробничому рівні* – одна чи кілька первинних профспілкових організацій або вільно обрані представники працівників і роботодавців.

Суб'єкти соціального діалогу діють на підставі Конституції України, законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про колективні договори і угоди».

Указом Президента України у травні 1993 р. було створено Національну раду соціального партнерства при Президентові України (НРСП) – тристоронній орган соціального діалогу, сформований з представників сторін на паритетних засадах, рішення якого мали рекомендаційний характер. Наприкінці 2005 р. НРСР припинила своє існування у зв'язку зі створенням нового консультативно-дорадчого органу в сфері соціального діалогу – Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР), основними завданнями якої є сприяння узгодженню позицій

сторін соціального діалогу щодо шляхів дальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин, а також розроблення та внесення Президентові України пропозицій з питань формування і реалізації державної соціально-економічної політики. Крім того, на тристоронніх паритетних засадах працює Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення (УККСЗН) – спеціалізований орган на ринку праці.

В Україні реалізується тристороння модель соціального діалогу, за якої *держава* в особі центральних органів виконавчої влади має виконувати принаймні три функції. По-перше, гаранта забезпечення прав та рівноправної участі у соціальному діалозі всіх його сторін, по-друге, представника власних інтересів як сторони соціального діалогу, по-третє, арбітра у вирішенні спірних питань. З метою реалізації цих функцій держава створює законодавче та нормативно-правове поле, формує інституціональні засади, виступає як посередник під час пошуку консенсусу між партнерами та гарант інтересів сторін у процесі соціального діалогу. *Профспілки, їх об'єднання та об'єднання організацій роботодавців* виконують функції представництва й захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників і роботодавців.

Основним завданням сторін соціального діалогу в сфері підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили є забезпечення ефективного використання його засобів для узгодження дій та намірів соціальних партнерів, реалізації ними відповідних заходів і політики щодо встановлення, забезпечення та підтримки необхідного рівня конкурентоспроможності національної робочої сили як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

З метою забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили *на виробничому рівні* можуть бути ефективно використані сформовані механізми соціального діалогу, що реалізуються шляхом укладення колективного договору, сторонами якого є працівники, в особі їх представників, та роботодавець.

Згідно з чинним законодавством, предметом колективного договору є широке коло питань, що охоплює, передусім, оплату праці, умови праці та зайнятості, а також соціальні гарантії, що їх роботодавець надає працівникам. Тому найважливіші складові конкурентоспроможності робочої сили повинні знаходити відображення у цьому документі у вигляді зобов'язань з питань заробітної плати, гарантій підвищення кваліфікації, професійного й культурного розвитку персоналу, його медичного обслуговування тощо.

Слід зауважити, що наявність чи відсутність на виробничому рівні профспілок у цьому випадку не обмежує можливості реалізації соціального діалогу, оскільки законом передбачено процедуру укладення колективного договору з іншими представниками працівників, а також у разі наявності в одній організації представників кількох різних профспілок. Крім того, кожен працівник, під час підготовки проекту колективного договору, має можливість подати до органу, що займається його розробкою, власні пропозиції щодо змісту цього документа. Таким чином, усі суб'єкти соціального діалогу, що діють на виробничому рівні, в межах існуючих механізмів і процедур мають змогу реалізувати власні завдання щодо його використання для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Починаючи з *галузевого рівня*, соціальний діалог набуває тристороннього характеру. Разом з представниками працівників та роботодавців, які діють на цьому рівні, стороною соціального діалогу виступає також держава в особі центральних органів виконавчої влади.

Існуючі механізми соціального діалогу у вигляді укладення галузевих угод сьогодні мають істотні перешкоди для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Вони пов'язані, передусім, з недостатньою сформованістю галузевих організацій роботодавців, відсутністю чіткого механізму визначення сфери дії галузевих угод. Крім того, перехід на міжнародні стандарти статистики (стандарт поширення даних Міжнародного валютного фонду), що здійснюється Україною на виконання відповідної Державної програми, в окремих випадках

призводить до виникнення проблем в інформаційному забезпеченні сторін соціального діалогу, оскільки класифікації галузей народного господарства та видів економічної (промислової) діяльності мають істотні відмінності. У той самий час, учасники або сторони соціального діалогу, як інституції, були утворені раніше саме за галузевою ознакою.

Наведені перешкоди, зокрема, призводять до того, що роль і значення галузевих угод щодо забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили на цьому рівні не використовуються належним чином. Галузеві угоди часто мають формальний характер, повторюючи норми чинного законодавства, якими встановлюються мінімальні гарантії у сфері оплати, умов праці та зайнятості. Внаслідок цього лише в окремих випадках у галузевих угодах визначаються зобов'язання сторін з питань медичного обслуговування працівників, участі у недержавних програмах добровільного страхування (медичного, пенсійного), підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня персоналу, його культурного розвитку.

Перенесення акцентів державної політики з централізованого управління на *регіональний рівень*, що супроводжується передачею повноважень влади регіональним органам виконавчої влади та місцевого самоврядування, відкриває найбільш широкі можливості для використання соціального діалогу як інструменту підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Однак до цього часу саме цей рівень залишається «найслабшою ланкою» у системі соціального діалогу.

Єдиним законодавчо визначеним сьогодні інструментом соціального діалогу на цьому рівні залишаються регіональні угоди. Практика вказує, що вони фактично позбавлені будь-якого впливу на ситуацію у регіоні. Вагомими чинниками цієї ситуації є несформованість інституцій, які мають виступати сторонами соціального діалогу і, як наслідок, невизначеність власне предмету таких угод.

За сучасних умов регіональні угоди укладаються між регіональним органам виконавчої влади, організаціями роботодавців та профспілковими об'єднаннями регіонального рівня, що останнім часом отримують статус регіональних профспілок, відповідно до норм Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Слід зазначити, що регіональні профспілкові об'єднання не можуть бути ефективною стороною соціального діалогу навіть за умови отримання ними статусу регіональних профспілок, оскільки свого часу були утворені для координації діяльності обласних комітетів галузевих профспілок. Відтак, подібні новоутворені регіональні профспілки фактично не мають працівників, які є членами таких профспілок, а отже, мотивації щодо захисту їхніх прав та інтересів.

Крім цього, існуючі механізми соціального діалогу на регіональному рівні не включають до кола учасників органи місцевого самоврядування, місцеві громади, громадські та неурядові організації, що діють на цьому рівні. Потребує уточнення й саме поняття «регіон», оскільки сьогодні воно використовується переважно як еквівалент терміну «область», що унеможливило участь у процедурах соціального діалогу суб'єктів міського, сільського та селищного рівнів. Все це значно звужує сферу використання можливостей соціального діалогу для підвищення конкурентоспроможності робочої сили на регіональному рівні.

Окремі елементи соціального діалогу на *національному рівні* відпрацьовані та реалізуються в межах укладення Генеральної угоди між державою в особі центральних органів виконавчої влади, об'єднаннями організацій роботодавців та профспілок всеукраїнського рівня. Однак ця практика не може бути визнана достатньою, оскільки зобов'язання Генеральної угоди часто не мають стратегічного спрямування та послідовного характеру, не завжди приділяють належну увагу питанням підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Крім того, відповідальність у разі їх невиконання є, як правило, суто символічною.

Конкурентоспроможність національної робочої сили є невід'ємною складовою конкурентоспроможності країни у цілому, що »...залежить від того, наскільки продуктивно використовуються національні ресурси і праця зокрема,... наскільки ефективною є система регулювання конкурентоспроможності на 1) глобальному, 2) макро-, 3) мезо-, 4)

мікроекономічному рівнях» [3, с. 14]. У свою чергу, рівень конкурентоспроможності робочої сили визначається за трьома аспектами:

- співвідношення корисного ефекту від споживання робочої сили та її ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання робочої сили (у тому числі відтворення, розвиток);
- сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили, які користуються попитом у певному сегменті ринку праці у певний період часу;
- здатність конкретного працівника за умов ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця [3, с. 56].

Слід зазначити, що у законодавчому плані сьогодні в Україні не існує значних обмежень, які перешкоджали б використанню соціального діалогу як інструменту забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили на всіх визначених вище рівнях. Спільна діяльність сторін соціального діалогу у цій сфері покликана посилювати їх взаємну відповідальність, створювати умови для досягнення в суспільстві соціальної злагоди, пом'якшення наслідків конфліктних ситуацій та їх попередження. Втім, якщо на виробничому рівні реалізація завдань щодо підвищення конкурентоспроможності робочої сили може бути забезпечена за допомогою існуючих механізмів договірного регулювання колективних трудових відносин, то на інших рівнях необхідною є реалізація комплексу заходів, що дозволять повною мірою використовувати широкі можливості соціального діалогу з визначених питань.

Виходячи з цього, *забезпечення реалізації основної мети соціального діалогу з питань конкурентоспроможності робочої сили має здійснюватися шляхом:*

- створення позитивної мотивації усіх соціальних партнерів щодо розвитку конкурентоспроможної праці [3, с. 112];
- розширення кола питань, що мають безпосередній вплив на конкурентоспроможність робочої сили, і регулюються за допомогою механізмів соціального діалогу в колективних договорах та угодах усіх рівнів, включення до нього зобов'язань сторін у сфері оплати праці, зайнятості, освіти, професійної підготовки й перепідготовки, підвищення кваліфікації, охорони здоров'я, культури й інших напрямів інвестування людського капіталу, забезпечення систематичного контролю виконання визначених зобов'язань;
- розвитку взаємодії сторін соціального діалогу з органами державної влади та місцевого самоврядування, засобами масової інформації, неурядовими й громадськими організаціями, місцевими громадами, іншими соціальними інституціями усіх рівнів, діяльність яких спрямована на забезпечення конкурентоспроможності національної робочої сили, державної підтримки ініціатив щодо створення таких організацій, надання їм юридичної, консультаційної допомоги;
- підвищення ролі Українського координаційного комітету сприяння зайнятості населення (УККСЗН) та Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР), їх структур регіонального (територіального) рівня, як тристоронніх органів соціального діалогу в сфері конкурентоспроможності робочої сили;
- створення необхідних передумов та поширення використання сторонами соціального діалогу, разом з колективними переговорами як основним його інструментом, таких засобів, як консультації, обмін інформацією, прийняття спільних рішень, застосування узгоджувальних процедур та ін.;
- формування у суспільстві настанов на розбудову основних інституційних елементів громадянського суспільства, таких як, наприклад, структуровані належним чином організації роботодавців;
- активізації діяльності національних інституцій соціального діалогу щодо захисту національних інтересів у відповідних міжнародних об'єднаннях та структурах, метою діяльності яких є створення рівних умов та забезпечення конкурентоспроможності

учасників глобальних ринків праці у сфері оплати праці, гарантій соціального забезпечення тощо.

При цьому *першочерговими пріоритетами* соціального діалогу щодо підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили мають бути:

- створення умов для збереження і розширеного відтворення висококваліфікованої робочої сили, здатної ефективно функціонувати за умов високотехнологічного та інноваційного виробництва, стабільної й конкурентоспроможної економіки [3, с. 50], розробка та реалізація національної програми розвитку трудового потенціалу;
- забезпечення стабільності трудових відносин, запобігання зміни статусу зайнятості з постійного на тимчасовий для працівників, які зайняті на постійній основі, чи виконують роботи, що не є тимчасовими за своїм характером;
- досягнення динамічної збалансованості якості та потенціалу наявних робочих місць і робочої сили, ефективної структури зайнятості, усунення галузевих та професійно-кваліфікаційних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили [3, с. 43];
- підвищення мобільності робочої сили, визначення напрямів міжпрофесійної мобільності на ринку праці, структурної перепідготовки кадрів, спрямованих на ефективне використання трудового потенціалу суспільства;
- створення мотиваційних стимулів щодо зацікавлення роботодавців у задоволенні попиту на робочу силу в національному сегменті глобального ринку праці за посередництва Державної служби зайнятості (ДСЗ).

Література

1. Стоуньер Т. Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики. Новая технократическая волна на Западе. – М.: Прогресс, 1986.
2. Чернишев І.В. Статистика для нових ринків праці в країнах з перехідною економікою: Техн. посіб. з джерел, методів, класиф. та політики / За участю Г.Стендінга; Пер. Ф.Мехрана. – К.: НДІ статистики Держкомстату України, 2000. – 282 с.
3. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудова відносин: Моногр. / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор та ін. / НАН України, Ін-т економіки; відп. ред. Д.П.Богиня. – К., 2003. – 214 с.

Роль соціального діалогу у формуванні конкурентоспроможності економіки України

Глобалізація світового економічного простору обумовлює посилення ролі людського фактора у підвищенні конкурентних можливостей національної економіки. Висока конкурентоспроможність робочої сили та ефективне використання наявного трудового потенціалу є необхідною передумовою і складовою розбудови в Україні інноваційної моделі ринкової економіки, яка проголошена на рівні державної стратегії. Таким чином, є підстави говорити про необхідність формування інноваційної моделі ринку праці, особливість якої полягає у гнучкості, відкритості до впровадження нових ідей, зосередженні на якісних, а не на кількісних показниках робочої сили. Інноваційна модель ринку праці дає змогу поєднати економічну конкуренцію та соціальні гарантії, і якнайкраще узгоджується з духом і логікою концепції людського розвитку, яка виходить з пріоритетної необхідності забезпечення розвитку людини в інтересах людини і власними силами людини.

Ілюзія, що вільний ринок є самодостатнім, давно минула. Як зазначає академік В. Геєць, історія підтверджує, що стихійність у розвитку залишає після себе все більше і більше провалів ринку [1]. Тому всі країни світу, незалежно від рівня соціально-економічного розвитку, так чи інакше намагаються втрутитися в перебіг ринкових процесів. Найбільше потребує регулювання ринок праці, оскільки його функціонування неодмінно має свої негативні соціальні наслідки, а саме – соціальні питання ринок не вирішує [2, с. 97].

Науковому обґрунтуванню напрямів та механізмів регулювання ринку праці в Україні присвячені праці провідних вітчизняних економістів, серед яких С. Бандур, А. Колот, Е. Лібанова, О. Макарова, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова та ін. Водночас, переважає акцент на ролі державного регулювання, тоді як питанням розвитку соціального діалогу, особливо втіленню його принципів у господарську та суспільну практику, приділяється значно менше уваги.

У статті ставиться за мету обґрунтування провідної ролі соціального діалогу в регулюванні ринку праці та забезпеченні конкурентоспроможності національної економіки.

Особливість регулювання ринку праці полягає у тому, що це завдання не під силу самій державі – вирішальна роль належить соціальному діалогу. Слід зауважити, що категорія «соціальної діалог» значно змістовніша порівняно із соціальним партнерством, яке поки що більш вживане у вітчизняній науковій фаховій літературі та господарській практиці. Партнерство передбачає спільність інтересів і зусиль в досягненні однієї мети, чого не можна сказати про сторони соціально-трудова відносин, де інтереси працівників, роботодавців та держави бувають не просто відмінні, а й протилежні. Соціальний діалог має на увазі, що сторони усвідомлюють і визнають суперечність своїх інтересів, але намагаються узгодити їх за допомогою переговорного процесу, і саме цей постійний, неперервний діалог є гарантом соціальної злагоди у суспільстві.

Саме завдяки соціальному діалогу сторони мають право через свої організації колективно представляти власні інтереси, заявляти про проблеми і брати участь у прийнятті рішень щодо трудових та соціально-економічних відносин. Результативність соціального діалогу залежить від активності участі у договірних відносинах кожної сторони і ступеня виконання взятих ними зобов'язань. Водночас без постійної й плідної взаємодії всіх сторін неможливо досягти повного виконання домовленостей, оскільки ефективність соціального діалогу визначається збалансованістю інтересів і узгодженістю дій всіх його учасників. В ідеалі, усі рішення в сфері соціально-економічної політики, і особливо ринку праці, мають прийматися і впроваджуватися через механізми соціального діалогу.

Соціальний діалог дає змогу створити передумови для реалізації концепції гідної праці, передусім, стосовно таких важливих її складових як гідність у праці та праця за умов свободи, захищеність та продуктивність роботи. Тим самим соціальний діалог визначає якісні параметри розвитку ринку праці, а, отже, здійснює вагомий вплив на формування конкурентоспроможності вітчизняної економіки.

В Україні проведення колективних переговорів і розробка єдиної соціально-трудової політики ускладнюються відсутністю або розпорошеністю організацій роботодавців, що призводить до нерівних умов зайнятості працівників з однаковим рівнем кваліфікації та в одному виді діяльності. Складний період реформування та адаптації до ринкових умов нині переживають й організації працівників. За даними соціально-демографічного обстеження з питань базової захищеності населення, проведеного Держкомстатом України у березні 2006 р. [3], лише 46,2% респондентів позитивно ставляться до профспілок; майже третина не визначилися з цього питання, а 21% – не приховують негативного ставлення. На запитання щодо приналежності до профспілки, дали ствердзувальну відповідь лише 48,5% зайнятого населення.

Слабкість і пасивність первинних суб'єктів соціального діалогу стали причиною того, що в Україні провідну роль у формуванні соціально-економічної політики і політики ринку праці, зокрема, відіграють органи державної влади. Вочевидь, це є однією з причин того, що держава залишає за собою надто багато повноважень з централізованого управління економічною сферою та соціального забезпечення. Таке зосередження функцій у державному апараті є несумісним з принципами соціального діалогу, що передбачають рівне представництво, рівноправність та рівноважність усіх сторін. Перенесення центру тяжіння з механізмів соціального діалогу на адміністративне керування зумовлює надзвичайну завуальованість, негнучкість вітчизняного ринку праці. Насправді, пряма участь держави у ринку праці має бути досить обмежена. Основною функцією держави стає участь у соціальному діалозі, створення сприятливих умов для розвитку підприємницької діяльності та ділової активності суб'єктів господарювання, що є безпосереднім джерелом робочих місць, визначаючи попит на робочу силу.

Традиційно заходи політики щодо ринку праці поділяють на активні, тобто, спрямовані на забезпечення робочими місцями усіх бажаючих працювати, та пасивні, які передбачають соціальний захист на випадок безробіття. До механізмів регулювання ринку праці, які безпосередньо впливають на формування конкурентоспроможності робочої сили і економіки загалом, слід віднести: законодавство про працю і зайнятість, соціальне страхування, діяльність державної служби зайнятості, програми зайнятості та деякі інші спеціальні заходи. Априорі, усі зазначені механізми спрямовані на сприяння конкурентоспроможності робочої сили, забезпечення трудових прав та соціальних гарантій громадян. Але на практиці ефект може виявитися іншим.

