

Елла ЛІБАНОВА,  
член-кореспондент НАН України,  
директор Інституту демографії та соціальних досліджень  
НАН України

# ЦІНА РОБОТИ

Сучасний етап розвитку цивілізації докорінно змінив уявлення про чинники і важелі конкурентоспроможності економіки, про співвідношення різних факторів розвитку, про роль і місце людини у цивілізаційному прогресі. Досвід і економічно розвинених країн, і — ще більшою мірою — тих країн, яким вкрай необхідно було зробити економічний ривок (у різні періоди ХХ сторіччя: Японія, Корея, Німеччина, Чехія, Угорщина, Словенія), свідчить про вирішальне значення саме людського капіталу, якості робочої сили та її мотивації до ефективної праці. Така модель замінила застарілу, рушійною силою якої було накопичення матеріального багатства, відповідно змінилися і критерії конкурентоспроможності: від цінового критерію передові країни світу перейшли до критерію якості, і саме якість (товарів, послуг, ресурсів) стала визначати успішність розвитку як такого.

На жаль, Україна дотримується абсолютно іншої економічної доктрини, яка спирається на принципи не високої якості, а низької вартості, дешеvizни: сировини, товарів, технологій, робочої сили. Такий підхід, безперечно, і сьогодні приносить успіхи, але він характерний для неєвропейських країн (Індія, Китай). Наслідком його реалізації є формування соціальної структури, докорінно відмінної від європейської: замість домінування середнього класу і вельми помірного рівня розшарування — різко поляризоване суспільство з високою часткою бідного населення, причому низьким є не тільки загальний рівень життя — низькими є його стандарти. Натомість в економічно розвинених країнах сформовані високі стандарти рівня життя, і саме це є важливим мотивом активізації поведінки населення на ринку праці. Декларовані Україною прагнення європейської інтеграції повинні мати на меті і формування європейського способу життя, і перехід на відповідну модель розвитку. До цього ж спонукає і поширення на українське населення європейських стандартів життя, неминуче за умов інтенсивних поїздок українців за кордон. Зокрема, за даними Інституту соціальних досліджень, 95% населення вважає основним критерієм прийнятності робочого місця високу заробітну плату.

Значною мірою низькі стандарти оплати праці в Україні успадковані від адміністративно-командної економічної системи. Але тоді штучні обмеження заробітної плати були більш-менш адекватними усій ціновій політиці — штучно стримувались ціни на всі товари та послуги, і дешева робоча сила функціонувала у середовищі з низькими цінами на більшість товарів (питання

їхньої якості та доступності лежить в іншій площині), реально безоплатної освіти та охорони здоров'я, практично безплатних житлово-комунальних послуг<sup>1</sup>. Ліквідація системи дотацій товаровиробників і поступовий перехід на світові стандарти ціноутворення не супроводжувався аналогічним рухом щодо цін на робочу силу. І відбувалося це через домінуюче в суспільстві переконання в тому, що конкурентоспроможність української економіки може забезпечуватись головним чином



*Елла Лібанова*

дешевизною достатньо кваліфікованої робочої сили.

Зазвичай прихильники моделі з дешевою робочою силою посилаються на практику повоєнної Німеччини або Ірландії 1980-х років, коли держава вела переговори з власниками підприємств щодо заморожування заробітної плати. Але ситуація в цих країнах дуже відмінна від сучасних українських реалій. На відміну від Німеччини чи Ірландії в Україні нема — і до речі, не було у кризовий період — масштабного безробіття. Навпаки, на початок 2007 року в Україні налічується понад 2 млн. вакансій, проте лише 5% з них пропонуються із заробітною платою більше 1000 грн., а 70% — із заробітною платою менше 500 грн. Отже, в Україні необхідно вирішувати не проблему безробіття, а проблему впливу робочої сили за межі країни.

