

- кові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск № 36-1. – 2009. – С. 179-184.
4. Гомба Л.А. Кадрова безпека в системі управління персоналом торговельного підприємства [Електронний ресурс] / Л.А. Гомба. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vchtei/2011\\_4/NV-2011\\_V4\\_46.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchtei/2011_4/NV-2011_V4_46.pdf).
  5. Назарова Г.В. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г.В. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2010. – Вип. 15. – С. 34-37.
  6. Жуковська В.М. Теоретичні аспекти дослідження кадрових ризиків на підприємстві [Електронний ресурс] / В.М. Жуковська, Н.В. Серафим. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Chem\\_Biol/Vnuvgr/ekon/2009\\_4\\_1/v48ek016.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vnuvgr/ekon/2009_4_1/v48ek016.pdf).
  7. Староверов Д. Лояльність персонала как фактор безопасности бизнеса [Электронный ресурс] / Д. Староверов. – Режим доступа : <http://www.union.kz/ru>.
  8. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность компании? // Кадры предприятия. – № 2. – 2003. – С. 25-29.
  9. Основные причины увольнений в 2012 году [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/news/rukovoditeli-otslezhivayut-internet-aktivnost-sotrudnikov-i-podslushivayut-ih-gazgovory>.
  10. Зеркалов Д.В. Экономическая безопасность : монография / Д.В. Зеркалов. – К. : Основа, 2011. – 585 с.

УДК 331.5

Михальченко Г.Г.

доктор економічних наук, доцент,  
професор кафедри економіки підприємств та менеджменту  
Навчально-наукового професійно-педагогічного інституту  
Української інженерно-педагогічної академії

## ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано стан жінок на ринку праці України. Охарактеризовано його гендерні диспропорції, зокрема щодо економічної активності і зайнятості населення, диференціації заробітної плати, основних причин незайнятості жінок, та розглянуто проблеми гендерної нерівності. Визначено напрями усунення економічних основ гендерної нерівності на ринку праці з метою забезпечення соціальної справедливості та гідної якості життя населення України.

**Ключові слова:** ринок праці, економічно активне населення, зайнятість населення, гендер, гендерна нерівність, гендерна політика.

### Михальченко А.Г. ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

В статье проанализировано состояние женщин на рынке труда Украины. Охарактеризованы гендерные диспропорции, в частности относительно экономической активности и занятости населения, дифференциации заработной платы, основных причин незанятости женщин, и рассмотрены проблемы гендерного неравенства. Определены направления устранения экономических основ гендерного неравенства на рынке труда с целью обеспечения социальной справедливости и достойного качества жизни населения Украины.

**Ключевые слова:** рынок труда, экономически активное население, занятость населения, гендер, гендерное неравенство, гендерная политика.

### Mikhailchenko G.G. PROBLEMS OF GENDERNOY DISCRIMINATION AT THE MARKET OF LABOUR OF UKRAINE

In the article author analyzed status of women on the Ukrainian labor-market. Also characterized some gender disparities, in particular, in relation to economic activity and employment of population, differentiation of wages, principal reasons of unemployment of women and the problems of gender inequality. Identified directions elimination of the economic foundations of gender inequality at the labor-market for ensuring social justice and decent quality of life of the Ukrainian population.

**Keywords:** labor-market, economic active population, employment of population, gender, gender inequality, gender policy.