Наприклад, додаткові заходи захисту праці жінок, молоді та інших пільгових категорій населення, задекларовані у Законі України «Про зайнятість населення» та Кодексі законів про працю України, роблять їх ще менш конкурентоспроможними на ринку праці, оскільки вимагають додаткових витрат від роботодавців. До того ж механізм реалізації гарантій права на працю для цих категорій передбачає переважно адміністративні заходи (наприклад, бронювання робочих місць), слабо підкріплені економічними стимулами. Іншим прикладом є надмірний захист працівників від звільнення, що загрожує перетворитися на серйозну перепону реструктуризації економіки, яку неможливо здійснити без оновлення кадрів.

Особливо нагальним слід визнати посилення ролі соціального діалогу у системі соціального страхування. Сучасна практика, коли розміри страхових тарифів та напрями використання коштів фондів фактично визначаються державним бюджетом без належної участі соціальних партнерів, призводить до нецільового використання страхових коштів та постійних політичних втручань. При цьому держава досить часто розпоряджається коштами соціального страхування як власними, не відрізняючи страхові внески від податкових надходжень. Юридичним нонсенсом можна назвати той факт, що Пенсійний фонд України досі функціонує як центральний орган виконавчої

влади, не набувши статусу неприбуткової самоврядної організації [4, с. 111]. Тому необхідно вжити рішучих заходів щодо послаблення прямого адміністративного впливу держави та посилення ролі соціального діалогу у сфері соціального страхування.

Задачі та функції соціального діалогу значно ускладнюються у зв'язку з інтенсифікацією в Україні глобалістичних процесів, зокрема, підготовкою до вступу у Світову організацію торгівлі, деякі інші євроатлантичні структури. Як стверджує зарубіжний досвід, процеси глобалізації викликають значні і не завжди позитивні зміни у соціальному розвитку та зайнятості [5, с. 39–42; 6, с. 251–259; 7, с. 39–40]. З одного боку, відкриваються нові можливості для економічного зростання, збільшення зайнятості та доходів. З іншого боку, економічна глобалізація означає переміщення процесів виробництва до країн з низькою вартістю праці, а працезамінна технологія ставить під сумнів цілі повної зайнятості: стимулюються нестандартні форми найму (неповний робочий час, робота за контрактами, договорами субпідряду тощо), що призводить до погіршення умов праці, ерозії соціального захисту працівників, поширення тимчасових низькооплачуваних робочих місць та нестабільності зайнятості. Посилюється нерівномірність економічного та соціального розвитку країн, зростає розрив між заможними країнами і країнами третього світу, між багатими й бідними верствами населення всередині країн, що дає підстави говорити про асиметрію розвитку [8, с. 25–26]. Ускладнюється діяльність національних урядів: вони вже не можуть здійснювати контроль за механізмом проведення економічної політики, втрачають ефективність класичні політичні інструменти, що покликані стримувати негативні процеси.

Небезпеки та ризики, які можуть виникнути на вітчизняному ринку праці з його входженням у світовий ринок, дедалі частіше стають предметом наукового аналізу. Більшість фахівців схиляються до думки, що переважатимуть позитивні прояви: зростання попиту на робочу силу на конкурентоспроможних підприємствах, що сприятиме більш ефективному використанню трудового потенціалу; суттєве підвищення якості робочої сили, що передбачає випереджальний розвиток людського потенціалу; можливість вільного переміщення робочої сили завдяки створенню єдиного ринку праці, зокрема, відкритий доступ українських громадян до ринків країн-членів ЄС [9–11; 6, с. 331–339]. Водночас, необхідно бути готовими до певного зростання обсягів безробіття на початковому етапі інтеграційних процесів внаслідок скорочення неефективних робочих місць й вивільнення працівників відповідних професій, спеціальностей.

Цілком очевидно, що успішність інтеграції України (і, зокрема, вітчизняного ринку праці) до світового економічного простору залежить, насамперед, від рівня її підготовленості витримувати глобальну конкуренцію та розвинутості ринкового середовища. Тому на сучасному етапі провідна роль соціального діалогу в регулюванні вітчизняного ринку праці набуває особливої ваги, – тільки за таких умов політика у сфері зайнятості набуде збалансованості та виваженості.

Література

1. Геєц В.М. Уроки и перспективы рыночных реформ и долгосрочного экономического роста в Украине // Экономическая теория. – 2004. – № 2. – С. 3–25.
2. Макарова О.В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки. – К.: Ліра-К, 2004. – 328 с.
3. Офіційний web-сайт Держкомстату України <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Національна система загальнообов'язкового державного соціального страхування: сучасні проблеми та стратегія розвитку: Кол. моногр.). – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. – 188 с.
5. Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації / За ред. Д.Г. Лук'яненка. – К.: КНЕУ, 2001. – 538 с.
6. Регіональна політика та механізми її реалізації / За ред. М.І. Долишнього. – К.: Наукова думка, 2003. – 504 с.
7. Ганслі Теренс. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки / Пер. з англ. – К.: Основи, 1995. – 237 с.
8. Доклад о развитии человека 2004: Культурная свобода в современном многообразном мире / Пер. с англ. – М.: Изд-во «Весь мир», 2004. – 328 с.
9. Туранський Ю. Перспективи діяльності державної служби зайнятості в контексті євроінтеграційних процесів в Україні // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 8. – С. 3–5.

10. Заклекта О., Шиманська О. Українська трудова еміграція: сутнісні форми та особливості сучасного етапу // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 8. – С. 36–40.
11. Бандур С.І., Заяць Т.А., Терон І.В. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія, практика. – К.: РВПС України НАН України, 2002. – 250 с.

Жуков В.І.,

*канд. педаг. наук, доцент, професор кафедри соціології та соціальної роботи
Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України,
декан факультету соціальних комунікацій*

Бізнес як соціально спрямована дія (соціологічний аспект)

Непоодинокими представниками вітчизняного великого бізнесу і не лише ними, висловлюється думка, що бізнесові відносини, відбуваючись у соціумі, апріорі, вже не можуть бути не соціальними. Наприклад, між виробником, який задовільняє потреби споживача, особливо, коли це стосується виробництва товарів народного споживання, відбувається саме той зв'язок, що робить бізнес соціальним тощо.

Низька якість продукції, що випускається, шкода, яка систематично завдається навколишньому середовищу, традиційна невивплата або затримка заробітної плати (кваліфікується МОП як рабська праця), несплата податків (дійсно занадто високих), це та багато іншого, що дозволяє представникам великого бізнесу отримувати надвисокі прибутки, і робить його антисоціальним. Це ж і вирізняє українське підприємництво від європейського та світового.

Поряд з цим, якщо проаналізувати зміст «Глобального договору», який було проголошено Генеральним секретарем ООН Кофі Аннаном на Всесвітньому економічному форумі у 1999 р., що ґрунтується на головних загальнолюдських цінностях у сфері прав людини, норм праці, охорони довкілля і боротьби з корупцією, який спирається на загальноновизнаних світовою громадськістю документах: Загальна декларація прав людини; Декларація Міжнародної організації праці (МОП) про основоположні принципи і права у сфері праці; Декларація про природне середовище і розвиток; Конвенція ООН проти корупції, та скрізь призму цього аналізу подивитись на показники державних статистичних установ, то побачимо, що за роки незалежності країни жоден з десяти принципів цього договору вітчизняними «діловими колами» повною мірою не виконується.

Таким чином, виникають суперечності, які викликають сумнівів та недовіру відповідності вітчизняного бізнесу загальнолюдським цінностям, відображеним у документах міжнародних організацій і навіть частково у вітчизняному законодавстві.

Такі суперечності породжують не просто проблему довіри чи недовіри до вітчизняного бізнесу, а вже формують стійке ставлення щодо загальної можливості його соціальної складової. Схильність бізнесу до монополізації та залежність від влади, а звідси – повна безвідповідальність перед громадськістю, ставить під загрозу не лише ті незначні демократичні перетворення, що почалися у країні, а й взагалі можливість його (бізнесу) немонополістичного існування.

Виникає бажання почути від української влади, яка сьогодні є симбіозом політичних і бізнесових кіл, відповіді хоча б на кілька питань, що стали вже риторичними: чи може бути соціально спрямованим монопольний бізнес або чи може бути соціально спрямованим рентоутворюючий бізнес, чи може бути соціально спрямованим особистий бізнес за рахунок державних коштів і чи до яких соціальних інститутів взагалі можлива довіра у суспільстві, де влада і бізнес існують за умов до тотальної недовіри них народу? Чи мляві дискусії, що розпочалися кілька років тому у нашій країні про соціально спрямований бізнес – це чергова данина європейській моді на кшталт «соціального партнерства»?

Таким чином, постає проблема – чи може бути вітчизняний бізнес соціально спрямованим та які умови необхідні для того, щоб він саме став таким.

Гіпотетично, щоб отримати відповіді на ці та інші питання, необхідно визначити таке поняття як «соціально спрямований бізнес». Аналіз змісту та визначення цього поняття надає певну можливість розуміння, що собою являє «соціально спрямований бізнес» і за яких умов створюються механізми його формування.

«Будь-яка бізнесова компанія за визначенням створюється для задоволення потреб громадян, які є частками соціуму: перш за все, власного персоналу та споживачів продукції і послуг. З іншого боку, кожна така компанія повинна систематично сплачувати передбачені законодавством податки на утримання відповідних суспільних формувань, виконання соціальних проектів та забезпечення мало захищених верств населення і, при цьому, виконуючи свої виробничі функції, не повинна наносити шкоду навколишньому середовищу. Отже, споконвічно бізнесові компанії створюються як соціально спрямовані. І для кожної з них визначені базові етичні норми, згідно з функціями призначення та соціальними *обов'язками*».

У цілому можна погодитись з наведеним фрагментом виступу на Форумі П. Калити, президента Української асоціації якості, окрім останнього, а саме: «споконвічної соціальної спрямованості бізнесових компаній». Навіть у шкільних підручниках європейських країн навряд чи знайдеться автор, який наполягатиме на споконвічній соціальній спрямованості бізнесу, наприклад, у ХІХ ст. Ця «споконвічність» спочатку виборена робітничим, а потім професійним і соціал-демократичним рухами. Якщо взяти за приклад останню чверть ХХ ст. за часів масової деюніонізації, коли профспілки були не в змозі протистояти представникам правих сил, то саме громадянські рухи, як наприклад, рух «зелених» у Німеччині 1980-х років, змогли протистояти великому бізнесу та змусили його стати соціально спрямованим. Тобто, бізнес самостійно без суспільної «допомоги» ніколи б не став соціальним.

За своєю соціологічною суттю, у контексті «Глобального договору», поняття «соціально спрямований бізнес» означає бізнес, спрямований до людей, тобто той, що приносить їм користь, і мінімум шкоди на рівні усього суспільства.

Отже, виходячи від зворотнього, може існувати бізнес, спрямований не до людей, саме широкого їх загалу, а точніше, спрямований на вузьке, обмежене коло або групу людей, чи взагалі на одну певну людину і одночасно шкодить суспільству. Яка пропорція між цими видами бізнесу?

За своєю структурою словосполучення «соціально спрямований бізнес» складається з двох головних понять: «соціальний» і «бізнес», а за своїм змістом – це дія, залежно від результатів якої вона може бути або соціальною, або антисоціальною.

Проблематику соціальної дії започаткував, понад 100 років тому, Макс Вебер. При цьому, найважливішою ознакою соціальної дії він визначив суб'єктивний зміст – особистісне осмислення можливих варіантів поведінки та важливу свідому орієнтацію суб'єкту на відповідну реакцію навколишніх та очікування цієї реакції. Соціальною же, на його думку, дія стає лише у тому випадку, якщо діюча особа передбачує зміст своїх дій (тобто усвідомлює їх) і співвідносить з дією інших людей, орієнтуючись на них [4].

З метою прогнозування можливості «соціально спрямованого бізнесу», за сучасних вітчизняних умов, можливо змодельовати відповідну поведінку людини – «бізнесмена» у процесі її економічної діяльності.

Створення теоретичної моделі поняття «соціально спрямований бізнес», починається із з'ясування його структури, функцій і динаміки. Компонентами структури виступають суб'єкт і об'єкт дії. Суб'єкт як носій цілеспрямованої активності, той, хто діє, володіючи свідомістю і волею, у нашому випадку – це підприємець. Об'єкт – це те, на що спрямовано його дію – продукт (послуга), з реалізації якого отримується прибуток. Предмет – це мета дії як ідеальний образ процесу і результату дії, наприклад, отримання прибутку. У функціональному аспекті виділяються етапи дії: по-перше, пов'язаний з доцільністю, виробленням цілей і, по-друге, з їхньою операційною реалізацією при застосуванні відповідних засобів, у процесі організації цієї

діяльності. На цих етапах і встановлюються організаційні зв'язки між суб'єктом і об'єктом дії. У нашому випадку таким зв'язком буде економічна дія та відповідна поведінка.

З точки зору поведінкової парадигми соціологічного аналізу, що застосовувався М Вебером, В. Парето, Л. Мізесом та ін., «...соціально спрямований бізнес» – це певна економічна поведінка, що реалізується у різноманітних індивідуальних, групових, організаційних і масових формах. Ця економічна поведінка детермінується та інтегрується у соціальних системах, які за своєю структурою складаються з певних соціальних інститутів, організацій і механізмів, що діють на засадах людських цінностей. Відсутність же останніх робить ці утворення антисоціальними.

Суб'єкти соціальної поведінки, а ми говоримо саме про неї, мотиви та результати їх дій є похідними від тих умов, що виявляються через множини інших категорій, що відображають інституціональний, традиційний, соціокультурний, комунікативний, мережевий і нормативно-функціональний контекст соціальних дій.

Виходячи з цього, ми використовуємо два аналітично-формуючих підходи: перший – поведінковий, що акцентує увагу на фундаментальних елементах структури «соціально спрямованого бізнесу» як соціальної дії, її функціональної своєрідності, ієрархічної побудови та місцю щодо інших елементів соціальної структури.

Головним мотивом акторів цієї дії, яка насамперед є економічною, вважається підприємницький прибуток (Й. Шумпетер), який досягається завдяки раціональній поведінці. Тобто, економічний мотив є найважливішим у бізнесі. Першорядним об'єктивним фактором, що впливає на бізнес, є конкуренція (Ф.Хаск). Невизначеність – ще один з вирішальних факторів, який надає економічній організації саме характерну форму «підприємства» (Ф. Найт).

Відомо, що усі вихідні компоненти ринкового процесу, включені в економічний оберт, досить хиткі і динамічні. Тому сутність підприємницької поведінки, а у більш широкому сенсі «підприємницька поведінка» – одна з інноваційних форм соціальної поведінки, визначається, насамперед, інноваційним компонентом, що дозволяє тому чи іншому акторові ринкового процесу реалізувати такі рішення і дії, що забезпечили б підприємницький прибуток. Таким чином, підприємницька поведінка – це специфічний вид економічної поведінки, що орієнтована на певну (велику або меншу) імовірність досягнення граничної норми прибутку, що здобувається в системі ринкової невизначеності. Причому, чим більше передбачуваний і очікуваний прибуток (винагорода), тим менша імовірність досягнення успіху, і навпаки. Це змушує суб'єкта підприємницької поведінки постійно шукати, створювати і підтримувати такі ситуації, що дозволяють йому, по-перше, одержувати «залишковий» прибуток за рахунок пошуку і використання рідких (обмежених) ресурсів і, по-друге, постійно маневруючи, зберігати можливо довгий час сприятливу економічну кон'юнктуру за рахунок мінімізації конкурентних та інших несприятливих впливів [6, с. 347].

Підсумовуючи фрагмент першого підходу аналізу, можемо констатувати, що структуру підприємництва як форму економічної поведінки завжди зумовлено раціонально-доцільною діяльністю, особливо за умов первинної фази накопичення капіталу, головною метою якої є отримання прибутку. Одними з головних чинників, які сприяють умовам первинної фази накопичення капіталу, є безконтрольність, а отже, безвідповідальність бізнесу, а звідти, як результат – відсутність до нього довіри. За таких умов характер впливу бізнесу на добробут суспільства мінімальний, що не дозволяє вважати його соціальним.

Однак, якщо державна влада це розуміє, то засобами законодавчої «інтервенції» обмежує насамперед вплив монопольних бізнесових структур, розриває зв'язки політики та бізнесу, зменшує податковий тиск тощо. Лише тоді бізнес отримує умови, за яких він може стати соціальним хоча б у майбутньому.

Як результат відсутності належної державної уваги до бізнесу в Україні у 2006 р. відзначалось істотне посилення антиринкових оцінок і негативного ставлення до приватизації, значно зменшилась питома вага людей, котрі бажають заснувати власну справу (підприємство,

фермерське господарство тощо) і тих хто, має бажання працювати у підприємця. Наприклад, у 1992 р. незгодними працювати у приватного підприємця було 25,2%, тоді як у 2006 р. вже 34,8%. Відповідно тих, що погоджувались працювати у підприємця, було 26,7%, а стало 19,4% [10;14].

Подібне можна сказати й про владу. Відсутність розуміння нею свого місця у суспільстві, тобто – відхід від формули: народ для влади, а прийняття формули влада для народу, теж сприятиме майбутньому перетворенню її (влади) з антисоціальної на соціальну.

Певна кількість дослідників стверджує, що наша країна пройшла первинну фазу накопичення капіталу. Якщо це так, тоді гостро постає проблема контролю і наступної відповідальності представників бізнесу перед громадськістю. Хоча і тут є проблеми за відсутності сформованого громадянського суспільства, та при наявності «кволик», недієздатних профспілок, у ролі української громадськості здебільшого виступає інфраструктура, що обслуговує того чи іншого олігарха.

Практика 1990-х років доводить, що наприклад, відомчий контроль силових структур, які і сьогодні (окрім армії) вважаються соціально неконтрольованими, а разом з ними контроль державними чиновниками, які імітують допомогу бізнесу засобами громадських приймальних, зв'язки з криміналітетом тощо – все це призвело сьогодні до того, що умовно вважати «соціально спрямованим бізнесом» за своїм потенціалом може лише бути спроможним великий бізнес, який в Україні досяг свого статусу завдяки, з одного боку «даху» державного, а з іншого, – кримінального. Однак, дії «великого бізнесу» в країні почасти залишаються антисоціальними. Одна з причин цього – відсутність громадського контролю як одного з головних чинників забезпечення соціальної відповідальності бізнесу.