Поширеною є теза про неможливість підвищення вартості робочої сили без адекватного зростання продуктивності праці. Безумовно, збільшення оплати праці має спиратися на економічне зростання, оскільки інакше це загрожує інфляцією. Але ця теза справедлива лише за економічної обґрунтованості «стартових» співвідношень. Оцінити ступінь такої обґрунтованості можна за допомогою міжнародних порівнянь, наприклад, співвідношення України з іншими країнами Центральної та Східної Європи за показниками продуктивності праці (рівня ВВП в розрахунку на одного працюючого) і середньої заробітної плати. Якщо обидва співвідношення приблизно однакові, можна зробити висновок про об'єктивність і економічну обґрунтованість рівня оплати праці в Україні. Якщо співвідношення є вищим за показником оплати праці, то

<sup>1</sup> До речі, такі принципи значною мірою реалізує у своїй економічній моделі Китай.

в Україні заробітна плата завищена. Якщо співвідношення є вищим за продуктивністю праці, зарплата занижена. Результати розрахунків, виконаних за порівняльними даними, свідчать про те, що відставання України за продуктивністю праці є значно меншим, ніж за її оплатою.

**Табл. 1. Співвідношення України з вибраними країнами Європи, 2004 рік, %**

Референтна країна	За рівнем ВВП в розрахунку на одного працюючого	За рівнем оплати праці	Порівняння відставання за рівнем оплати та за рівнем продуктивності праці, i%
1	2	3	4=3/2*100
Болгарія	39,2	59,3	151,3
Латвія	23,9	28,3	118,4
Литва	20,8	26,7	128,4
Польща	18,3	17,8	97,3
Румунія	41,1	44,1	107,3
Словенія	9,2	7,9	85,9
Чехія	14,1	15,8	112,1
Естонія	17,0	19,1	112,4

\*Розраховано автором за даними: laborsta.ilo.org; IMFWorld Economic Outlook Database; epp.eurostat.ec.eu.int/extraction/retrieve/en/theme3/earning; дані Держкомстату України.

Зарплати українців у 2004 році були вищими тільки порівняно з болгарами (продуктивність праці в Україні становить 56,6% відповідного болгарського показника, а середня заробітна плата — 58,2%). Але ж і економічні результати в Болгарії залишають бажати кращого. Що ж стосується відмінностей України від інших країн Центральної і Східної Європи, то найвищою є різниця в оплаті праці (після елімінування різниці в її продуктивності) порівняно з тими країнами, які досягли найбільших успіхів — Словенією, Польщею, Естонією, Чехією. Виникає закономірне запитання: а чи не в посиленні уваги до оплати праці криються основні чинники прискореного розвитку цих країн?

**Табл. 2. Співвідношення України з вибраними країнами Європи, 2005 рік, %**

Референтна країна	За рівнем ВВП в розрахунку на одного працюючого	За рівнем оплати праці	Порівняння відставання за рівнем оплати та за рівнем продуктивності праці, %
1	2	3	4=3/2*100
Болгарія	44,7	75,9	169,8
Латвія	26,2	36,0	137,4
Литва	23,2	33,8	145,7
Польща	18,7	21,3	113,9
Румунія	37,2	47,7	128,2
Словенія	11,2	10,9	97,3
Чехія	15,4	19,7	127,9
Естонія	18,6	24,4	131,2

\*Розраховано автором за даними: laborsta.ilo.org; IMFWorld Economic Outlook Database; epp.eurostat.ec.eu.int/extraction/retrieve/en/theme3/earning; дані Держкомстату України.