**Постановка проблеми.** Сучасні соціально-економічні проблеми в Україні призвели до зміни гендерних відношень на ринку праці та зайнятості, де сформувався цілий ряд проблем, серед яких і проблема дискримінації працівників за ознакою статі. Проблеми гендерної дискримінації при працевлаштуванні і звільненні, право жінок на справедливу і рівну оплату праці за рівноцінну роботу в порівнянні з чоловіками, створення сприятливих умов праці з урахуванням репродуктивної функції жінок, залишаються актуальними в усьому світі. Враховуючи прагнення України до визначення її повноправною частиною європейської спільноти, необхідно більш відповідально ставитися до вирівнювання прав і можливостей чоловіків та жінок щодо дотримання умов вільного вибору діяльності, розвитку особистості та самореалізації.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблематика вирішення проблем ринку праці постійно перебуває у колі інтересів закордонних і вітчизняних вчених. Соціальні та економічні аспекти зайнятості

всєбічно досліджено в роботах Д. Богині, В. Васильченко, Т. Заяць, А. Колота, В. Мандибури, І. Маслової та інших. Проблеми гендерної дискримінації на ринку праці України досліджують українські вчені О. Грішнова, О. Купець, О. Костенко, Е. Лібанова, О. Макарова, Т. Мельник, але ця проблема потребує глибокого наукового дослідження та вироблення практичних рекомендацій, які могли б бути використані для розробки і реалізації ефективної економічної і соціальної політики, направленої на зниження гендерної нерівності на ринку праці.

**Постановка завдання.** Проаналізувати становище жінок на ринку праці України, охарактеризувати гендерні диспропорції на ринку праці, зокрема щодо економічної активності і зайнятості населення, основних причин незайнятості жінок, та розглянути проблеми гендерної нерівності. Визначити пріоритетні напрями усунення економічних основ гендерної нерівності на ринку праці з метою забезпечення соціальної справедливості та гідної якості життя населення України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Основи гендерної рівності забезпечені Конституцією України [1].

На міжнародному рівні Україна підписала основні міжнародні документи стосовно гендерної рівності. Зокрема, держава ратифікувала Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і Факультативний протокол до неї, Конвенцію МОП 1951 р. про рівну винагороду, Конвенцію МОП 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять та підписала Пекінську декларацію та Платформу дій щодо гендерної рівності та розширення прав жінок (1995 р.) і Декларацію тисячоліття ООН (2000 р.). Останнім кроком стало затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року (2013 р.). Отже, Україна зобов'язалася гарантувати рівність, розвиток і справедливість у державі, керуючись ідеями соціальної та гендерної рівності.

Гендер – це категорія, яка відображає соціальну стать, соціально обумовлену конструкцію, що ґрунтується на біологічних відмінностях між чоловіками й жінками [2]. Вона відображає відмінності у соціальних ролях, поведінці, ментальних характеристиках між чоловіками та жінками. Отже гендер – це соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності – освіті, професійній діяльності, доступі до влади та економічних ресурсів, сімейній ролі тощо.

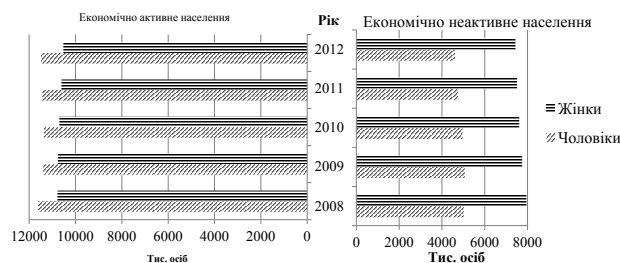
Гендерна нерівність є одним з проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює різні можливості самореалізації жінок та чоловіків у суспільстві. Прояви гендерної нерівності у соціально-економічній сфері не лише суперечать настановам демократії та принципу справедливості щодо однакового ставлення до особи незалежно від статі, а й спричиняють наслідки для добробуту та соціального розвитку всього суспільства, оскільки знижують можливість економічного зростання на основі ефективного використання людського потенціалу.

З позиції зайнятості дискримінація – це нерівні можливості на ринку праці групи працівників, виділених за певною ознакою, які мають однакову продуктивність з іншими працівниками, або нерівні можливості окремих працівників порівняно з працівниками, які мають аналогічні характеристики якості робочої сили. Гендерна дискримінація знаходить відображення в тому, яке значення надається одержанню жінками освіти, у відведенні жінкам репродуктивної, а чоловікам – продуктивної ролі, в приписах щодо «належної» роботи для жінок і чоловіків. Щодо визнання за чоловіками переваг на одержання роботи Україна не виділяється на загальносвітовому тлі коливання думок і знаходиться в середині крайніх точок зору.

