

5. Сыроватский Д.И., Неустроев М.П. Современное состояние и перспективы развития северного оленеводства в России: Рекомендации. – М.: ФГНУ «Росин-формагротех», 2007. – 132 с.

6. Сыроватский Д.И. Экономика и организация оленеводческого производства. Для средних профессиональных и высших учебных заведений Республики Саха и Российской Федерации. – 2000. – 408 с.

7. Sustainable reindeer husbandry//Arctic Council 2000-2002. Published by University of Tromso, 2002. – 157 p. Co-author J.-L. Jernsletten (на англ. яз.). Устойчивое оленеводство.// Арктический совет 2000-2002. Издание Центра саамских исследований Университета Тромсе, 2002 – 2003. – 159 с. Соавторы Й.–Л. Йернслеттен, К.Б. Клоков (на русск. яз.).

ПОЛІТИКА ДОХОДІВ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ В УКРАЇНІ

*Волкова Н.,
Зюзін В.*

Дніпропетровська державна фінансова академія, Україна

Ефективне функціонування економіки будь-якої держави в сучасних умовах неможливе без належного стимулювання працівників. Система оплати праці в Україні не відповідає вимогам соціально орієнтованої економіки. Унаслідок цього нагальним питанням соціально-економічних перетворень є удосконалення та реформування державного регулювання системи оплати праці в процесі забезпечення дієвості заходів, що регулюють і формують елементи її системи. Сучасна система оплати праці не є ідеальною для забезпечення соціального захисту працюючих, незмінності та суворого дотримання встановлених соціальних норм та гарантій. Політика доходів у нашій державі потребує якісного реформування, а для цього є доцільним застосування досвіду зарубіжних країн з розвинутою економікою.

Якість життя населення, серед іншого, залежить і від рівня його доходів. Рівень життя населення відображає ступінь задоволення потреб окремої людини, домогосподарства, суспільства. Держава повинна створювати всі умови для ефективної зайнятості населення, забезпечуючи тим самим усебічний розвиток людини не тільки як працівника а й окремої особистості. В той же час політика доходів на локальному рівні має знаходити своє відображення у політиці винагороди персоналу окремих організацій.

Системи оплати праці, які використовуються у наш час на більшості вітчизняних підприємств, морально застаріли. Це виявляється в тому, що вони не враховують ні специфіки роботи підприємства в ринковій економіці, ні різної відповідальності і результатів праці працівників, що займають ідентичні посади. Ефективні системи оплати праці відповідати організаційно-технічним умовам виробництва. Тому актуальним є дослідження найбільш ефективних систем оплати праці в зарубіжних країнах для застосування найбільш прийнятних із них на вітчизняних підприємствах.

Проблеми політики доходів, витрат і заощаджень у період ринкової трансформації економіки України вивчали такі відомі українські науковці, як В. Геєць, Б. Кваснюк, І. Крючкова, М. Меламед, М. Савлук, А. Мороз, О. Ватаманюк та ін. Регіональні дослідження рівня життя населення проводили У. Садова, Л. Семів, О. Ридзак. Серед вчених високорозвинених країн вагомий внесок у розробку проблем регулювання заробітної плати здійснили А. Маршалл, Дж. М. Кейнс, П. Самуельсон, В. Майер, А. Маслоу, К.Р. Макконелл, Е. Мейо та ін. Особливого значення набуває вивчення зарубіжного досвіду, проведення аналізу стану оплати праці на вітчизняних підприємствах і пошук шляхів її удосконалення в контексті загальних проблем розвитку економіки.

Метою роботи є аналіз політики доходів в Україні на макро- та мікрорівні.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1]. Як складова економічної системи заробітна плата вкрай неефективно виконує свої функції – відтворення робочої сили і стимулювання праці. Відтак реформування

заробітної плати є одним з головних напрямів подальших перетворень національної економіки. Таке реформування передбачає перегляд основних підходів до формування заробітної плати, а також інструментів впливу держави на сферу оплати праці.