Табл. 3. Характеристика оплати праці у вибраних країнах Європи, євро

Референтна країна	2004		2005	
	Середня заробітна плата	Різниця між рівнем оплати праці в референтній країні та Україні	Середня заробітна плата	Різниця між рівнем оплати праці в референтній країні та Україні
Білорусь	124,50	35,50	167,00	41,00
Болгарія	150,00	61,00	166,00	40,00
Естонія	466,00	377,00	516,00	390,00
Латвія	314,00	225,00	350,00	224,00
Литва	333,00	244,00	373,00	247,00
Польща	501,00	412,00	591,00	465,00
Російська Федерація	188,00	99,00	243,00	117,00
Румунія	202,00	113,00	264,00	138,00
Словенія	1120,00	1031,00	1157,00	1031,00
Угорщина	578,00	489,00	638,00	512,00
<b>Україна</b>	<b>89,00</b>	<b>XXX</b>	<b>126,00</b>	<b>XXX</b>
Чехія	565,00	476,00	639,00	513,00

Ситуація істотно змінилась у 2005 році в зв'язку із зростанням мінімальної заробітної плати та частковим запровадженням тарифної сітки оплати праці працівників бюджетної сфери.

Зазначені зміни свідчать про практичне вичерпання резервів механічного зростання зарплат — продуктивність праці цього вже не забезпечує. Але залишається проблема низького рівня оплати праці порівняно із сусідніми державами — за своїми заробітками українські працівники поступаються всім сусідам без винятку, варіюють тільки масштаби відставання від 89% порівняно із словенцями до 25% порівняно із болгарами. Більше того, абсолютна різниця в євро навіть зросла порівняно з усіма країнами за винятком Болгарії, Латвії, Словенії — але ці країни не є основними центрами тяжіння наших трудових мігрантів.

Зрозуміло, що висока тінізація української економіки (і відповідна тінізація заробітної плати) перешкоджає коректним міжнародним порівнянням. Проте навряд чи тіньові заробітні плати однаково поширені серед усіх верств працюючих. Видається вельми сумнівною практика виплати «заробітної плати у конвертах» всім найманим працівникам великих підприємств. Непрямим свідченням поширеності такої практики головним чином на приватних підприємствах є збереження впродовж тривалого періоду найвищих заробітних плат на підприємствах державної власності, які за логікою ринкової економіки є найменш ефективними (табл. 4). Нижчі заробітні плати на підприємствах комунальної власності пояснюються головним чином їх специфічною галузевою приналежністю.

**Табл. 4. Середня зарплата одного штатного працівника, за формами власності, грн. на місяць**

Рік	У цілому по Україні	У тому числі на підприємствах			Співвідношення заробітної плати на державних підприємствах, %	
		приватних	державних	комунальних	із середнім по Україні рівнем	із приватними підприємствами
1	2	3	4	5	$6=4/2*100$	$7=4/3*100$
1998	153,49	140,74	166,75	131,29	108,7	118,5
1999	177,52	167,91	187,63	144,40	105,7	111,7
2000	230,13	226,95	277,80	163,80	120,8	122,4
2001	311,33	311,78	390,83	208,84	125,6	125,4
2002	376,38	377,44	491,93	249,81	130,7	130,3
2003	462,27	469,20	592,49	309,09	128,2	126,3
2004	589,62	620,95	739,17	386,45	125,4	119,0
2005	806,19	839,25	959,94	562,92	119,1	114,4

Джерело: розрахунки автора за даними Держкомстату України.

Доволі точною характеристикою ступеню тінзації є результати порівняння витрат і доходів населення (табл.5). І вони свідчать про відчутне поліпшення ситуації впродовж останніх 7 років: якщо у 1999 році витрати перевищували доходи всіх обстежених домогосподарств, а середній рівень перевищення сягав 31,8%, то в 2005 вже 60% обстежених домогосподарств показують при обстеженні доходи, більші за витрати, а в середньому доходи перевищують витрати на 5,4%. Зберігається істотна різниця у витратах і доходах тільки 20% найбільш заможних домогосподарств (15,8%). Таким чином, нема підстав для висновків про надто високий ступінь тінзації заробітної плати в Україні, і міжнародні порівняння оплати праці є достатньо коректними.