Для подальшого аналізу проблеми необхідно задіяти другий – інституціональний підхід, тим паче, що наприклад, соціальний інститут і соціальний контроль – це поняття однакових складових, а саме – системи правил і норм поведінки, що закріплює та стандартизує поведінку людей.

Інституціональний підхід, таким чином, створює систему факторів (нормативних, традиційних тощо), що детермінують певні дії, обумовлюють їх межі, ступінь раціональності, порядок, соціальну доцільність і ефективність. Він може надати відповідь:

- наскільки «соціально спрямований бізнес» відповідає сучасним соціальним цінностям і нормам, що задають інституціональний порядок економічної поведінки;
- як узгоджуються конкуруючі цілі та інтереси акторів, які у ньому задіяні;
- чи є компетентними актори соціальної взаємодії і яка ступінь їх відповідальності;
- де знаходяться соціальні межі максимізації раціональності індивідуальних і групових економічних інтересів, за якими бізнесова діяльність стає ірраціональною та соціально небезпечною тощо.

Для проведення такого аналізу необхідно ввести поняття «соціальна взаємодія як головна складова процесу інституціоналізації».

Соціальну взаємодію можна визначити як систематичні дії акторів (суб'єктів), спрямовані один на одного, що мають за мету викликати відповідну очікувану поведінку, що припускає добровільне, а не примусове поновлення цієї дії.

Першим соціологічну оцінку підприємницької діяльності з точки зору соціальної взаємодії надав М.Вебер. Характеризуючи «дух капіталізму», він доводив, що органічне функціонування «економічної раціональності» можливе лише у випадку, коли і представники капіталу (підприємці), і представники праці (наймані працівники) «соціально кооперовані» як у рамках капіталістичного підприємства, так і у рамках ринкового обміну [5].

Однак, на думку М. Вебера, соціальна кооперація двох основних суб'єктів раціональної організації праці є історичний процес, у ранній фазі якого має місце антагонізм їх економічних інтересів, і тільки у більш пізніх, розвинутих фазах, за обов'язкової умови демократизації суспільства, цей процес припускає виникнення різних форм співробітництва між ними.

Саме антагонізми економічних інтересів акторів ринкового процесу, одна з головних причин, а примусовість, тобто безальтернативність трудових відносин, друга з багатьох інших, чому, наприклад, «соціальне партнерство» не спрацювало у жодній країні СНД.

Ф.Фукуяма зазначає, що «Однією з головних проблем Польщі, Угорщини, Росії, України та інших колишніх комуністичних країн, є те, що вони спробували створити демократичні політичні інститути, не володіючи перевагами функціонуючої капіталістичної економіки. Відсутність приватного підприємництва, ринків і конкуренції не тільки призводить до посилення бідності, а й перешкоджає формуванню конче необхідних форм суспільної підтримки для належного функціонування демократичних інститутів» [17, с. 155].

В Україні і сьогодні ще немає інститутів, які б забезпечили розвиток країни аналогічний не лише європейському, а й світовому, на засадах чіткого розподілу гілок влади, прозорості та підзвітності кіл влади, відокремлення політики від бізнесу тощо, або вони створені «зверху» і не відповідають соціо-культурним чинникам українського суспільства. Саме тому вітчизняні ринкові відносини на всіх рівнях мають монополістичний характер. Саме тому наведений вислів Ф. Фукуями ще середини 1990-х років є не лише актуальним для сьогодення України, а й є попередженням щодо її майбутнього. Тому що влада, на користь якої працює майже кожен громадянин нашої держави, патроно-клієнтські (поєднання адміністративно-командних і патерналістських відносин), звички якої впливають на більшість суспільних процесів – є владою корумповано-олігархічною.

За всю історію бізнесу навряд чи можна знайти державу, яка б не будувалась саме завдяки олігархам. Проте, коли одним з головних видів підприємницької активності у країні, з одного боку, стають «rent-seeking groups», які замість впливу на добробут суспільства, служінню виробництву додаткових благ та послуг, здійснюють рентоутворюючу діяльність, а з іншого, «дисфункціональні державні інституції, що не пристосовані для досягнення цілей економічного та соціального розвитку» [1, с. 465], то її можна кваліфікувати лише як антисоціальну. Рентоорієнтовна активність, разом з корупцією деструктивно впливає на умовний суспільний добробут. При цьому подібна діяльність може оцінюватись і як паразитична, оскільки спрямована на рентну експлуатацію ресурсів, що вже були кимсь (українським народом) створені, а прибутки від неї йдуть на задоволення інтересів обмеженої привілейованої еліти.

Первинною легітимною формою політико-економічних груп у середині 1990-х років стали фінансово-промислові групи, що виявились головним інструментом зрощення великого капіталу з великою політикою та трансформацією їх на політико-економічні групи.

Українські політико-економічні групи до 2004 р. формувались у напівзакритій економічній системі, де ключова роль належала державному апарату як джерелу надання пільг, преференцій, особливих податкових режимів, забезпечення «даху» тощо [8, с.15].

Саме представники олігархічних кіл завдяки неконтрольованості свого бізнесу державою, не говорячи вже про громадськість, здатні виділяти певні кошти, імітуючи цим соціально-спрямований бізнес. Достатньо велику кількість представників вітчизняного суспільства поки що не хвилює, що є справжнім мотивом цієї діяльності...

Однак, за результатами соціологічного моніторингу, більшість населення країни вважає, що економічні реформи здійснюються насамперед в інтересах вітчизняних олігархів. Так, якщо подивитись на цю проблему з точки зору сектора зайнятості громадян, то побачимо, що 60% респондентів державного сектора, 60,9% приватного, 58,6% державного і приватного сектора та 53,1% тих, хто не працює, дотримуються думки, що саме вітчизняні олігархи виграють від економічних перетворень [12, с.68].

Підсумовуючи результати аналізу, доходимо висновку, що структуру підприємництва як форму економічної поведінки завжди зумовлює раціонально-доцільна діяльність, особливо за умов первинної фази накопичення капіталу, головною метою якої є отримання прибутку. За таких

умов характер впливу бізнесу (що спрямований на самозбагачення) на добробут суспільства мінімальний, що не дозволяє вважати його соціальним.

Інститути та організації, що повинні слугувати соціальними амортизаторами, в Україні ще не виконують своєї суспільної функції, а виконують функцію, що відповідає інтересам обмеженої кількості псевдоелітних груп. Тобто вони ще не сприяють соціальній спрямованості бізнесу.

Соціально спрямований бізнес у соціумі можливий лише за головної умови, коли підприємець передбачує, а це означає – усвідомлює зміст своїх дій і співвідносить їх з дією інших людей, соціуму, тобто, орієнтується на їх рефлексію, що саме робить його дії соціальними.

В українському суспільстві підприємець усвідомлено спроможний створювати соціально спрямований бізнес за певних умов: по-перше, демократизації суспільства; по-друге, демонополізації бізнесу та ліквідації його протекціонізму державою; по-третє, відповідальності перед суспільством; по-четверте, антикорупційної політики держави; по-п'яте, зменшення податкового навантаження; по-шосте, налагодження формальних сьогодні, партнерських відносин на засадах соціального діалогу тощо.

Література

1. Аслунд А. Розбудова капіталізму /Пер. з англ. –К.: Дух і літера, 2003. – 636с.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования /Пер. с англ. –М.: Academia, 1999. –956с.
3. Буко С. Корпоративна соціальна відповідальність як принцип ціннісно зорієнтованого менеджменту // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2006.–№2. –С.149-158.
4. Вебер М. Соціологія. Загальноісторичні аналізи. Політика /Пер. з нім. Олександра Погорілого. –К.: Основи, 1998. – 534с.
5. Вебер М. Протистанська етика і дух капіталізму. – К.: Основи, 1994. – 261 с.
6. Верховнин В.И., Зубков В.И. Экономическая социология: Моногр. –М.:Изд-во РУДН, 2002. –459 с.
7. Коник Д.Л., Олійник М.В., Привалов Ю.О. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні / Відп. ред. Ю. Саенко. –К.: Батіскаф, 2002. – 72с.
8. Лісничук О. Сушко О. Чи є політико-економічні групи перешкодою для політичного розвитку України? –К.: Фонд ім.Фрідріха Еберта. Регіональне представництво в Україні, Білорусі та Молдові, 2005.
9. Мизес Л. Индивид, рынок и правовое государство. – СПб., 1999. –С. 75.
10. Найт Ф. Понятие риска и неопределенности //THESIS, 1994. – Вып. 5. –С. 26.
11. Паніна Н.В. Українське суспільство 1992–2006: соціологічний моніторинг.–К.: Інститут соціології НАН України, 2006.– 94 с.
12. Пилипенко В.С. Людина в ринковоому суспільстві: орієнтації, поведінка, культура. – К.: ПЦ «Фоліант», 2005. – 224 с.
13. Селигмен А. Проблема доверия /Пер. с англ. И.И. Мюрберга, Л.В.Соболевой. –М.: Идея Пресс, 2002. –256 с.
14. Соболева Н.І. Соціологія суб'єктивної реальності. –К.: Інститут соціології НАН України, 2002. – 296 с.
15. Соціальна відповідальність бізнесу як запорука соціальної злагоди в суспільстві. –К.: ПРОФІНФОРМ ФПУ, 2005. – 48с.
16. Українське суспільство. 1994–2005. Динаміка соціальних змін /За ред. докт. екон. наук В. Ворони, докт. соціол. наук М. Шульги. –К.: Ін-т соціології НАН України, 2005. – 653 с.
17. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и созидание благосостояния // Новая постиндустриальная волна на западе. Анталогия / Под ред. В.Л. Иноземцева. –М.: Academia, 1999.–С. 123–162.
18. Фукуяма Ф. Великий разрыв / Пер. с англ.; Под общ. ред. А.В. Александровой. – М.: ООО «Изд-во АСТ», 2003. – 474с.
19. Шумпетер Й. Капіталізм, соціалізм і демократія. – К.: Вид-во «Основи», 1995. – 528с.
20. Хаек Ф.А. Пагубная самонадеянность. Ошибки социализма / Пер. с англ. –М.: Изд-во «Новости», 1992. –304 с.

Воробей В.Г.,

менеджер з управління знаннями, CSR Europe

Бегма Ю.К.,

Директор Центру Корпоративного Громадянства

Денищик О.Ю.

*координатор Мережі Корпоративного Громадянства
Центру Корпоративного Громадянства*

Категорії соціальної відповідальності бізнесу (СВБ) як спосіб визначення тематичного наповнення цього терміну в Україні

Нагальність визначення СВБ

Протягом 2004–2007 рр. спостерігалась тенденція щодо підвищення інтересу до концепції соціальної відповідальності бізнесу. Із зростанням темпів розвитку економіки, залученням представників потужних фінансово-індустріальних груп до політичних процесів та зростаючою кількістю публікацій на цю тематику у ЗМІ соціальна відповідальність бізнесу (СВБ) закріпилась як одна із тем, щодо яких точиться дискусія в українському менеджмент середовищі.

Від початкових дискусій та оглядових досліджень дискурс переміщується у площину визначення наповнення СВБ, яке б відповідало саме українським реаліям. Декларації, дослідження, виступи та матеріали конференцій вказують на поступовий відхід від розуміння СВБ як суто зв'язків з громадськістю або добродійності та розуміння стратегічної складової СВБ [1–3]. Проте неусталеність визначення СВБ у ширшому, стратегічному, розумінні гальмує професіоналізацію та поширення руху СВБ в Україні. Це призводить до таких ризиків:

1. Ризик відсторонення – без безпосередньої прив'язки терміну СВБ до нагальних проблем більшості компаній в Україні, цей підхід втрачатиме зацікавленість з боку менеджерів. Діалог щодо необхідності стратегічного підходу до управління СВБ без відповідного наповнення, пропозицій, підходів лише сприяє непрозорості такого діалогу, обмежує коло учасників штучними теоретичними бар'єрами.
2. Ризик балканізації – СВБ може стати справою невеликої кількості компаній, де працюють менеджери, які залучені до дебатів на тематику СВБ протягом останніх років, чи навіть появи кількох груп із конфліктуючими поглядами на СВБ (подібно до політичної ситуації на Балканах у 90-х роках ХХ ст.)
3. Ризик поверховості – відсутність глибшого тематичного навантаження може позбавити дебати та заходи на тематику СВБ функції стратегічної зміни, коли термін матиме лише описову функцію та використовуватиметься для опису будь-якої діяльності, пов'язаної із суспільством.
4. Ризик наслідування – зважаючи на активність деяких міжнародних компаній у цій царині, існує великий ризик перенесення концепції СВБ в українське ділове середовище без належної адаптації до властиво українських умов, ризик недостатньо обґрунтованого запозичення засобів, термінології та навіть проектів і програм. Цей ризик є особливо значущим для міжнародних компаній, які ведуть діяльність в Україні.

Підхід до визначення категорій СВБ

Існує багато різноманітних методологічних підходів до визначення СВБ — від аналітично-порівняльних до дисциплінарних, що базуються на певних теоріях управління компанією. Проте термін та розуміння СВБ виникали здебільшого у процесі діалогу між групами впливу в суспільстві – суспільного діалогу. Процес суспільного діалогу включав подання власного розуміння, обґрунтованої точки зору його учасників.

У 2007 р. Центр Корпоративного Громадянства розпочав роботу над проектом створення спеціалізованого порталу з СВБ «Соціально відповідальний бізнес™» (www.svb.org.ua). У процесі роботи над проектом виникла необхідність у визначенні тематичного наповнення цього ресурсу, вибірці концептуально відповідних та практично корисних матеріалів. Процес визначення тематичного формату проекту призвів до появи категорій СВБ в Україні. Категорії СВБ – це зведені тематичні напрями, спосіб структурно визначити СВБ властиво для українського ділового середовища. Автори вважають, що ці категорії стануть внеском Центру до загальноукраїнського суспільного діалогу – процесу визначення СВБ.

Категорії СВБ – це не наукова класифікація і не онтологія, яка відштовхується від певної теорії. У даному випадку методика визначення категорій базується на таких засадах:

1. Розуміння концепції СВБ як способу сприяння досягненню сталого розвитку комерційними підприємствами в Україні.
2. Актуальності певної тематики на даному етапі розвитку країни — економіки та суспільства.

Можлива роль критеріїв СВБ

На нашу думку, пропагування критеріїв СВБ, наведених нижче, здатне зменшити ризики відсторонення, балканізації, поверхневості та наслідування, зокрема через:

Заохочення

- залучення ширшого кола компаній та груп впливу до діалогу, зокрема тих, хто працює з питаннями, які досі напряду не пов'язували із СВБ;
- визначення прогалів в усвідомленні менеджерами українських компаній певної діяльності як категорії СВБ та створення відповідного ресурсу з метою їх усунення;
- збалансування економічних, соціальних та екологічних критеріїв.

Вплив на визначення стратегії

- виведення дискусії на тему СВБ на рівень стратегічного управління;
- надання простору для постійного вдосконалення роботи українського бізнесу у сфері СВБ;
- випередження розвитку ділового середовища, оскільки деякі категорії є актуальними для компаній, які активно працюють за кордоном або є важливими на інших ринках.

Ознайомлення

- подання інформації у структурованому форматі, зрозумілому бізнес-аудиторії;
- надання огляду поняття СВБ у доступний спосіб;
- чітке спрямування на українське середовище із суто українськими категоріями практик.

Автори сподіваються, що критерії вплинуть на процес просування СВБ в Україні.

Перелік загальних категорій:

- Підвищення динаміки інноваційного розвитку.
- Відповідальне корпоративне управління.
- Співпраця з групами впливу.
- Розвиток людського капіталу.
- Гідна праця та соціальний діалог.
- Суспільний добробут.
- Підприємництво та ініціативність.
- Збереження та відтворення довкілля.
- Відповідальна інтеграція у міжнародні ринки.

1. Підвищення динаміки інноваційного розвитку

Підвищення товарообігу та прибутковості, підвищення гнучкості та пристосування до ринкових умов повинні знаходити відображення у діяльності компаній.

1.1. Підвищення прибутковості за умов збереження суспільної вартості.

1.2. Підвищення динаміки генерування знань; підвищення темпів впровадження нових технологій, створення нових товарів та послуг, прискорення інноваційних процесів.

- 1.3. Розвиток та комерціалізація співпраці з групами впливу; співпраця з дослідницькими структурами, бізнес-партнерами, галузевими, регіональними та міжнародними бізнес-асоціаціями.
- 1.4. Застосування підходів, спрямованих на покращення якості та безпеки продукту, проведення сертифікації на відповідність міжнародним стандартам, участь у програмах порівняльного тестування, рейтингах виробників з метою підвищення задоволеності споживачів.
- 1.5. Збільшення кількості робочих місць із збереженням гідних умов праці за рахунок створення нових продуктів та виходу на нові ринки.
- 1.6. Лідерство державних підприємств як контрагентів; дотримання соціальних та екологічних стандартів під час закупівлі товарів, робіт та послуг за державні кошти, своєчасне виконання майнових зобов'язань у рамках процедур закупівель.
- 1.7. Нарощення капіталізації.
- 1.8. Підвищення ефективності управління процесом змін.

2. Відповідальне корпоративне управління

Без належних умов функціонування на корпоративному рівні СВБ залишиться теорією. Лише стратегічний та системний підхід до впровадження СВБ дасть змогу забезпечити послідовність зусиль компаній у цій сфері.

- 2.1. Залучення власників, акціонерів та інвесторів у процес визначення СВБ, розуміння принципів діяльності та поширення принципів СВБ на всі напрями діяльності компанії: маркетинг, розробка, виробництво, продаж, перепрофілювання бізнесу тощо.
- 2.2. Система інтегрованого управління СВБ — методи розробки та впровадження нових програм, основ діяльності та проектів задля забезпечення політики СВБ.
- 2.3. Прозорість ведення бізнесу, зокрема прозора структура капіталу та надання інформації про безпосередніх власників.
- 2.4. Сприяння розвитку інвестиційних процесів, підвищення довіри інвесторів.
- 2.5. Боротьба з корупцією та виведення бізнесу з тіні — безпосередньо на підприємстві, серед контрагентів, та у ширших бізнес-колах; відстоювання принципів вільної конкуренції; уніфікація оподаткування доходу підприємств, уникнення маркетингових технологій, що порушують принцип вільної конкуренції.
- 2.6. Мінімізація ризиків виникнення конфлікту інтересів, наявність механізмів вирішення подібних конфліктів; дотримання правил, встановлених кодексами ділової поведінки.
- 2.7. Відповідність найвищим стандартам ведення бізнесу, процес переходу до цих стандартів, участь у визначенні стандартів.
- 2.8. Захист прав власності зокрема дотримання прав міноритарних акціонерів, уникнення рейдерства тощо.
- 2.9. Сприяння підвищенню зацікавленості працівників в ефективності діяльності підприємства та застосування принципів ціннісно-орієнтованого управління.
- 2.10. Соціальна та екологічна звітність; надання інформації про діяльність компанії, товари та послуги зацікавленим особам, оприлюднення матеріалів про шкідливі для суспільства та довкілля наслідки діяльності компанії.