Сучасні дослідження доводять, що незважаючи на те, що гендерний розрив у рівні зайнятості в Україні менше, ніж у середньому в ЄС, український ринок праці характеризується явною нерівністю між чоловіками та жінками. Доказами істотних ознак цієї нерівності є значний гендерний розрив у рівнях зайнятості у дитородній (24-29 роки) та передпенсійній (старше 50 років) вікових групах; виразна сегрегація ринку праці (як горизонтальна, так і вертикальна); великий гендерний розрив у заробітній платі; нерівний розподіл звичайної оплачуваної та домашньої неоплачуваної роботи; велика частка жінок на ро-

бочих місцях сумнівної якості; гендерні розриви в охопленні безробітних матеріальною допомогою по безробіттю та заходами активної політики на ринку праці через меншу схильність чоловіків до реєстрації у ДСЗ [3]. Разом з тим дискримінація в сфері зайнятості витісняє частину жінок за межі ринку праці, а з іншого потребує додаткової зайнятості. Вирішальну роль в цьому виборі відіграють економічні чинники. Заробітна плата жінок залишається істотною частиною доходів сім'ї, й економічні умови найчастіше змушують жінку погоджуватися на будь-яку оплачувану роботу. Сім'я з двома годувальниками досі є економічною необхідністю практично на всіх етапах життєвого циклу, тому жінка змушена поєднувати роботу з домашніми обов'язками.

Таким чином, на ринку праці діють одночасно і дискримінація і механізм самовідбору жінок, які не дозволяють їм займати положення однакове з чоловіками. Активна участь жінок у трудовій діяльності не призвела до усунення відмінностей між чоловіками і жінками у сфері зайнятості (рис. 1).



**Рис. 1. Економічно активне та економічно неактивне населення України за статтю в 2008-2012 рр. (у середньому за рік), тис. осіб [4]**

Так, за останні п'ять років на ринку зайнятості спостерігається зменшення кількості економічно активних жінок. Частка жінок у структурі економічно активного населення України у 2008 році складала 48,1% відносно 51,9% у чоловіків, а у 2012 році цей показник зменшився до 47,8% відносно 52,2% у чоловіків.

Гендерні проблеми на ринку праці України визначаються дисбалансом щодо можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці, оскільки часто жінки з високим освітньо-професійним рівнем змушені реалізовувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що потребують нижчої кваліфікації, менше оплачуються та дають обмежені можливості кар'єрного просування. Найбільшу частку як зайнятих жінок, так і зайнятих чоловіків за професійними групами складають працівники з найпростішими професіями (табл. 1). У загальній структурі зайнятих жінок значну частку займають працівники сфери торгівлі та послуг (20,2%), у той час як у складі зайнятих чоловіків переважають кваліфіковані робітники з інструментом (20,8%). Водночас заробітна плата зростає в привабливіших секторах внаслідок зниження пропозиції жіночої праці. Крім ефектів, пов'язаних із практикою найму й трудовою мобільністю чоловіків і жінок, можна виявити взаємозв'язок розмірів заробітної плати з режимами зайнятості. Жінки частіше зайняті в тих професіях, де можлива часткова зайнятість, тоді як чоловіки частіше працюють у режимі повної зайнятості, що, відповідно, призводить до різниці в оплаті праці.