**Табл. 5. Співвідношення витрат та доходів населення за квінтільними групами, %**

Квінтіль	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Перший	106,5	106,7	94,4	88,3	81,6	76,8	69,5
Другий	116,3	118,4	103,8	96,2	93,7	86,1	81,7
Третій	124,0	126,2	115,4	105,4	101,6	96,8	88,9
Четвертий	131,9	136,0	124,0	113,2	108,4	106,1	100,5
П'ятий	153,6	159,5	138,9	132,6	128,8	121,8	115,8
У середньому	131,8	135,5	120,9	112,5	108,1	108,1	94,6

Джерело: розрахунки автора за даними Держкомстату України.

Видаються недостатньо обґрунтованими і аргументи щодо неможливості підвищення заробітної плати через ризик надмірного зростання витрат на виробництво. Аналіз структури операційних витрат з реалізованої продукції (робіт, послуг), виконаний за даними Держкомстату, свідчить про те, що навіть значне (на 30%) збільшення оплати праці найманих працівників не призведе до істотного збільшення кінцевої вартості.

Зрозуміло, що такого різкого і одночасного на всіх підприємствах підвищення заробітної плати не може відбутися, але навіть за таких умов економічної катастрофи не відбудеться. Інше питання — інфляційні ризики, отже необхідний механізм їх мінімізації або принаймні диверсифікації у часі.

За домінування в економіці приватних підприємств держава має величезні обмежені важелі впливу на рівень оплати праці. Найбільш простим і поширеним є регулювання мінімальної заробітної плати. Проте щоразу прийняття такого рішення супроводжується сильною протидією. З одного боку, в рамках соціального партнерства роботодавці прагнуть зберегти максимальну свободу в оплаті праці своїх робітників. З другого — підвищення мінімальної заробітної плати вимагає неабияких бюджетних витрат, оскільки, крім прямого збільшення заробітних плат у бюджетній сфері, це віддзеркалюється на численних соціальних трансфертах, значна частина яких визначається саме мінімальною заробітною платою.

І хоч поступово мінімальна заробітна плата наближається до прожиткового мінімуму для осіб працездатного віку (а саме йому вона має принаймні дорівнювати), різниця є все ще неприпустимо великою (табл.7).

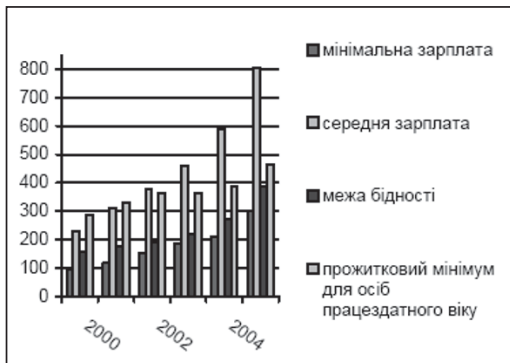
Мінімальна заробітна плата значно поступається і межі бідності, і прожитковому мінімуму; тільки з 1.12.2005 вона досягла мінімального розміру пенсії, тобто прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність<sup>2</sup>.

**Табл. 7. Заробітна плата і мінімальні соціальні гарантії, станом на грудень**

Рік	Мінімальна заробітна плата, грн	Прожитковий мінімум для осіб працездатного віку, грн	Співвідношення мінімальної зарплати із прожитковим мінімумом для осіб працездатного віку, %	Частка осіб, які одержують заробітну плату в межах її мінімального рівня, %	Частка осіб, які одержують заробітну плату в межах прожиткового мінімуму для осіб працездатного віку, %
1	2	3	4=2/3*100	5	6
2001	118,00	311,30	37,9	11,0	62,4
2002	165,00	365,00	45,2	18,1	60,2
2003	205,00	365,00	56,2	14,6	49,7
2004	237,00	386,73	61,3	8,5	35,8
2005	332,00	453,00	73,3	10,7	26,5

Джерело: розрахунки автора за даними Держкомстату України.