За дослідженнями українських вчених-економістів негативний стан у сфері регулювання доходів та їх підвищення та, зокрема – оплати праці, пов'язаний з наступним:

- заробітна плата у структурі грошових доходів населення у 2010 році залишалася на низькому рівні в порівнянні з індустріально розвинутими країнами та становила лише 44% в той час, як в країнах ЄС вона складає більше, ніж 70%;

- неконтрольовані процеси у ціноутворенні не дозволяють підвищувати реальні доходи працівників у порівнянні зі статистичним (номінальним) зростанням заробітної плати;

- відсутність ефективних механізмів підвищення реальних доходів та збереження низької вартості робочої сили не сприяє відтворенню основних функцій заробітної плати (зокрема, мотиваційної та стимулюючої) та призводить до зростання її диференціації між галузями та видами економічної діяльності [10, с.147].

На наш погляд, в Україні існують проблеми залежності державної соціальної політики в питаннях оплати праці від можливостей економіки та бюджетних видатків.

Якщо оперувати динамікою зміни основного економічного показника – ВВП та зміною середньої заробітної плати, то можна констатувати, що в Україні рівень середньої заробітної плати не пов'язаний із ефективністю економіки та є, скоріше, не економічною, а статистичною дефініцією. Таким чином, в Україні спостерігається значна розбалансованість між зміною основного показника економічної діяльності та рівнем заробітної плати.

Статистичне зростання заробітної плати не пов'язується із поліпшенням економічної діяльності, а є наслідком чергового підвищення рівня мінімальної заробітної плати, темп зростання якої є підставою статичного зростання заробітної плати. Така політика призводить до підвищення інтенсифікації праці – з одного боку, та зростання рівня заробітної плати (як статистичної категорії) за рахунок зниження кількості працюючих (тобто того показника, який є «знаменником» при розрахунку середньої заробітної плати).

В умовах чинного законодавства в Україні, регламентувати чітке співвідношення між зміною результатів економічної діяльності та видатками на оплату праці неможливо, оскільки в країні практично відсутній контроль з боку держави за станом оплати праці і цін.

В Україні зростання рівня заробітної плати супроводжується одночасним зниженням частки видатків на оплату праці у собівартості продукції, валовій доданій вартості. Дана частка є значно нижчою, ніж у розвинених країнах із ринковою економікою. Це є свідченням штучного зниження ціни праці та зростання витрат в економічній діяльності. Проведені дослідження дозволяють виокремити основні наслідки низької ефективності державної політики оплати праці в Україні [10, с.148]:

- збереження неефективних з економічної точки зору підприємств із застарілими технологіями, організацією виробництва, на яких, як правило, використовується дешева робоча сила з низьким рівнем оплати праці;

- створення умов для виникнення, збереження і поглиблення невиправданої диференціації розмірів заробітної плати в галузях, видах економічної та промислової діяльності, на підприємствах, по регіонах та всередині них, а також між бюджетними та виробничим секторами економіки;

- формування та відтворення стійких груп низькооплачуваних працівників (професій і посад), зростання кількості бідних, які потребують державної підтримки.

Проаналізуємо показник частки оплати праці у собівартості продукції. Згідно мікромоделі цінового стимулювання, у випадку дорожнечі одного з факторів виробництва ставку роблять на інший. Тобто, при дорожнечі капіталу, перевага надається його працемісткому варіанту. На початку 90-х років частка оплати праці у собівартості продукції в Україні становила в середньому 33%, на сучасному етапі – не більше 10–12%, ще й із значним міжгалузевим дисонансом показника (у сільському господарстві цей показник

становить 7%, у металургії у деякі періоди менше 1%) [11]. У розвинених країнах цей показник ще на початку 90-х рр. становив 40–45% й до наших днів зріс до 60% у високотехнологічних галузях. Вартість робочої сили в Україні є однією з найнижчих у Європі і з плином часу вона лише знецінюється.

Найбіднішими регіонами традиційно є області, у яких немає великих промислових підприємств. Найбільша частка осіб, які отримують мінімальну зарплату, зафіксована у Чернівецькій (10,3%), Вінницькій (9,1%) та Тернопільській (8,7%) областях.

Середня зарплата штатного працівника по Україні у 2011 р. становила 2295 грн. Найменші її значення характерні для Волинської, Тернопільської, Херсонської, Чернівецької та Чернігівської областей, найвищі – для м. Київ, Дніпропетровської та Донецької областей.