Таблиця 1  
**Склад зайнятого населення України  
 за статтю та професійними групами у середньому  
 за 2008-2012 рр., у % до загальної кількості  
 зайнятого населення [5]**

Професійна група	Жінки	Чоловіки
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	6,5	9,2
Професіонали	17,7	9,9
Фахівці	15,5	7,8
Технічні службовці	5,9	1,0
Працівники сфери торгівлі та послуг	20,2	9,1
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	0,9	1,2
Кваліфіковані робітники з інструментом	3,4	20,8
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	5,0	18,7
Найпростіші професії	25,1	22,3

В економіці України, за даними 2012 р., рівень заробітної плати жінок складає 2/3 оплати праці чоловіків. Аналізуючи розмір середньої заробітної плати жінок та чоловіків, можна зробити висновок, що платня жінок є нижчою в усіх галузях, де превалює жіноча праця. Дана тенденція спостерігається по всіх видах економічної діяльності, окрім рибальства та рибництва. Тут середній розмір заробітної плати жінок на 223 грн. більший, ніж у чоловіків.

На сьогоднішній день в Україні безробіття захоплює нові соціальні та професійні групи населення. Існуючі тенденції на ринку зайнятості забезпечують умови для посилення прихованого безробіття. Соціальні та економічні зміни в суспільстві по-різному впливають на становище жінок і чоловіків у сфері зайнятості. На думку економістів і соціологів [2; 6], процес скорочення чисельності на діючих підприємствах більшою мірою зачіпає інтереси жінок: найчастіше саме їх звільняють в першу чергу, їм, як правило, важче знайти аналогічну роботу. Крім того, ця категорія працюючих важче переносить порушення звичних зв'язків і умов роботи.

Форми дискримінації жінок, такі як галузева і професійна сегрегація жінок, існування неформальних бар'єрів у професійній кар'єрі, доповнилися сьогодні нерівноправністю жінок і чоловіків при прийомі на роботу. В Україні значну частину безробітного населення складають саме жінки (рис. 2).

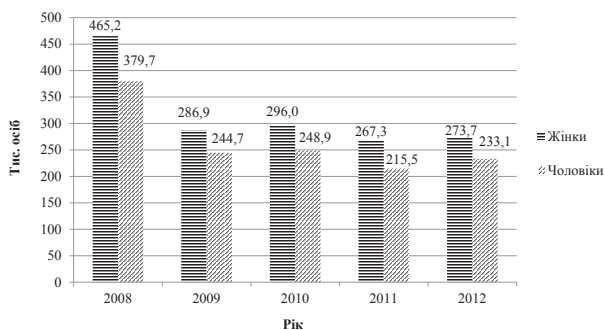


Рис. 2. Динаміка зміни чисельності зареєстрованих безробітних за статтю в Україні за 2008-2012 рр. (на кінець року), тис. осіб [7]

За останні п'ять років число безробітних жінок значно перевищує число безробітних чоловіків. Якщо в 2008 році безробітних жінок було на 22,5% більше, ніж чоловіків, то у 2011 році цей показник склав 24%. У 2012 році чисельність зареєстрованих безробітних жінок становила 273,7 тис. осіб, в той час як чисельність зареєстрованих безробітних чоловіків – 233,1 тис. осіб.

Основними причинами незайнятості жінок в Україні є: звільнення за власним бажанням, вивільнення з економічних причин (у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією, конверсією виробництва, скороченням штатів) (рис. 3).

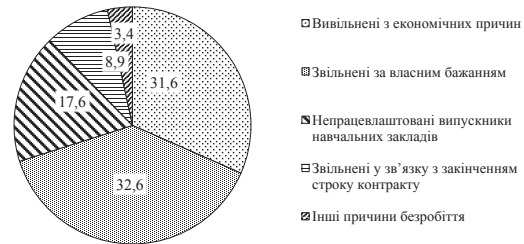


Рис. 3. Структура безробітних жінок в Україні за причинами незайнятості у середньому за 2008-2012 рр., % [8]

Загалом становище жінок на ринку праці визначається такими основними чинниками:

- набагато вищими витратами часу, що пов'язано з веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми;
- прискореними темпами вивільнення жінок з виробництва, набагато більшим навантаженням на одне вільне робоче місце порівняно з чоловіками;
- ускладненням процесу працевлаштування;
- обмеженими можливостями кар'єрного зростання.