<sup>2</sup> Взагалі мінімальна заробітна плата має бути найвищою з-поміж усіх мінімальних соціальних гарантій держави, і її відставання, наприклад, від мінімальної пенсії впродовж 2005–2006 років є абсолютно нелогічним.



*Рис.1. Зарплата і характеристики бідності, грн.*

За таких умов зайнятість закономірно не є гарантією від бідності: 85% бідних сімей мають у своєму складі бодай одну працюючу особу, а ризик бідності родини абсолютно не залежить від наявності працюючих.

Поширення бідності, низький рівень життя створюють непереборні перешкоди для запровадження повномасштабної системи соціального страхування, а отже, і для формування потужних інвестиційних джерел. Сьогодні українське населення абсолютно не захищене: більш-менш серйозне захворювання, стихійне лихо і значне пошкодження будинку, автомобільна аварія тощо практично неминуче спричиняють зuboжіння цілої родини. Діюча в країні система соціального захисту орієнтована переважно на вразливі верстви населення, а їх підтримка реалізується у формі соціальної допомоги. Натомість поширення на справді широкі верстви населення соціального страхування багаторазово знизить ризик бідності в разі настання страхової події, а отже зменшить і необхідність надавати соціальну допомогу за рахунок бюджету.

Крім того, страхові фонди — передовсім пенсійні — є надзвичайно потужним джерелом інвестицій в економіку. За масштабами у більшості розвинених країн вони істотно перевищують державні бюджети.

Зрозуміло, що низький рівень заробітних плат спонукає значну частину населення шукати роботу за межами України. І за різними оцінками — 2,5–3 млн. осіб в середньому впродовж 6 місяців працюють за кордоном. Сама по собі масштабна трудова міграція є доволі поширеним явищем у бідних країнах, вона є важливою складовою процесу їх інтеграції в глобальні ринки, зокрема у ринок праці. Однак в Україні вплив трудової міграції на соціально-економічну і демографічну ситуацію багаторазово посилюється у зв'язку з відвертим прагненням більшості мігрантів, особливо працюючих у країнах ЄС, залишитися в цих країнах назавжди. А оскільки виїжджають переважно молоді, освічені, активні особи, їх неповоротність наносить велику шкоду і демографічному, і освітньому, і трудовому потенціалу України. Достатньо сказати, що Перший всеукраїнський перепис населення (2001 року),

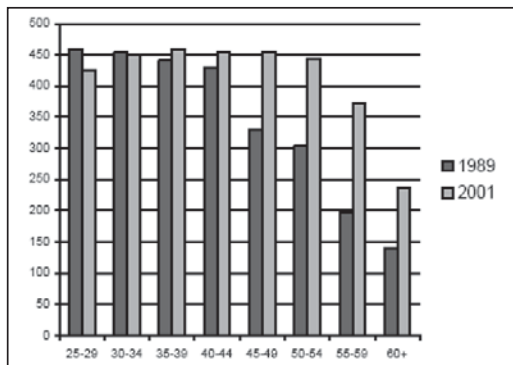


Рис.2. Частка осіб із вищою освітою в складі населення відповідного віку, %

попри майже півтораразове збільшення обсягів підготовки фахівців з вищою освітою, вперше за всі повоєнні часи зафіксував зниження їх питомої ваги у складі населення 25–34 років (рис.2). Отже, нехтування політикою оплати праці призводить до того, що багатомільярдні бюджетні витрати на вищу освіту реально спрямовуються на підтримку економіки інших країн.

Дотримуючись принципу забезпечення конкурентоспроможності шляхом зниження ціни, а не підвищення якості, роботодавці не докладають

особливих зусиль для створення робочих місць, які потребують освіченого персоналу, а віддають перевагу низькооплачуваним некваліфікованим працівникам, і, навпаки, зберігають стійкий попит на некваліфіковану робочу силу. За 2000–2005 рр. кількість осіб, працевлаштованих державною службою зайнятості на робочі місця, що не вимагають професійних знань, виросла більш, ніж удвічі. Особливо значний попит на некваліфіковану робочу силу спостерігається в сільському господарстві, промисловості, торгівлі. Дешева робоча сила не стимулює підприємців до її економії шляхом запровадження сучасних технологій, до створення високоефективних робочих місць.