Галузева диференціація заробітків відображає наступний розподіл: найчастіше мінімальна оплата праці має місце у рибному й у сільському господарстві, а найвищі зарплати характерні для фінансової сфери, сфери нерухомості і промисловості [6]. Найбільш оплачуваною підгалуззю промисловості є видобуток корисних копалин, особливо вугілля.

Певні зміни спостережено у структурі доходів й видатків населення України у часовому зрізі (табл. 1). У загальному обсязі доходів населення помітними є зменшення частки заробітної плати й збільшення частки доходів, отриманих від власності, як і приріст фінансових активів. Проблема лише у тому, щоб заощадження фізичних осіб змогли перетворитися на потужний вітчизняний інвестиційний ресурс.

Таблиця 1

Структура доходів й видатків населення України в 2005 і 2010 рр.

Показник	2005 р.	2010 р.
Доходи населення, млн грн.	381404 (100%)	1101175 (100%)
у тому числі (у відсотках)		
заробітна плата	42,1	40,8
прибуток та змішаний дохід	15,3	14,5
доходи від власності (одержані)	2,9	6,2
соціальні допомоги та інші поточні трансферти	39,7	38,5
Витрати та заощадження, млн грн.	381404 (100%)	1101175(100%)
у тому числі (у відсотках)		
придбання товарів і послуг	80,4	76,1
доходи від власності (сплачені)	0,9	2,6
поточні податки на доходи, майно та інші сплачені поточні трансферти	6,7	6,6
нагромадження не фінансових активів	1,2	1,8
приріст фінансових активів	10,8	12,9

Примітка. Складено автором за [12].

За динамікою реального наявного доходу населення можна констатувати вихід із рецесії, ще у 2010 р. Як видно з рис. 1, протягом 2005–2009 рр. спостерігався спад реального наявного доходу населення і лише у 2010 році відмічено позитивну динаміку досліджуваного показника.

Економіка набуває соціально-орієнтованого характеру не тоді, коли держава власними приписами вимагатиме виконання закріпленого мінімального рівня соціальних гарантій, а тоді, коли такі економічні суб'єкти як держава, працівники та роботодавці шляхом «адекватних узгоджень» досягнуть балансу соціальних та економічних інтересів у соціально-трудових відносинах.

Яскравим підтвердженням існуючого дисбалансу державних та соціальних інтересів в Україні є державне регулювання соціального захисту малозабезпечених сімей. Так, державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям – це щомісячна допомога, яка надається таким сім'ям у грошовій формі в розмірі, що залежить від величини середньомісячного сукупного доходу сім'ї. При цьому, малозабезпеченою визнається та сім'я, яка з поважних або незалежних від неї причин має середньомісячний сукупний дохід нижчий від прожиткового мінімуму для сім'ї [2]. Разом з тим, держава визначила, що прожитковий мінімум як вартісну

величину достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [3].