3. Співпраця з групами впливу

Робота з групами впливу значною мірою визначає саме поняття СВБ.

- 3.1. Система організації та систематичність роботи з різними групами впливу, наявність каналів комунікації та співпраці, відокремлення роботи з групами впливу від політичних процесів та маркетингових заходів.
- 3.2. Залучення до процесу обміну досвідом з групами впливу на комерційній основі та партнерських засадах.
- 3.3. Співпраця з органами управління на усіх рівнях, етика представлення власних бізнес-інтересів.

- 3.4. Робота з місцевою громадою, участь у культурному, громадському житті.
- 3.5. Співпраця з навчальними та дослідницькими закладами.
- 3.6. Співпраця з органами колективного представництва інтересів працівників.
- 3.7. Партнерство з неурядовими організаціями.
- 3.8. Інформування та просвіта споживачів стосовно їхніх прав та питань, актуальних для розвитку споживчого ринку України; сприяння підвищенню громадської активності, заохочення споживачів до діалогу й залучення до покращення якості товарів та послуг.
- 3.9. Відновлення взаємної довіри із ЗМІ – надання своєчасної та достовірної інформації про діяльність компанії.
- 3.10. Кооперація з іншими підприємствами у рамках асоціацій, форумів, об'єднань тощо; підвищення рівня обізнаності стосовно принципів СВБ серед малого та середнього бізнесу — партнерів, постачальників.
- 3.11. Допомога та залучення в інституціональну розбудову груп впливу, визначення та визнання ролі суто українських або властиво місцевих груп впливу.

4. Розвиток людського капіталу

Людський капітал є основою конкурентоспроможності як компаній, так і країни у цілому. Проте питання його розвитку є особливо гострим для країн з перехідною економікою, отже, ця категорія розглядається окремо. Залучення компанії у розвиток людського капіталу охоплює як дії, спрямовані на працівників компанії, так і заходи, орієнтовані на задоволення потреб зовнішніх аудиторій.

- 4.1. Розвиток освіти, освітніх і навчальних програм серед працівників, у громадах та у країні загалом, підвищення якості освіти.
- 4.2. Підвищення якості знань, компетенції та навичок працівників компанії.
- 4.3. Забезпечення умов для якісної освіти «впродовж життя», покращення розуміння необхідності постійного підвищення рівня професійних навичок.
- 4.4. Підвищення якості змістовного наповнення праці, підсилення ролі управлінських та аналітико-дослідницьких посад, забезпечення умов самореалізації для працівників.
- 4.5. Сприяння поширенню гнучких форм зайнятості, зокрема для працівників з вразливих категорій.
- 4.6. Участь роботодавців у професійній орієнтації випускників шкіл та інтернатних закладів, надання змістовних місць для проходження практик, стажувань та інтернатур, працевлаштування фахівців, що пройшли професійну перепідготовку.
- 4.7. Перенавчання і реінтеграція працівників приватизованих структур, а також військовослужбовців та мігрантів з сільської місцевості.
- 4.8. Залучення компаній у процеси регулювання трудової міграції за кордон та дії компаній, спрямовані на вирішення проблем, пов'язаних з міграційними процесами всередині країни.
- 4.9. Професійна перепідготовка та працевлаштування людей вразливих вікових категорій.
- 4.10. Співпраця з навчальними закладами з метою визначення потреб ринку у фахівцях певної спеціалізації.

5. Гідна праця та соціальний діалог

Роль компанії у забезпеченні гідної праці, відповідальність за робочі місця та робітників, залучення до діалогу з працівниками та державою (соціальний діалог) є визначальними критеріями стану впровадження принципів СВБ та сталого розвитку на підприємстві.

- 5.1. Забезпечення права на безпечні умови праці працівників на робочому місці та підвищення рівня правової культури.
- 5.2. Визнання права на ведення колективних переговорів; виконання зобов'язань генеральної, галузевої, регіональної угод та колективного договору на підприємстві.
- 5.3. Забезпечення права на свободу асоціації та об'єднань, дотримання принципів трипартизму та застосування відповідних інструментів.

- 5.4. Безпека та охорона праці.
- 5.5. Запобігання будь-яким видам дискримінації, зокрема за статевою, віковою, мовною та іншими ознаками.
- 5.6. Приведення заробітної платні у відповідність до гідного прожиткового рівня.
- 5.7. Турбота про працівників підприємства після досягнення ними пенсійного віку.
- 5.8. Соціально-відповідальна реструктуризація.
- 5.9. Запобігання ненормованій тривалості робочого дня та нехтуванню приватного життя.

6. Суспільний добробут

Суспільна місія або корпоративне громадянство компанії полягає у залученні та лідерстві бізнесу в діяльності, спрямованій на підтримку соціальної злагоди та підвищення якості життя суспільства, в якому компанія здійснює свою діяльність.

- 6.1. Поліпшення здоров'я матерів та зниження рівня дитячої смертності, сприяння вирішенню питання демографічної кризи в Україні.
- 6.2. Сприяння подоланню бідності.
- 6.3. Розбудова життєздатних громад та протидія соціальному вилученню.
- 6.4. Покращення якості житла, сприяння покращенню комунальної інфраструктури та послуг.
- 6.5. Протидія поширенню ВІЛ-інфекції /СНІДу та туберкульозу і сприяння скороченню їх масштабів, залучення у всесвітню боротьбу із епідемією СНІДу.
- 6.6. Забезпечення доступного, якісного та найсучаснішого медичного обслуговування для працівників, груп безпосереднього впливу та інших верств населення.
- 6.7. Робота із неповносправними та іншими потребуючими верствами населення.
- 6.8. Залучення бізнесу до програм запобігання торгівлі людьми.
- 6.9. Доброчинність, зокрема, розвиток, відтворення та збереження культурно-мистецьких здобутків та спадщин, та соціальна допомога.
- 6.10. Збереження, розвиток культурних традицій та їх інтеграція у новітні умови ведення бізнесу.
- 6.11. Заохочення культурного, спортивного та мистецького життя, заходи щодо розширення присутності творчості у житті людей, особливо у містах.
- 6.12. Створення умов для можливості балансування сімейних та посадових обов'язків, особливо серед молодих батьків
- 6.13. Програми волонтерства для працівників.
- 6.14. Покращення стану здоров'я населення, зокрема працівників та членів їхніх сімей.
- 6.15. Відновлення естетики місць проживання та території населення.
- 6.16. Залучення у розбудову інститутів демократії.
- 6.17. Залучення у подолання соціальних наслідків катастрофи на ЧАЕС.

7. Підприємництво та ініціативність

Бізнес за визначенням несе пряму відповідальність за забезпечення покращення добробуту суспільства шляхом продажу товарів та надання послуг. Лише постійне впровадження нових рішень здатне підсилити роль бізнесу у суспільстві. Суто українською проблемою є мала кількість малих підприємств та успадкована від часів СРСР проблема безініціативності або придушення ініціативи працівників.

- 7.1. Впровадження продуктів, що сприяють вирішенню соціальних або екологічних проблем.
- 7.2. Внесок компаній у перехід до постіндустріального суспільства, розвиток наукоємних технологій та економіки на основі знань.
- 7.3. Заохочення ініціативи серед працівників, членів їхніх родин, місцевої громади та суспільства загалом; відзначення активності та ініціативи щодо покращення якості життя та ефективності роботи.
- 7.4. Закупівля товарів та послуг у місцевих постачальників з метою розвитку місцевого ділового середовища — у разі існування економічної доцільності.
- 7.5. Інтенсивність впровадження нових технологій, розвиток співпраці з науково-дослідними

інститутами та установами.

- 7.6. Застосування заходів, спрямованих на сприяння підвищенню рівня фінансової грамотності серед населення.
- 7.7. Активне сприяння спрощенню роботи малих та середніх підприємств та розвитку малого та середнього бізнесу.
- 7.8. Сприяння покращенню якості життя у моноіндустріальних населених пунктах та у сільських місцевостях через заохочення приватної ініціативи та розвиток приватного підприємництва.
- 7.9. Створення та поглиблення нових ринків завдяки впровадженню СВБ; сприяння розвитку соціального підприємництва та підприємництва загалом.

8. *Збереження та відтворення довкілля*

Значна енерго- та ресурсоемність є характерною для українських підприємств. Зменшення антропогенного навантаження на довкілля та інтеграція концепції сталого розвитку в систему управління, стратегію та методи прийняття рішень є пріоритетними завданнями українського бізнесу з огляду на потреби прийдешніх поколінь українців.

- 8.1. Оцінка й управління екологічними ризиками виробничої діяльності.
- 8.2. Внесок у боротьбу зі зміною клімату.
- 8.3. Оптимізація використання природної сировини, водних, земельних та біологічних ресурсів.
- 8.4. Заходи з енергозбереження та підвищення енергоефективності, у тому числі використання та постачання енергії з відновлюваних джерел за конкурентними цінами, покращення енергоефективності будівель.
- 8.5. Покращення екологічних характеристик товарів та послуг, у тому числі відмова від небезпечних для здоров'я людини та природного середовища компонентів, матеріалів, технологій тощо; відповідальність за продукт на різних стадіях життєвого циклу.
- 8.6. Зменшення кількості відходів, утилізація і переробка відходів, використання вторинної сировини.
- 8.7. Лідерство у програмах освіти з метою підвищення рівня обізнаності щодо цілей сталого розвитку серед громад, споживачів, працівників, партнерів, виховання навичок енергозбереження, ощадливого використання природних ресурсів.
- 8.8. Відтворення природних ресурсів, у тому числі сприяння створенню територій, що мають статус тих, що знаходяться під охороною, вивільнення земельних ресурсів виробничого призначення, відновлення забруднених територій.
- 8.9. Зменшення викидів і скидів, застосування екологічно дружніх технологій, у тому числі створення замкнутих виробничих циклів.
- 8.10. Включення екологічної компоненти у менеджмент та стратегії розвитку компанії, наявність екологічної політики компанії.
- 8.11. Прийняття добровільних екологічних зобов'язань, підготовка до дотримання більш жорстких стандартів з охорони довкілля.

9. *Відповідальна інтеграція у міжнародні ринки*

Український бізнес активно інтегрується у міжнародне середовище одночасно із поступовим відкриттям ринків для зовнішнього світу. Поруч із позитивними аспектами, відкритість має також відповідні ризики. Зважаючи на відносно невеликий досвід українського бізнесу у роботі на міжнародних ринках, ці питання заслуговують на те, щоб бути винесеними в окрему категорію.

- 9.1. Забезпечення прав робітників та застосування найвищих стандартів корпоративного управління при веденні господарської діяльності за кордоном.
- 9.2. Акредитація/сертифікація згідно з міжнародними стандартами управління та виробництва (стандарти якості, соціальні, екологічні характеристики товарів/послуг).
- 9.3. Виконання інвестиційних зобов'язань під час залучення іноземного капіталу до статутного фонду.
- 9.4. Врахування соціальних та екологічних аспектів під час виходу на іноземні ринки,

застосування принципів екологічно та соціально збалансованої торгівлі.

- 9.5. Робота з іноземними постачальниками з метою перешкодження нехтуванню останніми стандартами якості та стандартами соціального і екологічного характеру. Збереження гідних умов та стандартів оплати праці робітників українських підприємств, що є постачальниками іноземних компаній та у межах операцій з давальницькою сировиною.
- 9.6. Підтримка міжнародних ініціатив у сфері СВБ.
- 9.7. Ознайомлення керівництва підприємств, працівників із соціальними та екологічними проблемами у країнах ведення діяльності.
- 9.8. Розширення функцій українських офісів як регіональних та міжнародних головних офісів.

Література

1. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні / Відп. ред. Ю. Саєнко. – К.: Батіскаф, 2002. – 72 с.
2. Соціальна відповідальність Українського бізнесу, результати опитування. – К., 2005. – 52 с.
3. Якісне дослідження методів впровадження соціальної відповідальності бізнесу в Україні / Бегма Ю., Вінніков О., Редько О., – К.: Факт, 2006. – 129 с.
4. Стратегія сталого розвитку України. Верховна Рада України (проект).
5. Принципи корпоративного управління. Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку України. – К., 2004.
6. Цілі розвитку тисячоліття Україна. Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції України. – К., 2003.
7. A European Roadmap for Businesses. Towards a Sustainable & Competitive Enterprise. CSR Europe, 2005.
8. Corruption climate in Europe, GfK research, 2004.
9. Deepening the Roots of Civil Society in Ukraine. Findings From an Innovative and Participatory Assessment Project on the Health of Ukrainian Civil Society. Civicus Index on civil society occasional paper series. Volume 1. Issue 10, 2001.
10. Promoting a European framework for corporate social responsibility. Green Paper. European Commission. Directorate-General for Employment and Social Affairs, 2001.
11. Tomorrow's Value. Global Reporters 2006. Survey of Corporate Sustainability Reporting. Sustainability, 2006.

IV блок питань: Місце та роль урядових установ у забезпеченні конкурентоспроможності за умов глобалізації та розвитку системи практичного запровадження міжнародних соціальних стандартів

Мусіна Л.О.,

*канд. екон. наук, заступник директора
Українського інституту науково-технічної і економічної інформації*

Підвищення конкурентоспроможності української економіки: вимоги до програмних документів урядової політики

За останні десятиріччя конкурентоспроможність перетворилася на найбільш всеохоплюючу і результативну концепцію для визначення країнами власних стратегій покращання функціонування економіки на всіх рівнях управління: національному, регіональному, секторальному та на рівні окремих підприємств. Формування політики зміцнення конкурентоспроможності як самостійного розділу державної економічної політики нерідко пов'язують з початком 80-х років минулого століття, коли США, стурбовані втратою позицій американських товарів на внутрішньому і міжнародних ринках внаслідок зростаючої конкуренції з боку Японії і п'ятірки нетехнологічних лідерів з Південно-Східної Азії, розпочали цілеспрямовано формувати нову політику федерального уряду для підвищення конкурентоспроможності американської промисловості. Так з'явилися перші закони, спрямовані на створення ефективної системи трансферу новітніх технологій у конкурентоспроможний бізнес (Закон Бей-Доула та ін.), а у 1993 р. спеціальна доповідь президента США Б.Клінтона «Технології для економічного зростання Америки: нові напрями у розбудові економічної могутності», в якій проголошені нові принципи економічної та науково-технологічної політики: переорієнтація інвестицій у бік проектів, спрямованих на зміцнення конкурентоспроможності, підвищення рівня зайнятості, кваліфікації працюючих та якості життя населення, створення підприємницького середовища, сприятливого для процвітання нових ідей та технічних нововведень, посилення ролі і відповідальності держави за результативність науково-технологічної політики [1, 2].

Успіхи цієї політики разом із зростанням конкуренції на світових ринках і включенням до глобалізації значної кількості перехідних економік стимулювали процеси більш глибокого системного вивчення чинників зміцнення і розвитку конкурентних переваг та формування важелів управління конкурентоспроможністю на різних рівнях. Вагомим внеском стало запровадження у 90-х роках впливових досліджень міжнародної конкурентоспроможності країн: Глобального звіту про конкурентоспроможність Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ), Світового щорічника конкурентоспроможності Міжнародного інституту менеджменту та розвитку у Лозанні, індексу економічної свободи Вашингтонського дослідного центру «The Heritage Foundation», індексу людського розвитку ООН. У минулому році такими обстеженнями було охоплено, відповідно, 125, 53, 161, 177 країн.

Що стосується власне державної політики конкурентоспроможності, то здійснене у минулому році дослідження секретаріату Комітету із співробітництва та інтеграції Європейської

економічної комісії ООН «Конкурентоспроможність у сучасній економіці: виклики для регіону ЄЕК ООН» виявило широкий спектр невирішених питань як методологічного, так і практичного характеру стосовно напрямів, заходів та інструментів політики зміцнення конкурентоспроможності національних економік [3]. Досвід впровадження з 2000 р. Лісабонської стратегії створення у Європейському союзі найбільш динамічної та конкурентоспроможної економіки знань у світі це підтверджує. Критичний перегляд Європейською комісією у 2005 р. результатів виконання завдань стратегії виявив недостатню результативність програм та інструментів поряд з нестачею стійкого когерентного підходу з боку країн-членів ЄС щодо досягнення поставлених цілей і, як наслідок, тенденцію відставання економіки ЄС від традиційних та нових конкурентів [4, с. 8, 13]. У березні 2005 р. було прийнято поновлену версію стратегії з акцентом на необхідності зменшення існуючого розриву між дослідженнями і ринком, підвищення ефективності інвестицій у знання та інноваційну інфраструктуру, створення підтримуючого підприємницького середовища. Посилено вимоги до стратегічного планування, зокрема до синхронізації та гармонізації національних програм інноваційного розвитку, а також різних за своєю природою механізмів, базових для економічного зростання та створення робочих місць.

Вивчення досвіду європейських та інших успішних країн з розвинутою та перехідною економікою вказує на те, що відсутні будь-які шаблонні моделі конкуренто-спроможності, кожна країна вибудовує свою стратегію зміцнення конкурентних переваг, розставляє пріоритети і визначає послідовність дій, виходячи з аналізу особливостей економічної системи та ділового середовища. Багаті країни старого світу кладуть в основу укріплення конкурентних переваг масові інвестиції у науку та освіту, розвиток інноваційної інфраструктури та трансфер технологій. У той самий час «нові індустріальні країни», Сингапур, Тайвань, Південна Корея, Малайзія, а згодом і Китай, не маючи достатніх інвестицій та суттєвого доробку у технологічній сфері, йшли шляхом запозичення технологій, перетворення їх на комерційно значущі товари та послуги і агресивної експансії на міжнародні ринки. Спільним є те, що ця проблема, як правило, знаходилась у центрі уваги уряду і знаходила відображення, по-перше, у стратегічних документах розвитку країни, по-друге, у планах дій щодо їх реалізації, по-третє, у відповідних змінах законодавства.