Наслідком цього стали деформації структури зайнятості. Від початку виходу з кризи (з 2000 року) не тільки не збільшилась, але навіть скоротилась чисельність професіоналів, фахівців, інструментальників, операторів і складальників устаткування і машин, кваліфікованих аграріїв, тобто тих категорій працівників, які власне і упроваджують інновації. Навпаки, саме в цей період відбувається невпинне зростання кількості зайнятих некваліфікованою роботою.

**Табл. 8. Ризики бідності залежно від наявності у складі домогосподарства працюючих осіб, 2005 рік**

Наявність працюючих	Ризик порівняно із	
	середнім по країні	альтернативною групою
Немає	0,956	0,946
Хоча б один	1,001	1,057

Джерело: розрахунки працівників ІДСД за даними Держкомстату України.

Таким чином, результати статистичного аналізу дають змогу визначити основні наслідки орієнтації економіки України на модель з дешевою робочою силою.

- роботодавці не мотивуються до запровадження нових технологій і економії живої праці, через що у складі зайнятих надмірно високою є питома вага некваліфікованих працівників;

- наймані працівники не стимулюються до ефективної трудової діяльності, і підприємства, які доволі динамічно розвиваються, потерпають від нестачі кваліфікованої робочої сили (це стосується як інженерно-технічних, так і робочих професій);

- найактивніші і кваліфіковані верстви населення виїжджають за кордон, тобто бюджетні витрати на їх підготовку не компенсуються, а натомість українська робоча сила працює на економіку інших країн;

- в економіці існують численні вакансії, попит на які практично відсутній;
- значна частина населення потребує державної допомоги, що не виправдано збільшує обсяги соціальних трансфертів;

- відсутність розвинутої системи страхування (йдеться не тільки про загальнообов'язкове і взагалі соціальне страхування) обмежує інвестиційні можливості країни і не стимулює розвиток відповідних фінансових інструментів.



Табл. 9. Розподіл зайнятих за кваліфікацією, тис.осіб

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Зміна
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	1427,0	1459,8	1530,0	1495,3	1465,9	1423,7	1470,3	+43,3
Професіонали	2614,8	2635,0	2652,5	2602,5	2730,5	2594,6	2484,7	-130,1
Фахівці	3142,2	3061,1	2932,9	2789,8	2836,4	2549,1	2530,4	-611,8
Технічні службовці	821,4	845,1	822,9	900,9	847,7	769,5	755,0	-66,4
Працівники сфери обслуговування і торгівлі	2179,4	2305,1	2449,6	2575,6	2706,3	2654,9	2700,0	+520,6
Кваліфіковані аграрії	629,3	616,8	503,0	459,1	420,2	375,4	361,1	-268,2
Інструментальники	2684,2	2725,7	2683,2	2753,7	2760,1	2524,6	2727,4	+43,2
Оператори і складальники устаткування і машин	3161,6	3152,0	2994,2	3000,4	2919,7	2697,4	2705,0	-456,6
Найпростіші професії	3388,3	3619,2	3669,8	3823,4	3868,0	4706,5	5146,1	+1757,8
Разом	20048,2	20419,8	20238,1	20400,7	20554,8	20295,7	20880,0	+831,8

Джерело: розрахунки автора за даними Держкомстату України.

В умовах глобалізації і формування транснаціональних ринків праці економіка стає ефективною лише за умови адекватної вартості робочої сили, яка стимулює і роботодавців, і найманих працівників до зростання ефективності праці.