Часто жінкам доводиться працювати не за фахом, а за можливістю працевлаштування, найчастіше – це фізична праця. Причому більшість жінок не намагаються змінити вид зайнятості, пов'язаний з шкідливим характером виробництва через відносно високий зарібок. Частіше за все скорочують не тих, хто, маючи робочі професії, зайнятий ручною некваліфікованою працею, а фахівців і службовців. Найчастіше вивільнення відбувається за рахунок скорочення управлінської ланки підприємств та зайнятих безпосередньо у виробничому процесі інженерно-технічних працівників. Отже, безробіття спостерігається у людей з вищою і середньою спеціальною освітою, і в першу чергу жінок.

Протягом останніх років спостерігалася загальна тенденція вирівнювання регіональних показників рівня зайнятості жінок, що дозволяє стверджувати про створення більш рівних умов для реалізації трудових прав. Важливим кроком на шляху реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків стало прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [9], який гарантує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Проте, незважаючи на перелічені гарантії, найчастіше саме жінки стають жертвами дискримінації при працевлаштуванні (рис. 4).

Сьогодні ситуація на ринку праці України склалася таким чином, що вакансій для чоловіків набагато більше, ніж для жінок. Упродовж аналізованого періоду число працевлаштованих жінок значно менше числа чоловіків, які отримали роботу.



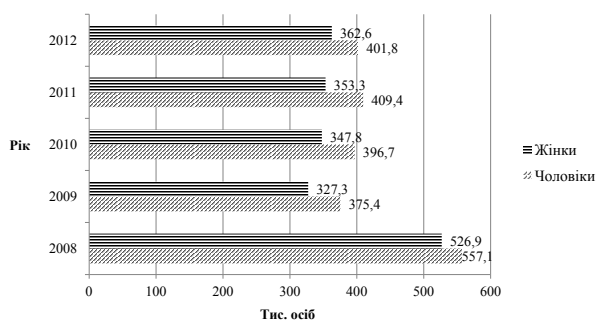


Рис. 4. Динаміка працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян в Україні за статтю у 2008-2012 рр. (у середньому за рік), тис. осіб

У 2008 році було працевлаштовано на 5,7% більше чоловіків, ніж жінок, у той час як у 2011 році кількість працевлаштованих чоловіків перевищувала на 15,9% кількість працевлаштованих жінок. У 2012 році отримали роботу 362,6 тис. жінок, що на 39,2 тис. осіб менше, ніж чоловіків [10].

Все частіше при прийомі на роботу роботодавців не завжди обґрунтовано висуває як основну вимогу «стать і вік». Такі оголошення є дискримінаційними, але довести це на практиці надзвичайно складно.

Гендерна професійна сегрегація посилюється ще й тим, що збільшення обсягу «материнських» соціальних пільг і гарантій для жінок зачіпає економічні інтереси роботодавців. Тому виникає парадоксальна ситуація, коли посилення соціальної захищеності жінки як матері призводить до нівелювання гарантії її прав як працівника. Разом з тим у багатьох випадках роботодавці відмовляють жінкам, приймаючи рішення про прийом на роботу, саме через те, що вони можуть піти у декретну відпустку. Дискримінація жінок впливає на їх статус та психологічні установки в конкретній ситуації і веде за собою зміни у рольових функціях. Праця має позитивний вплив на всі сфери їх життєдіяльності. Але поєднання професійних та материнських функцій змушує жінок відчувати великі перевантаження, що призводить до таких негативних явищ, як обмеження числа дітей в сім'ях (рис. 5).