Україна знаходиться у досить непростій ситуації. Фактично йде змагання між двома моделями розвитку: з одного боку, вже утвердилася сировинно-експортна ренто-орієнтована модель із значною поляризацією населення за доходами, а регіонів за рівнем розвитку, високим монополізмом і марнотратством держави, в якій роль політики забезпечення конкурентоспроможності недооцінюється; з другого боку, Україна стоїть перед необхідністю підтримання високої динаміки економічного зростання у довго- і середньостроковій перспективі на основі задіяння інноваційних факторів, продуктивного використання науки і людського капіталу, модернізації технічної та технологічної бази для забезпечення істотного, у кілька разів підвищення рівня доходів на душу населення. Таку серйозну трансформацію без прийняття стратегічних рішень на рівні держави та їх чіткої реалізації за допомогою системи програм і заходів на всіх рівнях управління здійснити надзвичайно складно. Разом з тим затверджені національної стратегії економічного та соціального розвитку країни не існує. За 16 років незалежності України розроблено лише два довгострокових стратегічних документи: Програму економічного та соціального розвитку на 1999–2010 рр. («Україна-2010») та Стратегію економічного і соціального розвитку на 2004–2015 рр. («Європейський вибір»). Однак вони не були схвалені урядом і не трансформувалися на чіткі плани заходів, а процес запровадження стратегічного планування діяльності центральних і місцевих органів влади фактично призупинився з 2004 р. У той самий час протягом 1999–2007 рр. прийнято 15 стратегій, 75 концепцій, 16 основних напрямів/засад реформування або розвитку окремих сфер діяльності, 21 стратегія розвитку регіонів, практично не скоординованих стосовно завдань з підвищення продуктивності та конкурентоспроможності. Брак концентрації зусиль та ресурсів на тих напрямках діяльності, де формуються перспективні конкурентні переваги, відрив змісту структурних реформ

від такого роду завдань, переважання популістських рішень з підвищення соціальних стандартів за ігнорування прийнятих у світі механізмів стимулювання інвестиційної та інноваційної діяльності значно зменшили вплив прийнятих програмних документів на якість економічного розвитку. До того слід додати, що, по-перше, практика обмеження кількісних завдань програм лише вузьким переліком макроекономічних показників не дає можливості оцінити результати їх виконання і тим більше впливу на покращання конкурентних позицій країни, по-друге, прийняття таких програм не супроводжується переглядом раніше прийнятих стратегій/програм в окремих секторах економіки, а відтак існує низька вірогідність досягнення поставлених цілей, по-третє, доля будь-яких програмних документів вирішується під час прийняття річного державного бюджету, коли нерідко ігноруються результати системної роботи з обґрунтувань ключових заходів і механізмів їх реалізації, а пріоритет надається поточним видаткам.

У результаті маємо тупцювання на місці з якісних показників розвитку та результативності реформ. Незважаючи на високі темпи приросту ВВП (7,1 % за 2006 р. та 7,9 % за січень–квітень 2007 р. проти аналогічного періоду минулого року) і промисловості (6,2 та 12,5% відповідно), зростання все ще є відновлювальним і базується головним чином на сприятливій зовнішній кон'юнктурі для металургії та високому платоспроможному попиті населення, який підтримує харчову промисловість, будівництво, роздрібну торгівлю і дозбирання імпортних автомобілів. У структурі реалізації промислової продукції сировинна продукція займає 67 %, машинобудування – лише 12,9 %, у структурі експорту, відповідно, 58 та 14% [5]. Внаслідок переважання застарілих техніки і технологій, відсутності мотивації до енергозбереження енергоємність ВВП в Україні більша за середню для країн ОЕСР майже втричі [6, с. 57]. Обсяг ВВП на душу населення становив у 2006 р. лише 2275 доларів США і є меншим у 2–2,5 раза, ніж у сусідів – нових членів ЄС.

Недооцінюючи важливість постановки проблеми конкурентоспроможності та обґрунтування параметрів конкурентної економіки, яких необхідно досягти, Україна продовжує втрачати свій промисловий та науково-технологічний потенціал. Сьогодні є можливість і необхідність врахувати накопичений іншими країнами досвід формування і реалізації політики конкурентоспроможності. З цією метою доцільно уточнити основні поняття, зміст цієї політики та її особливості для перехідної економіки України, а також визначити вимоги до програмних документів уряду з урахуванням міжнародного досвіду розроблення аналогічних документів.

На *національному рівні* конкурентоспроможність визначають як здатність країни забезпечувати стале зростання доходів на душу населення з урахуванням зовнішньої конкуренції, а на *рівні підприємств* – як спроможність виробляти на сталій основі товари та послуги, що приймаються ринком та можуть реалізовуватися з прибутком [3, с. 4,8]. Підприємства підвищують її за рахунок скорочення собівартості, освоєння нових товарів і послуг, підвищення їх якості або виходу на нові ринки. Мірилом результативності цієї діяльності є збільшення частки продукції на експортних ринках, ступінь проникнення імпорту на внутрішні ринки, динаміка зміни торговельного балансу.

Що стосується міжнародної конкурентоспроможності окремої країни, то в її основі лежать структурні фактори, які обумовлюють утримання високої динаміки економічного зростання і підвищення життєвого рівня населення та забезпечують сталість конкурентних переваг. Найбільш загальним мірилом є продуктивність економіки, досягнення на цій основі високого рівня ВВП на душу населення і спроможність підтримувати цей рівень у довготривалій перспективі. У нашій країні до останнього часу панував вузький підхід до конкурентоспроможності з акцентом лише на зовнішні аспекти динаміки та отримання короткострокових конкурентних переваг через недооцінку вартості робочої сили, природних ресурсів, основного капіталу, інтелектуальної власності, валютного курсу, заниження цін на імпортовані енергоресурси та надання галузевих податкових пільг. Результатом такої політики стало зниження конкурентного тиску на ринках і мотивації до оновлення технологій.

Здатність підприємств вести конкурентну боротьбу залежить від їх власних ресурсів, навичок розроблення ефективних бізнес-стратегій та спроможності до інновацій. Разом з тим вирішальний вплив на формування цієї здатності здійснює сприятливий діловий клімат у країні, що базується на ефективних державних інституціях та судовій системі, прозорому конкурентному середовищі.

У свою чергу, дієвість політики забезпечення національної конкурентоспроможності обумовлюється не лише заходами загальнодержавного рівня – ігнорування специфічних потреб підприємств (захисту прав власності, у тому числі й інтелектуальної, розв'язання господарських спорів, легкості отримання дозволів тощо) суттєво зменшує їх результати. Досвід України підтверджує наявність тісного взаємозв'язку між обома рівнями: у 2006 р. за індексом легкості ведення бізнесу наша країна займала 128-е місце серед 175 країн згідно з обстеженнями Міжнародної фінансової корпорації [7], а за глобальним індексом конкурентоспроможності (ГІК) – 78-е місце серед 125 країн в обстеженнях ВЕФ (у 2005 р. – 68-е місце). Погіршення рейтингу України за ГІК пов'язане зі складними умовами підприємницької діяльності та неефективністю державних інституцій [8, с. 54].

Згідно з висновками авторів Глобального звіту про конкурентоспроможність Україна знаходиться на факторно-керованій стадії розвитку, де джерелом конкурентних переваг є переважно низька вартість продукції, ресурсів, праці, а не інновації та розвиток технологій. Частка інноваційної продукції у загальному обсязі реалізації промислової продукції становила у 2006 р. 6,7%, а кількість інноваційно-активних підприємств останніми роками скорочується щорічно у середньому на 100 одиниць. Сьогодні в Україні діє близько 80 законів та 620 підзаконних актів, пов'язаних з регулюванням інноваційної діяльності, разом з тим несприятливе для інновацій підприємницьке середовище та недовіра уряду до розповсюджених у світі механізмів стимулювання інновацій гальмують задіяння цього чинника конкурентоспроможності на рівні підприємств та економіки у цілому.

Центральною ланкою політики конкурентоспроможності є працівник, носій знань, професійних навичок та компетентності. Програми у сфері конкурентоспроможності всіх розвинутих країн обов'язково включають заходи політики щодо створення конкурентного, гнучкого ринку праці та підвищення якості трудового ресурсу, оскільки саме від цього залежить готовність країни до створення і сприйняття нових технологій, перетворення знань на інновації.

У цьому контексті державна політика має бути спрямована на мотивування працівників до постійного оновлення освітнього рівня і професійних здібностей. Недооцінка цього фактора, обмеження соціальної політики лише заходами з підвищення мінімальних соціальних гарантій без створення достатньої кількості продуктивних робочих місць стає своєрідним гальмом на шляху технічного прогресу та конкурентоспроможності. Так, в Україні на початку 2000-х років за результатами досліджень половина зайнятих працювала на посадах, що не відповідають їхній освіті, частка працюючих, що продовжували навчатися і оновлювати свої знання у віці після 35 років, була мізерною, а серед трудових мігрантів громадяни з вищою та базовою освітою становлять майже половину. Тепер ця політика дає негативні наслідки у вигляді скорочення пропозиції кваліфікованої робочої сили та інженерних кадрів і, навпаки, надлишку економістів та менеджерів. Міграція науковців стала системною проблемою, супроводжуючись втратою інтелектуального потенціалу, який працює на зростання інших країн.

У суспільстві все ще панує думка, що економіка може вважатися успішною, якщо підтримуються високі темпи зростання за будь-яку ціну. Проте чинники, що підтримували зростання протягом останніх шести років, а саме – низькі ціни на енергоресурси, дешева робоча сила та завантаження вільних потужностей, вочевидь вичерпаються найближчими роками. Цьому сприятиме посилення конкуренції в умовах вступу до СОТ, інтеграції з ЄС та країнами євразійського простору. Задіяння ж інноваційних чинників вимагає більшої відповідальності за

проведення узгодженої економічної, технологічної політики і політики людського розвитку, використання більш складних мотиваційних важелів впливу та відповідної концентрації ресурсів.

У табл. 1 наведено переліки і зміст стратегічних/програмних документів окремих країн з розвинутою та перехідною економікою, спрямованих на підвищення їх конкурентоспроможності. Їх аналіз вказує на те, що системне вирішення цієї проблеми може займати десятки років залежно від глибини необхідних перетворень і вимагає послідовності та підтримки вищого керівництва країни. Так, хоча у США формування законодавства щодо комерціалізації технологій та сприяння інноваційному бізнесу розпочалося ще у 80-х роках, поштовх для об'єднання зусиль уряду, бізнесу і науки надав перший програмний документ Президента Б.Клінтона 1993 р., що ув'язував мету зміцнення конкурентоспроможності американського бізнесу з іншими національними цілями, передусім з підвищенням економічної могутності держави та добробуту населення. Завдяки такій політиці США продовжують протягом останніх років утримувати роль технологічного лідера, займаючи

1-е місце за індексом конкурентоспроможності бізнесу (ІКБ) в обстеженнях ВЕФ [8].

У Великобританії створення середовища, сприятливого для інновацій, підприємництва і комерціалізації технологій, розпочато у 1993 р. шляхом широкого обговорення «білих книг», які формують основи політики уряду. Книга 1998 р. «Наше конкурентоспроможне майбутнє: економіка, що ґрунтується на досягненнях» стала визначальною для модернізації науки та інженерної бази, сприяння інноваціям в університетах та малому бізнесі [9, с. 9]. Розбудова сучасної економіки наукоємного типу продовжується шляхом розроблення і впровадження кількох програм Департаментів торгівлі та промисловості, науки і освіти [10].

Відповідно до стадій розвитку країн дещо відмінними є зміст завдань та механізмів реалізації програм конкурентоспроможності. Так, країни технологічного ядра, базуючись на міцних економічних засадах та добре працюючих ринкових інституціях, будують економіку знань, яка вимагає високої кваліфікації працівників, єдності інновацій, науки та технологій. Регулюючі функції держави зміщуються у бік організаційних і фінансових механізмів стимулювання науки і розвитку технологій світового рівня, покращання якості освіти, посилення кооперації вузівської науки і бізнесу, створення різного роду об'єднань та кластерів.

Країни з перехідною економікою обтяжені вантажем невирішених проблем переходу від адміністративно-планової до ринкової економіки. Тому формування економіки знань здійснюється з деяким відставанням або паралельно з розбудовою ринкових інституцій та системи ринкових мотивацій до створення більшої доданої вартості у легальній підприємницькій діяльності. Мірою отримання прогресу у створенні конкурентних ринків, зменшення адміністративних перешкод бізнесовій діяльності та підвищення якості державних інституцій вирішуються завдання створення повноцінної інноваційної системи і трансферу технологій.

Десять нових членів ЄС з перехідною економікою, що беруть участь у реалізації поновленої у 2005 р. версії Лісабонської стратегії, підключені до Рамкової програми конкурентоспроможності та інновацій ЄС на 2007–2013 рр., Сьомої рамкової програми з досліджень та розвитку на 2007–2013 рр. та інших програм (табл. 1).

Разом з тим кожна з країн має власні стратегії довгострокового розвитку з чітко структурованими цілями і завданнями, програми підвищення конкурентоспроможності, сприяння інноваційному підприємництву, а також операційні програми для їх реалізації. Особливістю є акцент на передачу малим і середнім підприємствам потоків знань щодо найкращих бізнес-стратегій, методів та інструментів підвищення продуктивності, трансферу технологій, підключення до міжнародних мереж (Словенія, Угорщина, Чехія, Литва та ін.).

Слід зазначити, що цілеспрямована політика формування конкурентних переваг вимагає посилення ролі і відповідальності держави, оскільки необхідна інтенсифікація зусиль у тих сферах, де ринкові механізми не спрацьовують (стимулювання ризикової інноваційної діяльності, розвитку високих технологій, антимонопольне регулювання, захист інтелектуальної власності тощо).

У зв'язку з цим заслуговує на увагу досвід Китаю щодо відродження країни за допомогою науки і освіти, який спирається на притаманну командній економіці жорстку централізацію прийняття рішень. Протягом останніх 20 років за допомогою довгострокових програм здійснене реформування науково-технічної системи на ринкових засадах, укрупнення та регіоналізація університетів, сформовано сучасний механізм технологічних інновацій, надані права інтелектуальної власності великим підприємствам на ключові технології та фірмові марки, реалізуються амбітні наукові програми, у тому числі космічна. Отриманий у результаті ресурс тепер переорієнтується на вирішення проблеми подолання бідності, зменшення диференціації населення за доходами, створення системи соціального захисту. Чіткі кількісні завдання поставлено у Концепції наукового розвитку Китаю до середини XXI ст. та XI п'ятирічному плані розвитку на 2006–2010 рр. [11, с. 454, 476].

Схожим шляхом йде Казахстан. Стратегією індустріально-інноваційного розвитку Республіки Казахстан поставлене завдання переходу від сировинної до сервісно-технологічної економіки і на цій основі підвищення продуктивності праці у 2015 р. порівняно з 2000 р. не менш як утричі та зменшення енергоємності ВВП вдвічі [12].

Висновки та пропозиції:

1. Покращання функціонування економіки за умов посилення міжнародної конкуренції вимагає інтеграції моделей економічного зростання та конкурентоспроможності економіки з наданням пріоритету інноваціям, трансферу технологій та кваліфікованій праці. Це підвищує вимоги до змісту і технології стратегічного планування розвитку країни на всіх рівнях управління, розширення горизонту та інструментарію планування структурних змін. Цілісна система стратегічних документів повинна включати довгострокову стратегію економічного розвитку, що базується на завданнях і ключових механізмах стратегії підвищення конкурентоспроможності економіки, стратегій і прогнозів науково-технологічного та інноваційного розвитку, макроекономічних та демографічних прогнозів. Така структура документів повинна знайти своє втілення у змінах до Закону України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України», які розробляє Міністерство економіки разом з іншими міністерствами та науковими установами згідно з Концепцією вдосконалення розроблення прогнозних і програмних документів [13].
2. Обов'язковою вимогою до програмних документів є чітке формулювання дерева стратегічних цілей та пріоритетів, синхронізація заходів різних напрямів політики: науково-технологічної, фінансово-бюджетної, регуляторної, промислової політики, політики зайнятості тощо. Результативність політики має бути забезпечена шляхом структурування заходів з визначенням узгоджених по термінах механізмів їх реалізації, кількісних критеріїв виконання, переліків державних цільових програм, нормативно-правових актів та обсягів фінансових ресурсів.
3. Важливо забезпечити кореляцію ключових механізмів і фінансових ресурсів, передбачених у проектах державної програми економічного і соціального розвитку (річної) та державного

бюджету, та попереднє громадське обговорення змісту обох документів хоча б за місяць до остаточної дати їх подання до Верховної Ради.

4. На нашу думку, слід підвищити вимоги до довгострокових макроекономічних прогнозів, прогнозів науково-технологічного та інноваційного розвитку, які повинні враховувати різні сценарії модернізації економіки, перспективи і джерела оновлення техніки і технологій, повноту здійснення структурних реформ, їх вплив на структурну динаміку. Відповідно, розширюються вимоги до змісту статистичної інформації стосовно результатів науково-технічної та інноваційної діяльності, створеної доданої вартості, продуктивності праці та технологічного рівня продукції по видах промислової діяльності, її гармонізації з статистикою ЄС.
5. Розбудова системи прогнозування науково-технологічного та інноваційного розвитку є нагальним питанням для визначення точок зростання та напрямів зміцнення конкурентних переваг. Систематична оцінка перспективності наукових і технологічних розробок та їх впливу на конкурентоспроможність української промисловості за допомогою системи моделей та експертних оцінок надасть можливість більш ефективно формувати державне замовлення на науку та інноваційну діяльність згідно з визначеною структурою технологічних пріоритетів.
6. У цьому контексті великі надії покладаються на створення ефективної системи трансферу технологій, яка згідно з ідеологією Закону України «Про державне регулювання у сфері трансферу технологій» (жовтень 2006 р.) скоротить шлях технології від ідеї до комерціалізованого продукту. У поточному році передбачається нормативно врегулювати порядки цільового субсидування трансферу технологій, передачі підприємствам та організаціям майнових прав на технології, створені за державні кошти, мінімальних ставок винагороди авторам технологій, створення реєстрів технологій та договорів про трансфер технологій. Це сприятиме створенню цивілізованого ринку технологій і суттєвому розширенню обсягів інвестицій у сферу науки, освіти та модернізацію промисловості за рахунок залучення позабюджетних джерел фінансування на всіх стадіях руху технологій.
7. Є необхідність перегляду функцій та завдань міністерств і відомств у забезпеченні процесу розроблення і реалізації політики конкурентоспроможності. Так, проведення сильної науково-технічної та інноваційної політики, підтримки інноваційного підприємництва вимагає посилення координуючої ролі міністерств науки і освіти та економіки у створенні системи трансферу технологій, механізмів стимулювання інновацій, оптимізації державного замовлення на наукову діяльність та підготовку кадрів, а також розбудови чіткої вертикалі для реалізації політики.
8. Міністерство економіки другий рік поспіль розробляє проект Державної програми підвищення конкурентоспроможності української економіки у процесі європейської інтеграції. Важливо, щоб ключові завдання та механізми підвищення конкурентоспроможності знайшли своє місце як у стратегії розвитку України, так і у відповідно скоригованих стратегіях регіонів та ключових секторів економіки.