З огляду на домінування в економічній системі об'єктів приватної форми власності основним важелем державного впливу на рівень оплати праці є законодавче встановлення мінімальної заробітної плати, яку необхідно підвищувати до прожиткового мінімуму для працездатних осіб, тобто в середньому в 2007 році вона має дорівнювати 536 грн., а не 413, як це передбачено Законом про бюджет; відповідно підвищення становитиме майже 30%. Зростання мінімальної заробітної плати, хоча і є доволі грубим методом політики оплати праці, все ж, як свідчать результати аналізу, з певним доволі невеликим лагом (не більше 2–3 місяців) спричиняється до підвищення і середнього рівня заробітків. Тому, безперечно, такі кроки дадуть певний ефект.

Другим можливим напрямом дій є підвищення рівня оплати праці працівників бюджетної сфери. Оскільки окремі сектори економіки не є закритими і ізольованими один від одного, то зміна оплати праці або соціального пакету в одному неминуче призводить до — можливо, і не таких самих, але доволі подібних — змін у інших секторах. Отже, підвищення заробітної плати в бюджетній сфері так чи інакше віддзеркалиться у аналогічних зрушеннях і в інших секторах.

Видається перспективним поєднання підвищення заробітної плати — у менших розмірах — із збільшенням соціального пакету: запровадженням додаткового пенсійного забезпечення, медичного страхування або пільгових кредитів на оплату освіти для дітей чи онуків. З огляду на специфічний склад

працівників бюджетної сфери (вищий освітній рівень, вищі настанови на освіту дітей тощо), такий підхід може дати навіть кращі результати, ніж пряме підвищення заробітної плати. Важливою його перевагою є майже повна відсутність інфляційних наслідків.

Держава зберігає також можливість впливу на політику оплати праці на приватних підприємствах через участь і чітку позицію в соціальному діалозі, причому ця участь не має обмежуватись тільки перемовинами по Генеральній тарифній угоді. Не менше значення має участь представників держави в процесі прийняття галузевих тарифних угод і окремих колективних договорів, де вони можуть брати на себе захист інтересів тих найманих працівників, які не є членами профспілок, або чиї права профспілки захищають недостатньо.

Не можна нехтувати також мотивуючими діями. Зокрема, через державне замовлення можна забезпечити підготовку кваліфікованої робочої сили або за рахунок місцевих бюджетів (а саме місцева влада найбільше зацікавлена у зростанні заробітної плати в позабюджетній сфері, оскільки прибутковий податок є основним джерелом коштів місцевих бюджетів) фінансувати побудову тимчасового житла для підприємств, власники яких забезпечують належний соціальний захист своїх працівників (прийнятний рівень оплати праці, достатній соціальний пакет). Може бути поширена і практика компенсації роботодавцю витрат на підготовку кваліфікованої робочої сили.

\* \* \*

Перехід від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати ефективної праці, безумовно, спровокує зниження зайнятості, в першу чергу низькокваліфікованої. Виникне необхідність створення нових робочих місць, але за таких нових умов йтиметься про якісно інші робочі місця, ніж ті, що створюються в секторі самостійної зайнятості. Це й стане першим кроком на шляху формування конкурентної економіки.

Перспективи України пов'язуються із стрімким економічним розвитком, із необхідним подоланням сьогоденішнього величезного відставання від розвинених країн. Не викликає сумнівів, що цього можна досягти тільки за умов переходу на якісно новий — інноваційний етап, який можна забезпечити лише на основі нарощування двох взаємопов'язаних складових: технологічного і людського капіталу. Ці складові вимагають упродовж найближчого десятиріччя великих затрат фінансових ресурсів, що мають забезпечити, по-перше, відтворення основних фондів на новій технологічній основі, а по-друге, не просто збільшувати інвестиції у соціальну сферу, а створити і запровадити систему соціальних стимулів до праці, до накопичень і інвестицій, до розподілу ризиків зубожіння через втрату роботи, здоров'я тощо.