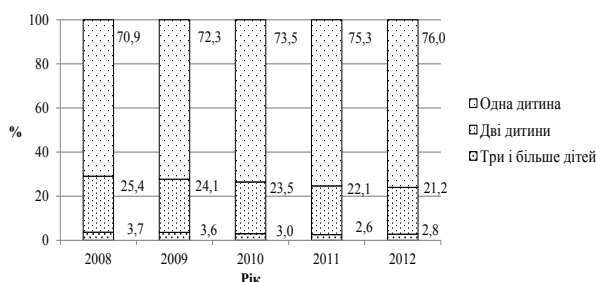


Рис. 5. Розподіл домогосподарств з дітьми за кількістю дітей у їх складі в Україні за 2008-2012 рр. (у середньому за рік), % [11]

Найменшу частку домогосподарств складають домогосподарства з трьома та більше дітьми (2,8% у 2012 році), у той час як найбільшу частину становлять домогосподарства з однією дитиною (більш ніж 70%). Найчастіше причиною відмови від материнства є думка про недостатнє матеріальне становище. Багато жінок впевнені в тому, що діти потребують величезних вкладень, і бояться, що не зможуть забезпечити їх усім найкращим і в достатній кількості. Але ще більш негативний вплив має укоріненна тенденція роботодавців гласно або негласно змушувати

співробітниць відмовлятися від народження дитини в перші роки роботи.

Необхідно відмітити, що в останні роки відбувається поступове удосконалення системи заходів щодо створення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Досі основна увага зосереджувалася на розв'язанні соціальних проблем, зокрема на наданні допомоги з догляду за дітьми. Встановлено 11 видів допомоги, переважна більшість яких спрямована на захист жінок і дітей (серед них допомога у зв'язку з вагітністю та пологами, допомога на дітей віком до 3-х років, виплата малозабезпеченим сім'ям та самотнім матерям, багатодітним сім'ям, з догляду за дитиною-інвалідом тощо). Соціальні пільги, надані жінкам, роблять їх порівняно з чоловіками менш вигідними працівниками, тому важливо, щоб ці пільги не перешкоджали працевлаштуванню жінок.

Загалом гендерні проблеми на ринку праці України визначаються дисбалансом щодо можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці, оскільки часто жінки з високим освітньо-професійним рівнем змушені реалізовувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що потребують нижчої кваліфікації, менше оплачуються та дають обмежені можливості кар'єрного просування.

Таким чином, для усунення економічних основ гендерної нерівності необхідно забезпечити однакову участь чоловіків і жінок у трудовій діяльності. Для цього необхідно змінити структуру попиту на ринку праці, практику найму та просування персоналу, підвищити значимість і престижність займаних жінками посад.

**Висновки з проведеного дослідження.** виправити ситуацію з гендерною дискримінацією має удосконалена гендерна політика, основними напрямками реалізації якої мають стати: утвердження гендерної рівності, запровадження механізму стимулювання створення робочих місць для жінок, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків, підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства, розробка та впровадження програм в галузі зайнятості для жінок, що повертаються на ринок праці після репродуктивної перерви; виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері, захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – С. 141.
2. Хоткина З. А. Гендерная дискриминация в сфере труда: новые грани старой проблемы / З. А. Хоткина // Социологические исследования. – 2009. – № 8. – С. 31-35.
3. Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості / Ольга Купець; Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Київ : МБП, 2010. – 78 с.
4. Економічно активне та економічно неактивне населення України за статтю в 2008-2012 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Економічна активність населення України : стат. збірник / Державний комітет статистики України. – Київ, 2012. – 78 с.
6. Кошарная Г. Гендерный аспект предпринимательства / Г. Кошарная // Социальные науки: история, теория,

- методологія. – М. : МПУ «Сигнал Ї», 2010. – 120 с.
7. Динаміка зміни чисельності зареєстрованих безробітних за статтю в Україні за 2008-2012 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
  8. Безробітне населення України за статтю та причинами незайнятості у 2008-2012 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
  9. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
  10. Динаміка працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян в Україні за статтю в 2008-2012рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
  11. Розподіл домогосподарств з дітьми за кількістю дітей у їх складі в Україні за 2008-2012 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 330.341

Пурій Г.М.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки  
Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка

## ФІНАНСУВАННЯ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

У статті визначено необхідність фінансування наукової діяльності як однієї із умов сталого соціально-економічного розвитку країни. Оцінка джерел та обсягів фінансування науки в Україні показала незадовільний стан її фінансового забезпечення та високу залежність від державних асигнувань. Обґрунтовано доцільність залучення до наукової сфери коштів фінансових інститутів, а також необхідність формування сприятливих умов для інтенсифікації процесів інвестування наукової діяльності, яка виступає основним фундаментом сталого розвитку держави.