Література

1. Корсунський С.В. Трансфер технологій у США.– К.: УкрІНТЕІ, 2005. – 148 с.
2. Кочетков Г.Б. Национальная инновационная способность США: опыт формирования в 1980–2000 гг.// РАН, Институт США и Канады.– 2001. – № 5. – С. 90–102.
3. «Конкурентоспособность в современной экономике: вызовы для региона ЕЭК ООН». Доповідь секретаріату Комітету з економічного співробітництва та інтеграції СЕК ООН. ЕСЕ/СЕСІ/2006. <http://www.unecce.org/cecis>
4. Програми та інструменти інноваційного розвитку економіки Європейського Союзу. Українські проєкції: Міжнар. конф., Київ, листоп. 2006 / Редкол.: П.С. Смертенко, О.В. Коломієць, Т.А. Кінько та ін. – К.: ФО-П Т.А.Кінько, 2006. – 64 с.
5. Моніторинг макроекономічних та галузевих показників. Вип.5 (85). Травень 2007. – К.: Мінекономіки України. – 113 с.
6. Key World Energy Statistics. 2004. International Energy Agency. <http://www.iea.org>.
7. Doing Business in 2006. <http://www.doingbusiness.org>.
8. The Global Competitiveness Report, 2006-2007, www.weforum.org.

9. Інновації і передача технологій у Великій Британії. Січень 2002 р. – Британська Рада. Інформаційний бюлетень, № 2. – 29 с.
10. Створення добробуту на основі знань. П'ятирічна програма Департаменту торгівлі та промисловості Великої Британії. www.dti.gov.uk/comp/competitive.
11. Кузык Б.Н., Титаренко М.Л. Китай – Росія – 2050: стратегія соразвития. – М.: Інститут економічних стратегій, 2006. – 656 с.
12. О Стратегии индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2003–2015 годы. Указ Президента Республики Казахстан от 17 мая 2003 г. – № 1096.
13. Концепція вдосконалення системи прогнозних і програмних документів з питань соціально-економічного розвитку України (розпорядження КМУ від 4.10.2006 р. № 504).
14. American Competitiveness Initiative. Domestic Policy Council. Office of Science and Technology Policy, February 2006.

Галицький В.М.,

директор Державного центру зайнятості України

Конкурентоспроможність працівника – ефективні інвестиції в економіку країни

Програма забезпечення людей достойною роботою визначена Міжнародною організацією праці як найефективніший спосіб подолання бідності. Дотримання прав на робочому місці, забезпечення соціального захисту і соціального діалогу є провідними принципами здійснення економічної і соціальної політики України у ХХІ ст.

На піднесенні нової хвилі глобалізації висуваються нові виклики суспільству, насамперед, підвищення професійної компетенції кожної людини як основа подолання і запобігання бідності у масштабах окремої країни і всього світу.

Головними напрямками державного регулювання українського ринку праці є удосконалення законодавства, покращення умов і оплати праці. Організація нових робочих місць, які б забезпечили достойну зайнятість, по суті є інвестуванням у якість трудового життя.

Безробіття та проблеми старіння суспільства, з якими зіткнулися країни Центральної і Східної Європи (не члени ЄС) та країни СНД, суттєво знижують стабільність ринку праці і формування конкурентоспроможної робочої сили.

Неодмінною рисою українського ринку робочої сили є високий рівень зайнятих із числа осіб передпенсійного і пенсійного віку. Кожен 13-й працюючий громадянин нашої країни досяг пенсійного віку, що створює серйозні проблеми формування інноваційної стратегії, забезпечення підвищення кваліфікації робочої сили відповідно до потреб нових технологій.

Складна ситуація на ринку праці з працевлаштуванням молоді. Доля безробітних серед молоді зростає. Багато з них не можуть знайти роботу більше року. Вірогідність працевлаштування молоді втричі нижча, ніж для дорослих. А рівень безробіття серед молоді України вдвічі більше, ніж серед усього економічно активного населення. Так, за даними останньої доповіді МОП, рівень безробіття серед молоді країн Центральної і Східної Європи та країн СНД у 2006 р. становив 19,9 %, у той час як рівень безробіття серед працездатного населення України – 6,8 %.

Робоча сила стає одним з найдефіцитніших ресурсів нашої країни

Наслідки демографічної та соціальної кризи в Україні призвели до погіршення якості людського капіталу, непомірно високих людських втрат, бідності.

Саме тому вирішення проблеми формування мотивації до отримання робітничих професій, підвищення загальноосвітнього й професійного рівня громадян, особливо молоді, визначено урядом України і Міністерством праці та соціальної політики національною ідеєю, національною стратегією побудови конкурентоспроможного суспільства.

Окремо зупинюся на проблемах зайнятості на селі.

Зростання зайнятості на селі відбувається, як правило, за рахунок розвитку трудових відносин у неформальному секторі економіки. Він залишається єдиним місцем застосування праці майже для кожного другого зайнятого з числа сільських жителів. Первинна зайнятість працездатного населення у дрібнотоварних і низькодоходних підсобних господарствах призводить до втрати кваліфікації сільськими жителями, хоча і дещо знижує масштаби бідності серед них.

Для вирішення проблеми зайнятості сільського населення у новому законопроекті «Про зайнятість населення», прийнятому у першому читанні Верховною Радою п'ятого скликання, окремою статтею передбачається удосконалення державної політики гарантій зайнятості сільських жителів. Насамперед, шляхом створення умов ефективного використання природоресурсного потенціалу села, сприяння розвитку несільськогосподарського підприємництва, економічного стимулювання роботодавців, які створюють робочі місця у сільській місцевості.

Політичні, економічні й соціальні реформи кардинально змінили стан ринку праці в Україні. Це – результат спільної роботи трьох сторін соціального діалогу (профспілок, організацій роботодавців і уряду).

На нашу думку, така політика є достатньо ефективною.

За даними Держкомстату, відносно економічної активності населення за 2006 р., в Україні на ринку праці починають переважати позитивні тенденції. Насамперед, це – зростання економічної активності і зайнятості серед населення у працездатному віці.

В усіх регіонах України вперше за роки незалежності відбулося зростання обсягів і рівня зайнятості та зменшення обсягів і рівня безробіття, визначеного за методологією МОП.

Разом з тим, залишається значним рівень економічної неактивності населення. Скорочення обсягів безробіття за 2006 р. на 5 % не призвело до адекватного зростання зайнятості – лише на 0,5 %.

Україна формує державну політику в сфері зайнятості, враховуючи своє геополітичне місце. Однак, незважаючи на зростання за останніх чотири роки темпів економічного розвитку в середньому більше, ніж на 7 % за рік, а номінальної заробітної плати за 6 років – майже вдвічі, Україна і її товаровиробники зазнають труднощів внаслідок відтоку найбільш активної і конкурентної робочої сили за кордони країни.

Тому роль державного регулювання процесів на ринку праці України у нинішній ситуації полягає у створенні й розвитку нових робочих місць, з достойною заробітною платою, привабливих для наших вітчизняних висококваліфікованих спеціалістів.

Постійно здійснюється державне регулювання мінімального рівня заробітної плати. Якщо у грудні 2006 р. розмір мінімальної заробітної плати становив 400 грн., то з 1 липня поточного року встановлений у сумі – 420 грн., а з 1 грудня – 450 грн.

За останніх три роки кількість вакансій у промисловості України зросла втричі, а у першому кварталі 2007 р. державна служба зайнятості володіла інформацією про більше як 860 тис. вакансій. При цьому, лише 8,4 % вакансій мають розмір заробітної плати понад середню.

Адже без достойної заробітної плати забезпечити зайнятість населення неможливо. У деяких галузях таке регулювання призводить до поєднання рівня середньої зарплати з мінімальною (наприклад, у сільському господарстві).

Таким чином, навіть наявність роботи сьогодні не гарантує людині економічної стабільності.

Для поліпшення ситуації на ринку праці є консолідація усіх гілок влади і соціальних партнерів щодо вирішення проблем зайнятості, посилення відповідальності центральних і місцевих органів влади за реалізацію цієї політики.

Тому однією зі складових механізму регулювання ринку праці і є соціальний діалог. Це допомагає збалансувати інтереси сторін шляхом переговорів і пошуку компромісів. Саме збалансувати, а не поєднати їх, що неможливо через об'єктивно протилежні головні інтереси найманих працівників і підприємців.

Кращим прикладом соціального діалогу стало впровадження у 2000 р. соціального страхування на випадок безробіття.

Співпраця на основі трипартизму ефективно впливає на ринок праці, одним із напрямів якої є прогнозування розвитку професій, що не тільки користуються попитом на сучасному ринку праці, а й мають певну перспективу, забезпечать надійне майбутнє людини.

Таким чином, стратегічний курс України на досягнення європейських стандартів життя буде утворюватися на формуванні соціально відповідального бізнесу, спрямованого на турботу про людей.

Інструментом для реалізації державної політики зайнятості стає широка і системна взаємодія сторін соціального діалогу при активній участі державної служби зайнятості.

Зростання зайнятості у нашій країні стримується з огляду на низьку якість робочих місць і низький рівень заробітної плати, а також дефіцит інженерів і робітничих кадрів необхідної кваліфікації.

Суть не у тому, що не вистачає працівників: вони просто не погоджуються на запропоновані умови і виїжджають у великі міста і за кордон.

У результаті Україна ризикує втратити деякі з надзвичайно важливих потенційних чинників конкурентоспроможності – високий рівень освіти і створення достойних умов праці. Врешті-решт ми ризикуємо залишитися на задвірках Європи – можливо, лише як сховище відходів, транзитна територія, місце розташування важких виробництв тощо.

Сили глобальної інтеграції і технологічні зміни надали величезної ваги освіті й професійній підготовці і з точки зору підвищення конкурентоспроможності підприємств та національної економіки у цілому.

Конкурентна економіка залежить від кожного конкретного підприємства. А вони, в свою чергу, – від кваліфікаційних характеристик кожного працівника.

У сучасній економіці наголос робиться вже не тільки й не стільки на матеріальних товарах і послугах, скільки на інтелектуальному компоненті робочої сили.

Навчання і постійне підвищення кваліфікації персоналу, по суті, є найбільш вигідним вкладенням капіталу, ніж інвестиції в основні фонди, які немає кому освоювати.

Людський капітал не тільки є джерелом економічних можливостей, а й характеризує економічну та соціальну спроможність економіки.

Державна політика зайнятості Україні спрямована на інвестування у розвиток людських ресурсів через удосконалення освіти, підтримки інновацій у сфері професійної підготовки.

Сьогодні стає неможливим вирішувати економічні проблеми за рахунок простого нарощування чисельності зайнятих.

Все більшого значення набувають якісні характеристики трудового потенціалу: кваліфікація, професіоналізм, багатофункціональність, здатність до навчання протягом всього життя, рівень культури.

Разом з тим, серед клієнтів служби зайнятості кожен третій раніше ніде не працював або займав робоче місце, яке не потребує спеціальної підготовки. Кожен п'ятий до звернення в службу зайнятості не працював більше одного року і втратив свою кваліфікацію. Саме тому пріоритетним напрямом у роботі державної служби зайнятості залишається сприяння у працевлаштуванні безробітних за допомогою підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Ефективною стратегією державної служби зайнятості у підготовці кадрового потенціалу ми визначили професійне навчання безробітних під конкретні заявки роботодавців, у тому числі безпосередньо на виробництві, що забезпечує високий рівень працевлаштування після закінчення навчання.

Визначений довгостроковий пріоритет роботи Державної служби зайнятості – до 2009 р. охопити професійним навчанням не менше 20 % безробітних. Нині підготовка і перепідготовка безробітних проводиться за 451 професією.

Державна політика зайнятості України співпадає з інтеграційною стратегією країн Євросоюзу і Росії у частині інвестицій у розвиток людських ресурсів через удосконалення освіти, підтримки інновацій у сфері професійної підготовки, забезпечення достойних умов праці та соціального захисту.

Саме тому особлива увага приділяється роз'яснювальній роботі серед роботодавців відносно їх головної конкурентної переваги – навчання працівників.

Нині постає нагальна потреба створення єдиної національної системи безперервного професійного навчання, основною метою якої є формування робітника нового типу, що відповідає сучасним і перспективним вимогам виробництва.

Звичайно, для досягнення відчутних змін у сфері підготовки кадрів потрібен час, а головне – докорінні перетворення власне виробництва. Перевага має надаватися вдосконаленню механізму соціального партнерства між роботодавцями, найманими працівниками, навчальними закладами та профспілками.

З викладеного вище доходимо висновку, що проблему формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України неможливо розглядати як окреме завдання для Міністерства праці та соціальної політики і Міністерства освіти і науки України.

Галенко І.В.,

*канд. техн. наук, Голова комісії інноваційної та інвестиційної діяльності
Ради національних асоціацій товаровиробників при КМУ*

Щодо зміни пріоритетів уряду у співпраці з об'єднаннями підприємств

Процес приєднання до СОТ все більше набуває ознак завершення, і хоча переговорний процес триває роками, все ж «...закінчується, як правило, на користь більш сильних і досвідчених» [1, с. 11]. Здобутком влади в «інтеграційних потугах» є, наприклад, проголошення асиметричного візового режиму з країнами – членами ЄС, що одночасно визначило місце України у міжнародному торговельному клубі: «...країни з нижчим рівнем розвитку не вимагають віз від громадян «багатих» країн, тоді як їхні власні громадяни все ще потребують віз для візитів у ці країни» [2, с. 9]. Наведені цитати з двох видань, що фінансово підтримані закордонними установами, засвідчують, що влада колись ракетно-ядерної високотехнологічної країни з вигідним геополітичним положенням та багатими людськими і природними ресурсами виявилася неспроможною ефективно скористатися спадщиною колишнього СРСР і більше розраховує на «чайові» від іноземних зайд чи туристів, ніж на таланти власного народу, працю національних товаровиробників. Щоб не скотитися ще нижче і не стати «вільною територією» для іноземних «інвесторів», національний бізнес повинен навчитися чітко замовляти послуги влади у сфері державного управління, платити справедливую ціну, жорстко контролювати якість цих послуг і жорстко карати за «неякісні послуги», промахи і прорахунки як окремого чиновника, так і групи бюрократів, якщо вона навіть об'єднана в банду або партію. Тільки за таких умов, на нашу думку, можуть виникнути підстави для моделювання «соціальної відповідальності» чи то бізнесу, чи то влади в Україні.

З 22 березня 1993 р. до 13 грудня 2006 р. діяла Рада підприємців України при Кабінеті Міністрів України (далі – Рада) як консультативно-дорадчий орган [3]. Головною метою цієї Ради було «забезпечення ефективної співпраці підприємницьких структур з урядом України і іншими органами державної виконавчої влади у проведенні державного розвитку підприємництва і формування ринкової інфраструктури» [4]. Як бачимо, модель зразка 1993 р. побудови стосунків «влада – дорадчий орган – підприємці» повністю вичерпала себе на кінець 2006 р., інакше можна було б просто змінити склад Ради. Причини ліквідації цього публічного органу лежать, на нашу

думку, не стільки в політичній площині, скільки у площині викликів і загроз економіці України, створених у тому числі «інтелектуальним внеском» Ради у прийняття владою тих чи інших рішень. Діяльність дорадчого органу впливала на законотворчу і нормативно-правову діяльність уряду, схвалення чи несхвалення бізнес-елітою (населенням) тих чи інших рішень уряду, формування фахового рівня державних службовців та інших чинників функціонування держави. Тому збереження і узагальнення досвіду роботи цієї впливової інституції громадянського суспільства з метою його використання новими структурами при взаємодії з владою вкрай важливе.

У вітчизняній науковій літературі діяльність подібних інституцій достатньо глибоко, на думку автора, осмислені І. Сікорою, Б. Левицьким [5]. Вплив промислово-економічних «дорадчих» інституцій на історичний розвиток добре висвітлено у світовій літературі [6–8]. Водночас, кілька авторитетних українських вчених і водночас впливових політиків у своїх наукових розвідках не розглядали вплив лобістських технологій на взаємозв'язок економіки і національної безпеки [9], на інноваційні процеси та сукупний «інтелект нації» [10]. На нашу думку, в економічній літературі конкретної інформації для того, щоб здійснити належний аналіз впливу саме Ради підприємців на економічне середовище України і розробити практичний рекомендації для організації роботи подібних структур у майбутньому в інтересах України поки ще недостатньо.

Цілі, задачі Ради підприємців були задекларовані у відповідних урядових постановах, друкованих і електронних виданнях [11; 12]. До діяльності Ради залучалися відомі експерти і аналітики, такі як Д. Ляпін, В. Карасьов, А. Єрмолаєв, С. Сегеда, В. Кредісов, І. Бураківський та ін., проте форма подачі матеріалів експертних досліджень під час публічних обговорень чи в аналітичних публікаціях мала, як правило, суб'єктивний, а інколи й тенденційний характер. Наприклад, під час публічних презентацій результатів економічних досліджень озвучувалися меседжі, що «...Україна виграє від приєднання до СОТ, оскільки зростуть темпи розвитку, окрім сировинних секторів промисловості, також у... готельному, ресторанному, туристичному сегментах сфери послуг». У презентованому 2.09.2006 р. Радою підприємців аналітичному виданні Міжнародної фінансової корпорації стосовно змін у бізнес-середовищі України Білорусь позиціонується як один з лідерів за рівнем корупції серед країн СНД, а дані щодо порівняння частки ВВП на душу населення взагалі відсутні. Тому, ми вважаємо, слід започаткувати ґрунтовний системний аналіз діяльності Ради, дорадчо-консультативних установ, які так чи інакше впливають на рішення й дії/бездіяльність влади.