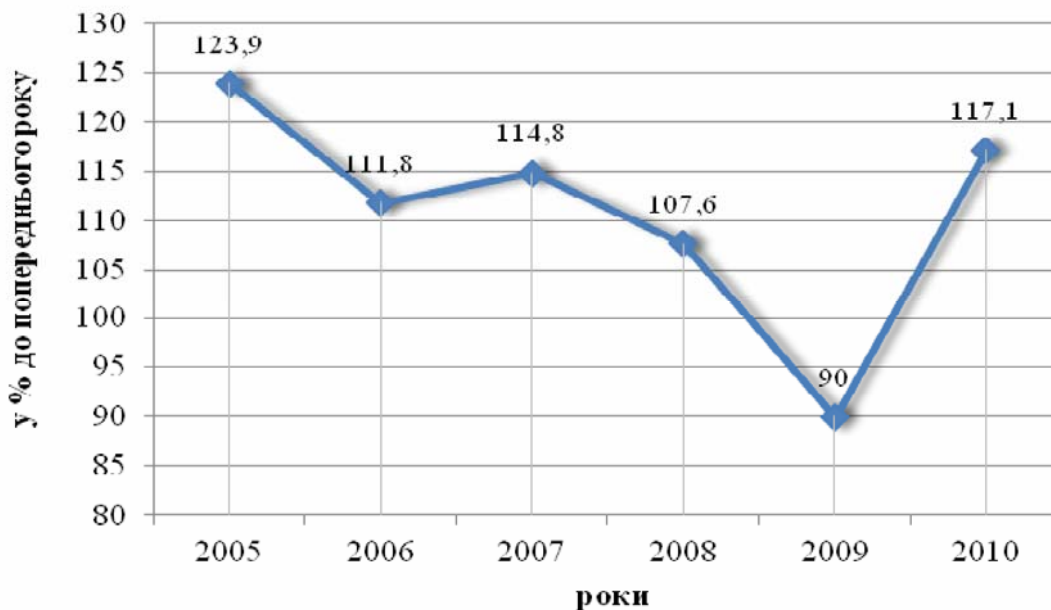


Рис. 1. Зміна реального наявного доходу населення України (в порівнянні з попереднім роком), %

Максимальний розмір прожиткового мінімуму встановлено для дітей від 6 до 18 років, а мінімальний для осіб, які втратили працездатність.

Як свідчать дані офіційної статистики, розмір прожиткового мінімуму працездатної особи відповідає розміру мінімальної заробітної плати [9], однак при цьому не згадується про відрахування, зокрема єдиний соціальний внесок та податок на доходи фізичних осіб, що знижують реальний розмір оплати праці.

Треба також зазначити, що показник середньої зарплати за офіційними даними Державної служби статистики України не відображає реальної картини, бо має похибку через сезонні коливання зайнятості та через методика розрахунку, яка ґрунтується на визначенні середньоарифметичної величини (фонд оплати праці працівників ділиться на їх середньоспискову чисельність). Така методика не враховує розподіл працівників за рівнем оплати в розрізі професійних груп, тобто є недосконалою. В той же час в європейських країнах визначають середню медіанну зарплату – ту, яку отримує не менше половини працівників.

В Україні для вирішення проблем в сфері оплати праці на макрорівні є доречним застосування закордонного досвіду організації оплати праці. Аналіз основних систем оплати праці в країнах ЄС підтверджує, що найбільш неординарними, які докорінно відрізняються від інших, є шведська, німецька та французька системи.

До особливостей німецької системи оплати праці на колективно-договірному рівні слід віднести індексацію заробітної плати у залежності від галузі, яка визначається на рівні міжгалузевих тарифних угод. Також у галузевих типових тарифних угодах визначається робочий час, умови відпустки, звільнень, стимулювання за раціоналізаторстві тощо. Тарифні угоди на рівні підприємств враховують розряди заробітної плати робітників і службовців, види діяльності та стимулювання; соціальні компоненти (сімейний стан, кількість дітей, стан здоров'я) визначаються через диференціацію податків. Основними параметрами, які визначають розряд робітника у тарифній угоді є рівень навчання, освіти, стаж, досвід; у структурі заробітної плати робітника переважає, як правило, доля тарифної оплати праці.

Тарифіковані робітники преміюються за кількість, якість продукції, економію, покращення використання обладнання, стаж тощо.

Характерними рисами шведської моделі оплати праці є діяльність профспілок, завдяки яким досягнута найменша у світі диференціація між доходами низькооплачуваних і високооплачуваних категорій працівників.

Французька система оплати праці має розширене використання накопичувального преміювання (за підсумками роботи працівника і підприємства за один, три, п'ять років). Тут проводиться планування й узгодження загального розміру фонду оплати праці з профспілками, а також здійснюється індексація заробітної плати після узгодження з профспілками. Слід зазначити, що Франція в числі інших розвинутих країн має багаторічну усталену практику правового регулювання трудових відносин.

Структура заробітної плати на італійських підприємствах відрізняється значною роздрібненістю, яка полягає у тому, що крім галузевої тарифної ставки, на підприємствах діють більше п'ятдесяти компонентів надбавок і премій: персональні і колективні надбавки до ставки, надбавки у зв'язку зі зростанням вартості життя і за стаж, регулярні і нерегулярні премії, відрядні при роботки. Виплати, що входять у систему оплати праці, поділяються на: договірні, які включають усі види оплати праці, зафіксовані в трудовому договорі, і недоговірні, на основі яких устанавлюється диференціації заробітної плати, що забезпечує низку переваг для визначеної категорії робочої сили. На італійських підприємствах діють, як правило, єдині галузеві тарифні системи для робітників та службовців, розбиті на дві частини: одна частина розрядів служить для тарифікації тільки праці робітників, інша частина – тільки службовців, однак також є загальні розряди для робітників та службовців з однаковим рівнем кваліфікації [5, с.143].