**Ключові слова:** наукова діяльність, інновації, фінансове забезпечення наукової діяльності, наукоємність ВВП, інвестиції в науку.

### Пурій Г.Н. ФИНАНСИРОВАНИЕ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВА

В статье определена необходимость финансирования научной деятельности как одного из условий устойчивого социально-экономического развития страны. Оценка источников и объемов финансирования науки в Украине показала неудовлетворительное состояние ее финансового обеспечения и высокую зависимость от государственных ассигнований. Обоснована целесообразность привлечения к научной сферы средств финансовых институтов, а также необходимость формирования благоприятных условий для интенсификации процессов инвестирования научной деятельности, выступает основным фундаментом устойчивого развития государства. **Ключевые слова:** научная деятельность, инновации, финансовое обеспечение научной деятельности, наукоёмкость ВВП, инвестиции в науку.

### Puriy G.N. FUNDING OF RESEARCH ACTIVITIES AS A NECESSARY CONDITION FOR SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF STATE

The article outlines the need for funding research activities as one of the conditions for sustainable socio-economic development. Evaluation of the sources and amounts of funding for research activities proved inadequate financial support for science in Ukraine and its high dependence on state appropriations. Expediency involvement in the scientific sphere funds of financial institutions and the need for creating an enabling environment for investment intensification of research activities, which is the main foundation for sustainable development.

**Keywords:** scientific research, innovation, financial support of scientific activities, research intensity of GDP, investment in science.

**Постановка проблеми.** Прискорення структурної перебудови економіки України, підвищення її конкурентоспроможності, інвестиційної привабливості та забезпечення національної безпеки в цілому неможливе без своєчасного впровадження інновацій, які є катализатором економічного розвитку у сучасних умовах ведення бізнесу. Оскільки початкова межа інноваційної моделі світової економіки визначається на рівні 40% інновативності (в Україні цей показник не перевищує 10-20%), а за показником наукоємності ВВП – не нижче 2,5%, то досягти цієї межі без проведення структурних змін у вітчизняній економіці практично неможливо [1]. Вирішення цих завдань забезпечується, перш за все, шляхом розробки ефективних механізмів підтримки наукової діяльності та адекватного фінансування наукових досліджень і розробок, які вважаються однією із ключових характеристик інноваційності країни та довготривалою основою для її економічного зростання.

Останнім часом у всьому світі домінує позиція, що створення сучасних технологій і успішна боротьба за світові ринки можливі лише на базі національ-

ної освіти та науки, оскільки запозичення технологій призводить до технологічного відставання країни [2]. Навіть такі країни, як Японія і Китай, де до кінця ХХ ст. домінуючою була політика щодо використання результатів, отриманих вченими інших країн, перейшли до нової стратегії науково-технологічного розвитку, яка передбачає формування власної фундаментальної науки. Відтак, питання, пов'язані з формуванням і вдосконаленням системи фінансового забезпечення наукової діяльності набувають особливої актуальності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми фінансового забезпечення наукової діяльності висвітлюються у працях багатьох науковців. Зокрема, Гармашова О.П. здійснила аналіз інституційно-управлінських умов інноваційної діяльності та запропонувала напрями удосконалення системи її державного регулювання в Україні [12]. У праці [5] Панченко І.А. обґрунтувала необхідність фінансування вітчизняної науки, дослідила особливості та визначила альтернативні джерела її фінансового забезпечення. На основі аналізу системи статистич-