На початку 2007 р. було утворено Раду національних асоціацій товаровиробників при Кабінеті Міністрів України, яка презентує інтереси великих і середніх підприємств [13]. Тому постало завдання сформулювати з урахуванням досвіду, набутого при визначенні базових умов, структури, поведінки і результатів діяльності Ради підприємців при Кабінеті Міністрів України, науково обґрунтовані базові принципи щодо організації структури, формулювання стратегії й тактики поведінки та оперативного аналізу очікуваних результатів діяльності знову створеної Ради національних асоціацій товаровиробників. На нашу думку, ці результати можна буде узагальнити на процес формування інших дорадчо-консультативних органів влади.

Базові умови створення і діяльності Ради підприємців були корельовані з політично-економічною ситуацією в Україні і, у свою чергу, з провладними фігурантами бізнес-«еліти». Тому діяльність Ради умовно можна розділити на етапи відповідно до Постанов Кабінету Міністрів України (далі – Постанови), які через зміни складу Ради відображають зміни бізнес-груп, підходи і методи ведення «бізнесу» (тобто конвертації влади у матеріальні активи), а у підсумку – віхи у формуванні кримінального олігархічного бізнес-середовища в Україні.

Отже, з метою «ефективної співпраці підприємницьких структур з урядом України та іншими органами державної виконавчої влади» у проведенні «державної» політики щодо розвитку підприємництва та формування ринкової інфраструктури прем'єр-міністр України Л. Кучма видав

Постанову від 22.3.1993 р. № 210 про перший склад Ради підприємців України при Кабінеті Міністрів України та її положення. Згідно з ще компартійними традиціями були призначені «координатори» Ради від уряду: головний радник прем'єр-міністра України з питань альтернативної економіки І.Р. Маркулов і радник прем'єр-міністра України з питань мікроекономіки В.Л. Рижов. У майбутньому від такої традиції відійдуть й будуть задіяні інші механізми впливу на бізнес-інтереси та діяльність членів Ради.

Першим головою Ради став заступник голови Спілки юристів В.О. Сумін. Секретарем Ради призначено радника з правових питань Українського союзу промисловців і підприємців (УСПП) В.В. Рикова. Це, на нашу думку, вказує на те, що Рада підприємців не створювалася як альтернатива УСПП. Решту 14 з 16 членів Ради представляли керівники 10 об'єднань підприємців, у тому числі регіональної асоціації юристів, та керівники чотирьох підприємств, з яких – «Укрінбанк» і потужне, але вже агонізуюче акціонерне товариство «Концерн Електрон» (м. Львів). Серед персоналій Ради першого складу можна відзначити тільки голову Спілки малих підприємств України Ю.І. Єханурова, одного з майбутніх лідерів опозиції.

Про впливовість і зростаючий інтерес бізнесу до Ради засвідчує те, що вже 10.6.1993 р. Постановою № 441 міністр Кабінету Міністрів В. Пустовойтенко значно розширив склад Ради, доповнивши її дев'ятьма директорами підприємств, серед яких знаковими, на нашу думку, є Донецьке АТ «Норд» (генеральний директор В.І. Ландик) й Транснаціональне фінансово-інвестиційне товариство «Стінвест». Також був посилений вплив на Раду з боку УСПП (І.Г. Бурдак й О.В. Турчинов). Можна припустити, що введенням до складу Ради провідного наукового співробітника Інституту економіки Національної академії наук України В.П. Супруна, генерального директора Міжнародного інституту ринкових відносин і підприємництва В.П.Череваня (колишня Вища партійна школа КПРС) і регіонального представника Науково-промислового союзу здійснено спробу інтелектуалізувати склад та діяльність цієї інституції, хоча існує думка, що саме так клани і бізнес-групи делегували конкретним особам певні повноваження у зв'язках із владою.

Офіційно Рада як постійно діючий консультативно-експертний орган за пропозиціями відповідних об'єднань підприємців мала такі основні завдання:

- формування узгоджених позицій підприємницьких кіл щодо економічного розвитку України й підприємництва, надання відповідної експертної і консультаційної допомоги Кабінетові Міністрів України, міністерствам і відомствам;
- участь у розробці ефективних механізмів державної підтримки підприємництва і конкретних заходів, пов'язаних з його розвитком, в усіх секторах економіки, вивчення зарубіжного досвіду в цих питаннях;
- сприяння створенню правових і фінансово-економічних умов для розвитку підприємництва, участь у розробці проектів відповідних законів, інших нормативних актів, а також проведення експертизи цих документів і управлінських рішень на предмет визначення їх впливу на розвиток підприємництва й ділової активності;
- підготовка рекомендацій щодо зовнішньоекономічного співробітництва на неурядовій основі й розширення міжнародних контактів підприємців і ділових кіл України, сприяння залученню у країну іноземних інвестицій, технологій і досвіду;
- сприяння розвитку добросовісної конкуренції та проведенню активної антимонопольної політики;
- сприяння інформаційно-аналітичній та науково-методичній роботі, спрямованій на розвиток підприємництва, створенню національної системи підготовки кадрів для підприємницької діяльності.

До особливих повноважень голови Ради слід віднести право бути присутнім на засіданнях Кабінету Міністрів України і брати участь в обговоренні питань підприємництва; організовувати надання експертної та консультаційної допомоги уряду України з питань підприємництва,

забезпечувати взаємодію Ради з об'єднаннями підприємців, а також органами державної виконавчої влади. З цією метою Рада мала право утворювати постійні й тимчасові робочі групи, комісії, тимчасові творчі колективи та самостійно визначати порядок своєї діяльності й регламент роботи. Рішення Ради оформлювалися у вигляді протоколів, експертних висновків, рекомендацій і пропозицій. Рада мала свій офіційний бланк.

Забезпечення організаційної діяльності Ради покладалося на секретаря Ради, який зараховується до штату апарату Кабінету Міністрів України. Матеріально-технічне забезпечення діяльності Ради здійснювалося Кабінетом Міністрів України. З позицій сьогодення слід звернути увагу на те, що «...експертно-консультаційні роботи проводилися Радою за рахунок коштів підприємницьких структур» – пізніше цю норму вилучать, але лобістська суть Ради від цього не зміниться.

Напередодні виборчих компаній виникла необхідність докорінно змінити склад Ради. Постановою №1018 від 11.9.1997 р. затверджується новий «реліз» Положення Ради, текст якого доповнюється поняттям «... за умов проведення економічних реформ...», а «підприємницькі кола» замінюються на «суб'єктів підприємницької діяльності» (СПД). Кількість пунктів у Положенні та їх зміст залишаються незмінними, але подаються в більш логічному порядку.

В оновленому складі з 23 членів лише четверо представляли об'єднання підприємців, а решта – керівники державних і приватних структур. Головою Ради, мабуть, помилково було призначено Є.А.Червоненка, бо вже 9.4.1998 р. згідно з окремою Постановою № 479 його замінив президент Корпорації «Квазар-мікро» Є.В.Уткін. Серед членів Ради цього скликання на подальшу долю економіки України впливають Б.В. Губський, В.М. Гуржос, В.М. Пінчук, Г.М. Суркіс, І.А. Франчук. Цей список «членів сім'ї першого тіла» наводить на думку, що у цей час Рада виконувала функції виборчого фонду. 12.5.1998 р. Постановою №665 до складу Ради включається Л.А. Турчина – голова Науково-виробничого об'єднання «Созидатель», яка займалася будівництвом і наданням комунальних послуг у Дніпропетровську. Можливо, на цей час коштів з державних програм інформатизації, поводження з радіоактивними матеріалами, інноваційного фонду тощо вже не вистачало і виникла необхідність спрямувати на вибори кошти, які традиційно саме напередодні виборів виділялися для «субсидування» житлово-комунального господарства.

Таким чином, можна припустити, що Рада підприємців другого складу була покликана обслуговувати інтереси вузького кола осіб, частину яких з часом назвуть олігархами і в Україні сформується економічний устрій для олігархів. Деякими основними рисами цього устрою буде:

- привласнення в особливо великих розмірах державного майна незначною групою осіб;
- широкомасштабне запровадження цими особами фінансових схем для привласнення коштів держбюджету (закриті постанови й розпорядження уряду – одноденки, заліки, незаконне відшкодування експортного ПДВ, завезення товарів на митну територію України без митного оформлення, заниження вартості товарів при експорті в офшорні зони тощо);
- ризиковане кредитування приватних структур під державні гарантії;
- багаторічна заборгованість держбюджету по соціальним виплатам (заробітна плата, пенсії, соціальні дотації), які на той час були мізерними.

Очевидно, що Рада підприємців такого складу виконала свою місію, «той став не тим» і перед урядом постали нові завдання. Країна у цей час переживала системну кризу, у тому числі, коли нові регіональні «пани» не хотіли платити «центру» данину. Уряд В. Пустовойтенка замінив уряд П. Лазаренка, який авторитарними методами добивався відновлення вертикалі влади й не мав потреби у дорадчих органах. Проте ставало зрозумілим, що в організованому злочинному угрупованні не може бути двох «паханів» і Л.Кучма зробив ставку на більш інтелігентного В.Ющенка.

Новий прем'єр-міністр Постановою № 315 від 16.2.2000 р. суттєво змінює Положення про Раду підприємців. Вже у першій статті зникає посилання на «економічні реформи». Більш чітко й

прагматично виписуються завдання Ради: виконання дорадчих функцій під час обговорення, розробки та затвердження Кабінетом Міністрів України проектів рішень з питань економічного розвитку та підприємництва; узгодження позицій СПД та їх об'єднань щодо економічного розвитку та підприємництва, надання відповідної експертної та консультаційної допомоги Секретаріату Кабінету Міністрів України, міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади з цих питань; розгляд пропозицій СПД щодо внесення змін та доповнень до нормативно-правових актів з метою створення сприятливих умов для розвитку підприємництва в Україні, захисту права власності та розвитку ринкової економіки; участь у розробці механізмів державної підтримки підприємництва, вивчення та поширення зарубіжного досвіду; забезпечення оперативного зворотного зв'язку між Кабінетом міністрів, урядом і СПД; підготовка пропозицій з питань зовнішньоекономічного співробітництва і розширення міжнародних контактів суб'єктів підприємницької діяльності.

Окремо було визначено другорядні, допоміжні функції Ради: сприяння залученню іноземних інвестицій, використанню передових технологій і досвіду, добросовісній конкуренції, проведенню активної антимонопольної політики, інформаційно-аналітичної та науково-методичної роботи в інтересах підприємництва, створенню національної системи підготовки кадрів для підприємницької діяльності. Раді приписувалося діяти «на основі взаємодії з центральними та місцевими органами виконавчої влади, підприємствами, установами та організаціями, а також об'єднаннями підприємців».

Склад Ради став більш мобільним, оскільки членство у Раді могло бути постійним і тимчасовим. Постійні члени Ради затверджуються Кабінетом Міністрів України за їх згодою, тимчасові – рішенням Ради (простою більшістю). Посилено керівне ядро Ради шляхом введення трьох заступників, які мали повноваження брати участь у засіданнях уряду, утворених ним урядових комітетів і робочих груп, у нарадах, які проводяться міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади з питань підприємництва. Організаційною роботою Ради займався секретаріат у складі виконавчого секретаря, двох помічників голови Ради та двох секретарів Ради. Матеріально-технічне забезпечення Ради покладалося на Секретаріат Кабінету Міністрів України. З квітня 1998 до листопада 2002 р. Раду підприємців очолював Є.В.Уткін – президент корпорації «Квazar-Мікро».

Уряд А.Кінаха 16.11. 2002 р. змінює склад Ради. З 24 осіб 19 – представники бізнесу, у тому числі страхових і банківських установ. Від об'єднань підприємців – всього п'ятеро осіб, у тому числі двоє від УСПП. З минулого складу залишилися В.М. Гуржос (голова) і Є.В. Уткін. З впливових особистостей у новому складі Ради можна виділити голову ради директорів корпорації «ІСД» С.О.Таруту, президента Ліги страхових організацій О.Ф. Філонюка.

З приходом до влади «донецьких» не міг не змінитися склад Ради. Постановою від 29.4.2004 р. № 556 В.Ф. Янукович призначив головою Ради голову громадсько-політичного об'єднання «Нова епоха» Д.В.Швеця й змінив заступників голови Ради. З 26 членів Ради 13 лишилися з попереднього складу. Зросла присутність фінансових установ і змінилися назви підприємств, які лобіювали свої інтереси.

Вибори 2004 р. знову вплинули на роль Ради і Постановою №1350 від 14.10.2004 р. кількість її членів збільшується до 28 осіб. Голова залишається той самий, але відбувається зміна двох заступників і до ядра з 18 осіб особисто приєднуються Р.Л. Ахметов, О.В. Ярославський і Г. Суркіс (через представника). Серед медіакомпаній, лікєро-горілчаних магнатів, фінансових установ, державних і приватних підприємств «зв'язки з об'єднаннями підприємців» залишилися позначати три особи: представники Українського фонду розвитку регіонів, Асоціації міжнародних автомобільних перевізників України і Українського національного комітету Міжнародної торгової палати (УСПП). Таким чином, за персональним складом у Раді більше проглядається ретельно продумана команда кандидата в президенти України, ніж консультативно-дорадчий орган для зв'язків з підприємцями. Тому очевидно, що революційний уряд Ю.В. Тимошенко Постановою

№ 375 від 26.5.2005 р. кардинально оновлює склад Ради і розширює її до 42 осіб на чолі з народним депутатом Верховної Ради України К.М. Ляпіною.

До складу «помаранчевої» Ради увійшли представники 23 об'єднань малих і середніх підприємств (МСП) та роботодавців, шести профспілок, кількох аналітичних інституцій, трьох підприємств, і, як це не дивно, представник політичної ради громадянської компанії «Пора» та ін.

Новий уряд пішов на порушення деяких ustalених традицій. Не були призначені заступники голови Ради. Також порушувався принцип розподілу влади, оскільки у дорадчому органі виконавчої влади головував представник законодавчої влади. Але завдяки активності К.М.Ляпіної Рада набула публічності й активно впливала на діяльність уряду, а уряд через Раду пропагував свої підходи.

Можна припустити, що такий вплив оцінювався позитивно, тому Постановою від 7.12. 2005 р. № 1180 прем'єр-міністр України Ю. Єхануров (член Ради підприємців першого складу) розширив склад Ради до 81 особи. До 23 об'єднань підприємців і роботодавців, з яких по суті й повинна була складатися Рада, і п'яти профспілок приєдналося 26 комерційних структур, з яких як мінімум сім представляли інтереси іноземного капіталу, 11 галузевих асоціацій (типу грального бізнесу і ріелторів, виробників алкогольної, тютюнової, ювелірної, фармацевтичної, хлібо-кондитерської і харчової продукції), п'яти громадсько-політичних об'єднань та вісім інформаційно-аналітичних та дослідно-аналітичних структур, з яких відомі в Україні Аналітичний центр «Академія» (О.В. Кужель), Інститут конкурентного суспільства (І.М.Павленко), Міжнародний центр перспективних досліджень (В.Т.Нанівська) та інші аналітично-консалтингові структури, через які здійснювалось фінансове забезпечення заходів Ради підприємців.

Слід зазначити, що значна кількість публічних заходів Ради проводилася в рамках спільних проектів, у тому числі зі вказаними вище аналітичними структурами за кошти іноземних донорів. Надзвичайно позитивним аспектом цих заходів були високий рівень представництва, належне організаційно-технічне забезпечення, друк інформаційно-аналітичних матеріалів і збірників доповідей. Та головним результатом було те, що у представників бізнес-кіл з'являлася хоч якась можливість дізнатися про діяльність та плани уряду, взяти участь у публічному діалозі стосовно гострих питань розробки та впровадження нормативно-законодавчих актів.

До негативних аспектів, на нашу думку, слід віднести те, що саме через ці механізми владі інколи пропонувалися рішення, відповідність яких економічним інтересам України були сумнівними. Насторожувало намагання партнерів Ради по спільних публічних заходах нав'язати владі як «позитивний» досвід трансформаційних перетворень у країнах, які за масштабами і потенціалом економіки, людськими ресурсами, геополітичним становищем аж ніяк не співвідносилися з п'ятою за величиною у Європі країною. Також безпідставно ігнорувався і відкидався позитивний досвід реформ у Росії, Білорусі, Казахстані, ситуація в яких значно більшою мірою і у ширшому колі аспектів корелює з ситуацією в Україні. Звичайно, не слід приписувати вже ліквідованій Раді усі негаразди в економіці України, однак саме Рада виступала в уряді «речником» МСП на спрощеній системі оподаткування без сплати ПДВ і, як наслідок, створенню несприятливих конкурентних умов для вітчизняних виробників (рис. 1). Про низьку ефективність існуючого «діалогу» влади і бізнесу засвідчують й інші перекося в економіці країни. Наприклад, згідно з оцінками експертів, Україна отримує у рік понад 20 млрд. доларів США від своїх громадян, які працюють за кордоном. Це становлять чверть ВВП і перевищує обсяги прямих інвестицій та певною мірою компенсує від'ємне сальдо зовнішньої торгівлі.

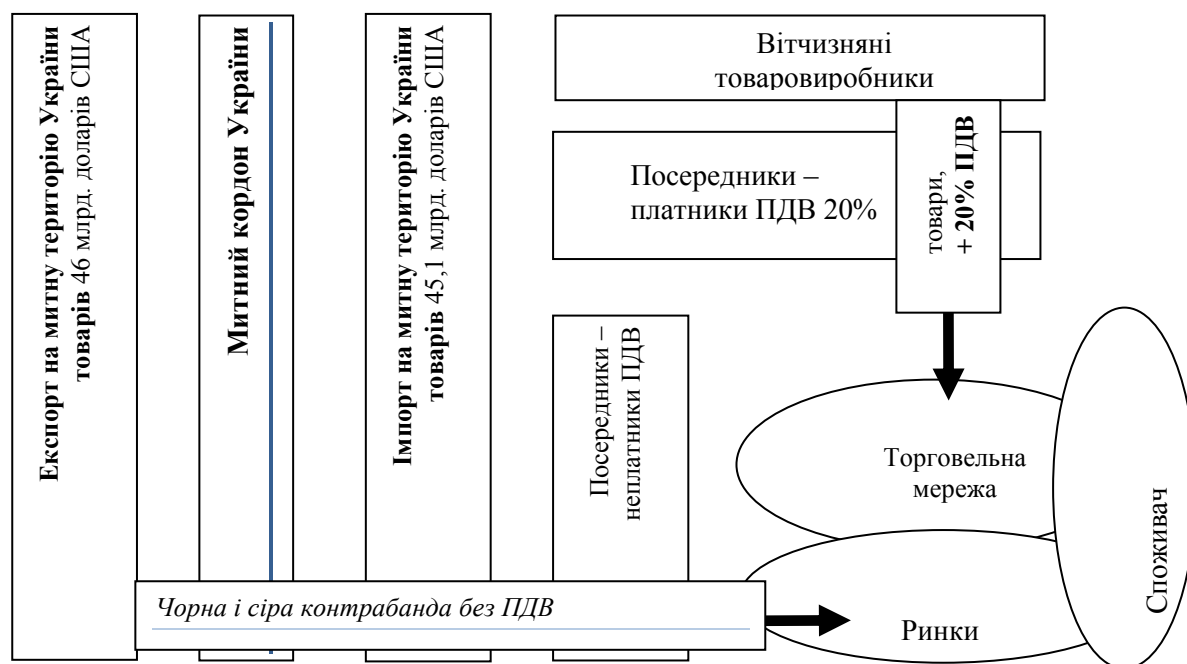


Рис.1. Приклад формування неконкурентного середовища в Україні за рахунок податку на додану вартість

Сьогодні перед перемовниками – владою і бізнесом постають принципово нові завдання [14]. Якість імпортової продукції більшість вітчизняних товаровиробників оцінює як середню і низьку, а відсоток високоякісної – мізерний. Українська промисловість була б конкурентоспроможною, якби імпортери не мали незаконних преференцій (контрабанда, заниження митної вартості та обсягів імпортованих товарів, імпорт через СЕЗ тощо) і не існувало б легального доступу до внутрішнього ринку без сплати 20% ПДВ. Досвід інших країн вказує на те, що внаслідок приєднання до СОТ основними загрозами економіці є розорення МСП, збільшення безробіття, погіршення умов для окремих важливих галузей економіки, наповнення ринку неякісним товаром, загострення проблем депресивних регіонів, поглинання фінансового сектора країни, втрата економічної й продовольчої безпеки, погіршення умов для інноваційної діяльності. Тому найбільш значущими цілями з членства у СОТ для вітчизняних виробників є підвищення якості українського законодавства, стимулювання росту економічного розвитку України, забезпечення споживача в достатку якісною і доступною продукцією, стимулювання підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції після відкриття внутрішніх ринків для іноземної конкуренції, збільшення можливостей запозичення іноземних високих технологій, покращення іміджу України як повноправного учасника світової торгівлі, отримання кращих недискримінаційних порівняно з нинішніми умовами для доступу української продукції на зарубіжні ринки, створення більш сприятливого клімату для притоку іноземних інвестицій, доступ до міжнародного механізму вирішення торгових спорів, участь у розробці правил міжнародної торгівлі з урахуванням національних інтересів України, розширення можливостей для українських інвесторів у країнах – членах СОТ. Звідси можна визначити і головні завдання взаємодії влади і бізнесу: активізація зусиль щодо зменшення втрат економіки після приєднання України до СОТ, бо Рада підприємців за великим рахунком не змогла допомогти владі добитися кращих умов приєднання до організації, яка вже поділена на сильних і слабких.

Враховуючи соціально-політичну ситуацію в Україні, діяльність Ради підприємців України при Кабінеті Міністрів України можна розділити на два основні періоди. Перший період – це період обслуговування бізнес-інтересів інтегрованих з владою «олігархів», які завдяки родинним зв'язкам з Л.Кучмою та «особливим» заслугам перед останнім стали найбагатшими фігурантами в

Україні. Другий період – період люмпенізації Ради, яка у цей час почала обслуговувати інтереси імпортерів та «челноків-контрабандистів», які працювали «за спрощеною системою оподаткування», тобто без належного бухгалтерського обліку і без сплати ПДВ. Своєю діяльністю Рада підприємців останнього складу не могла завадити тіньовим схемам, які були напрацьовані Радою «підприємців»- олігархів.

Другий важливий висновок полягає у тому, що Рада ні у першому, ні у другому форматі не виконувала представницькі функції великих і середніх підприємств у цілому, які несли основний тягар податкових і соціальних виплат, збереження робочих місць. Рада не мала на меті соціальних завдань, завдань збереження і розвитку науково-технічного потенціалу, підвищення конкурентоспроможності, імпортозаміщення, раціонального використання ресурсів тощо, а обмежувалася другорядними питаннями регуляторної політики і проблемами МСП.

Третій висновок полягає у тому, що окрім реалізації комерційних інтересів вузького кола резидентів і нерезидентів, Рада в інтересах влади виконувала функцію «свистка на кришці парової каструлі», адже просте зниження ставки ПДВ до 10...13 % зняло б левову частку проблем, з якими «боролася» Рада підприємців.

Не дивно, що 13.12.2006 р. уряд В.Ф. Януковича Постановою № 1745 ліквідував Раду підприємців України без пояснення причин. У 2006 р. від'ємне сальдо експорту-імпорту товарів становило 6,67 млрд. доларів США, тому уряд змушений змінювати промислову політику. Досвід діяльності Ради підприємців вказує на те, що держава не повинна жорстко адмініструвати окремі сектори промисловості, а повинна створити зрозумілі правила, які сприяють приходу бізнесу в ті чи інші сектори економіки, насамперед у ті, де Україна має переваги і які дозволяють диверсифікувати економіку, будувати її на основі знань, а не руйнації природи. Бізнес-еліта суспільства повинна допомогти уряду створити достатньо широкий спектр простих і зрозумілих інструментів, який дозволить активізувати інвестиції, наприклад: державні цільові програми, співфінансування, розміщення держзамовлень, субсидування відсоткових ставок за кредитами, кредитування експорту і митне регулювання, створення інститутів розвитку: технопарків, промислових, рекреаційних і транспортних СЕЗ. Головним принципом інвестицій повинні бути «технології в обмін на ринок». Висловимо сміливе припущення, що саме для реалізації нової політики уряд кардинально змінив концепцію діяльності свого дорадчого органу, утворивши Раду національних асоціацій товаровиробників [15].

Література

1. Критерії членства в СОТ, ЄС та НАТО. Інтеграційні перспективи України // Аналітичне дослідження / Під ред. І.І. Жовкви. – К.: Інститут Євро-Атлантичного співробітництва, 2007. – 86 с.
2. Сушко О., Сушко І. Україна – ЄС: на шляху до безвізового режиму // Інформаційно-аналітичне видання. – К.: Центр миру, конверсії та зовнішньої політики України, 2006. – 72 с.
3. <http://www.business-rada.kmu.org.ua/> — Сайт Ради підприємців при Кабінеті Міністрів України, травень 2007 р.
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 березня 1993 р. №210 «Про створення Ради підприємців України при Кабінеті Міністрів України».
5. До новітнього українського світогляду і стратегії. З нагоди роковин А.Камінського – політика вченого (нариси) / Під ред. В.Сікори. – К.: Економіка і право, 2002. – 148 с.
6. Ширер У. Взлет и падение третьего рейха. В 2-х т. Т. 1. / Пер. с англ.; с предисл. и под ред. О.А. Ржешевского. – М.: Воениздат, 1991. – 653 с.
7. Иванян Э.И. Белый дом: президенты и политика. – М.: Политиздат, 1976. – 432 с.
8. Сорос Дж. Криза глобального капіталізму: Відкрите суспільство під загрозою / Пер. з англ. Р. Ткачук, А. Фролкін. – К.: Основи, 1999. – 259 с.
9. Павловський М.А. Макроекономіка перехідного періоду: Український контекст. – К.: Техніка, 1999. – 336 с.
10. Україна: інтелект нації на межі століть: Моногр. / Кер. автор. кол. В.К. Врублевський. – К.: ІВЦ «Інтелект», 2000. – 516 с.
11. Послання від бізнесу до державної влади України. – К.: УНЦДП «Пріоритети», 2006. – №3 (29), – С. 2–8.
12. Бізнес і політичні партії: вимоги розвитку. Вибрані виступи учасників конференції 05.06.2006 р. К.: УНЦДП «Пріоритети», 2006. – № 5 (31). – С. 2–16.

13. Постанова Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2006 р. № 1685 «Про утворення Ради національних асоціацій товаровиробників при Кабінеті Міністрів України».
14. Галенко І.В. Свій до свого по своє // Оборудование и инструмент для профессионалов. – 2007. – № 3. – С. 64–65.
15. [http:// WWW.RNAT.ORG.UA](http://WWW.RNAT.ORG.UA) – Сайт Ради національних асоціацій товаровиробників, травень 2007 р.

Челноков С.Д.,

заступник Міністра економіки України

Місце та роль урядових установ у забезпеченні конкурентоспроможності за умов глобалізації та розвитку системи практичного запровадження міжнародних соціальних стандартів

Громадськістю України усвідомлено, що проведені досі реформи майже не змінили технологічної складності економіки, зокрема промисловості. Досягнута макроекономічна стабілізація не стала надійним чинником підвищення добробуту громадян та якості життя, розв'язання найболючіших проблем у соціальній сфері. На жаль, у 2007 р. залишається невирішеним безліч проблем. Серед них:

- низька конкурентоспроможність економіки;
- старіння основних фондів та недостатній обсяг інвестицій, який не забезпечує їх своєчасне оновлення;
- фактична відсутність фондового ринку;
- неефективна та енерговитратна структура промисловості з високим екологічним навантаженням;
- висока зовнішня залежність економіки;
- домінування в експорті сировинних товарів;
- значна зарегульованість економіки та прояви нерівноправної конкуренції на окремих ринках;
- соціально несправедлива та обтяжлива для бюджету система пільг та субсидій населенню;
- низький рівень життя переважної частини населення та значне розшарування суспільства за доходами;

Динамічне розгортання процесів глобалізації вимагає посилення відкритості національної економіки, постійного зростання її конкурентоспроможності та відстоювання національних інтересів.

Розуміючи складність соціально-економічної ситуації та масштаби наявних проблем, реально оцінюючи свої можливості, уряд України спрямовує свою діяльність на їх вирішення.

Стратегічними пріоритетами, реалізація яких дозволить підвищити усі складові конкурентоспроможності країни, зокрема є такі:

- створення умов реалізації людського потенціалу нації відповідно до європейських стандартів;
- утвердження середнього класу – основи політичної стабільності та демократизації суспільства, зменшення диференціації доходів населення та подолання бідності;
- становлення потужного національного капіталу;
- забезпечення енергетичної безпеки України та зниження енергоємності національного продукту;
- відповідність якості державних послуг вимогам суспільства.

Практична реалізація зазначених пріоритетів повинна передусім спиратись на розвиток підприємництва і послідовний перехід до європейських стандартів ведення бізнесу.

Розвиток підприємництва має здійснюватись на засадах економічної конкуренції як основи ринкової економіки у системі демократичного суспільства. Адже саме вільне змагання підприємців забезпечує в економічній сфері максимально ефективне використання кожним виробником наявної у нього частки суспільних ресурсів; створення та впровадження нових товарів, послуг, технологій, сприяння науково-технічному прогресу.

Тому уряд проводить послідовну регуляторну політику по забезпеченню конкурентоспроможності вітчизняних підприємців. Зроблені важливі кроки з лібералізації торгівлі та підготовки вступу до СОТ, гармонізації технічних норм з вимогами ЄС, лібералізації у галузі зв'язку, розвитку банківської справи, іпотечного фінансування та покращання регулювання фінансового ринку.

Урядом приділяється велика увага забезпеченню конкурентоспроможності українських підприємств на внутрішньому та зовнішньому ринках. Однак, йдеться про запровадження протекціоністських заходів. Будуть створені рівні та прозорі правила гри для всіх вітчизняних та іноземних підприємців. Відповідно, уряд однаково стимулюватиме діяльність тих, хто буде готовий розширяти виробництво, оновлювати технічну базу, впроваджувати передові технології, незалежно від походження їх інвестиційного капіталу.

З цією метою Міністерством економіки розроблено і внесено на розгляд уряду проект Концепції Державної програми підвищення конкурентоспроможності національної економіки на 2008–2011 рр., спрямованої на формування інноваційної соціально-орієнтованої моделі економічного розвитку, ефективної та продуктивної ринкової системи.

Посилення конкуренції на внутрішньому ринку має забезпечити державне сприяння розвитку приватного підприємництва, малого та середнього бізнесу. З метою полегшення започаткування господарської діяльності, Законом України «Про Державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» запроваджено єдиний спрощений порядок державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, завдяки якому термін державної реєстрації підприємства скоротився з 30 до 3 днів.

Впроваджено як на законодавчому рівні, так і на практиці державну реєстрацію суб'єктів господарювання за принципом «єдиного вікна», який полягає у можливості постановки на облік шляхом електронної передачі даних відповідним державним органам. Для цього утворено 677 Єдиних реєстраційних офісів.

Україна стала першою країною за межами Євросоюзу, яку запрошено до Європейського реєстру бізнесу з огляду на відповідність української системи реєстрації європейським стандартам. Відповідна Угода про спільне використання інформації (ISA) підписана 12 жовтня 2006 р. Доступ до цієї мережі створює передумови для ведення прозорих ділових операцій, прискорює налагодження контактів між різними підприємствами, сприяє зростанню інвестицій та збільшує безпеку ділових операцій.

В Україні ведеться робота по впровадженню європейських принципів видачі документів дозвільного характеру. Прийнятий у 2005 р. Закон України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» встановив правові та організаційні засади функціонування дозвільної системи. Реалізація положень цього Закону дозволила вже у 2006 р. суб'єктам господарювання вдвічі скоротити витрати часу на отримання різних дозволів.

Сьогодні у регіонах створено інфраструктуру у складі 677 дозвільних центрів, які здійснюють видачу документів дозвільного характеру за принципом організаційної єдності, що вдвічі скоротило витрати часу для підприємців при отриманні необхідних для здійснення діяльності дозвільних документів.

Розбудовуючи конкурентну країну, уряд прагне дотримуватись таких принципів державної політики:

- стабільність та передбачуваність правового середовища;
- гнучкість та стійкість економічної структури;
- інвестування у традиційну та технологічну інноваційну інфраструктуру;
- заохочення приватних заощаджень, внутрішніх та зовнішніх інвестицій;
- сприяння національним виробникам на зовнішніх ринках;
- забезпечення тісного зв'язку між доходами, продуктивністю праці та податками;
- дотримання соціальної стабільності та система національних цінностей;
- узгодження діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Запорукою результативності діяльності уряду має стати плідна співпраця між гілками влади, політичними силами, центром і регіонами, між соціальними партнерами. На зміну політичній боротьбі має прийти політична конкуренція за найкращий шлях розбудови України. Діяльність уряду здійснюватиметься прозоро для громадськості, засобів масової інформації шляхом проведення публічного соціального діалогу з питань вироблення та реалізації державної соціально-економічної політики як необхідної умови врахування реальних потреб населення.



Автори номера

Бегма

Юлія Костянтинівна

Директор Центру Корпоративного Громадянства

Венгер

Віталій Васильович

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник відділу секторальних прогнозів та кон'юнктури ринків ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

Воробей

Володимир Георгійович

менеджер з управління знаннями, CSR Europe

Галенко

Іван Вікторович

кандидат технічних наук, Голова комісії інноваційної та інвестиційної діяльності Ради національних асоціацій товаровиробників при КМУ

Галицький

Володимир Михайлович

директор Державного центру зайнятості України

Денищик

Ольга Юрївна

координатор Мережі Корпоративного Громадянства Центру Корпоративного Громадянства

Жаліло

Ярослав Анатолійович

кандидат економічних наук, завідувач відділу Національного інституту стратегічних досліджень, Президент Центру антикризових досліджень

Жуков

Віктор Іванович

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри соціології та соціальної роботи Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, декан факультету соціальних комунікацій

Золотарьова

Олена Леонідівна

Президент Асоціації соціальних підприємців, Віце-спікер «Громадянського Парламенту Жінок України»

Казьміна

Олена Павлівна

кандидат технічних наук, виконавчий директор Асоціації твердосплавних підприємств України

Калита

Петро Якович

президент Української асоціації якості, член Ради Європейської організації якості (ЕОQ), академік Української академії наук та Російської академії проблем якості

Кваша

Тетяна Костянтинівна

завідувач прогнозно-аналітичного відділення Українського інституту науково-технічної і економічної інформації

Кондрюк

Сергій Михайлович

керівник управління Федерації профспілок України з питань економічного захисту

Лісогор

Лариса Сергіївна

доктор економічних наук, завідувач відділу досліджень людського розвитку Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України

Максименко

Клавдія Олександрівна

керівник проекту ЄС та ПРООН «Спільнота споживачів та громадські об'єднання»

Мартін Райзер

радник з економічних питань Представництва Світового банку в Україні, Білорусі та Молдові 2007 р.

Мусіна

Людмила Олександрівна

кандидат економічних наук, заступник директора Українського інституту науково-технічної і економічної інформації

Новак

Ірина Миколаївна

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України

Оверковський

Богдан Миколайович

завідувач відділу управління з питань економічного захисту апарату ФПУ

Осовий

Григорій Васильович

заступник Голови Федерації профспілок України, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін та профспілкового руху Академії праці і соціальних відносин

Осташко

Тамара Олексіївна

доктор економічних наук Інституту економіки та прогнозування НАН України

Пантелеєнко

Віктор Михайлович

Голова Конфедерації роботодавців України

Степанкова

Тетяна Михайлівна

кандидат економічних наук, віце-президент Українського союзу промисловців та підприємців з фінансів, інвестицій, міжнародної співпраці

Ткаченко

Лідія Григорівна

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України

Точилін

Віктор Олександрович

доктор економічних наук, завідувач відділу секторальних прогнозів та кон'юнктури ринків ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

Харкянен

Людмила Василівна

кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри економічної теорії Академії праці і соціальних відносин ФПУ

Челноков

Сергій Дмитрович

заступник Міністра економіки України

Шумило

Ігор Анатолійович,

виконавчий директор з економічних питань Національного банку України