Ефективність застосування системи матеріального стимулювання персоналу в Австралії була досягнута завдяки впровадженню нових форм і систем заробітної плати. Структура загальної моделі оплати праці включає: основну заробітну плату (оклад); змінну частину, що включає додаткову винагороду у вигляді бонусу, відрядну оплату, оплату за понаднормовий час і надбавки; забезпечення на старості; асигнування на відпустку, страхування, особистий транспорт і житло.

Зростання заробітної плати на підприємствах Австрії залежить від трьох основних факторів: продуктивності праці, стажу роботи і віку працівника, що характерно і для українських підприємств.

У даний час в Україні в оплаті праці характерна однобічна спрямованість на ближню мотивацію. Така ситуація руйнівню діє на мотиваційне середовище особистості, не викликає зацікавленості у власному розвитку.

Зацікавити працівників у повнішому використанні творчого потенціалу допомагає політика диференціації винагород з урахуванням індивідуальної і колективної участі у формуванні результатів діяльності. Необхідно оцінювати діяльність кожного працівника, його професійність, компетентність, творчість, ініціативність, відповідальність, прагнення до самовдосконалення, розвитку, враховувати результати діяльності підприємства, особистий внесок у зростання продуктивності. Інструментом формування диференційованої системи винагородження працівників за трудові зусилля є технологія грейдингу [7, с.70].

Протягом останніх п'яти років в Україні спостерігається значна увага роботодавців до системи грейдів, оскільки в умовах наростаючої конкуренції і турбулентності національної економіки персонал є одним із головних факторів виживання підприємства. Однак існує проблема розробки та впровадження системи грейдів на вітчизняних підприємствах, яка відбувається повільно і потребує значних витрат.

Система грейдів (позиційних посад) є свого роду корпоративним «табелем про ранги», в якому кожному кластеру (грейду) посад відповідає свій рівень заробітної плати. Грейдинг – це метод створення універсальної ієрархії посад (рангів) для всього персоналу компанії; система оцінки, що дозволяє визначити прийнятні для всіх працівників рівні компенсації на основі зіставлення відносної цінності для компанії різних ділянок роботи (посад). Головна

особливість грейдингу – «вимірювання невимірного»: переведення нематеріального показника «цінність роботи співробітника» в грошовий еквівалент.

На основі грейдування можна збудувати корпоративну політику компенсацій і пільг, яка дозволить оптимізувати витрати на персонал, причому не за рахунок формального скорочення фонду оплати праці, а завдяки вдосконаленню організаційної структури і штатного розкладу, більш ефективного планування витрат на персонал. Система грейдів побудована таким чином, що роботодавці платять працівникам за результат. Вона дозволяє створити правильну організаційну структуру, порівняти рівень зарплат фахівців з тими, що пропонує ринок праці [8, с.155–156].

Нагальними питаннями у сфері оплати праці є контроль за дотриманням законодавства у цій сфері, розробка дієвих механізмів диференціації оплати та стимулювання продуктивної праці. Для вирішення питання обґрунтованого підвищення заробітної плати працівників виробничих підприємств необхідно є розробка методики щодо пошуку шляхів та напрямів збільшення фонду оплати праці підприємств виробничої сфери. На нашу думку, державна політика регулювання доходів населення має, з одного боку, будуватись на соціальних принципах, а також на принципах деконцентрації та децентралізації контролюючих функцій держави, з другого боку, не суперечити ринковим тенденціям та мати відповідне відображення в політиці винагороди персоналу суб'єктів господарювання.

Вітчизняні роботодавці в своїй діяльності мають керуватися концепцією соціальної відповідальності бізнесу, пріоритету людського чинника та будувати кадрову політику так, щоб досягати цілі бізнесу через задоволення потреб працівників. Отже, складові кадрової політики – формування кадрового складу, його розвиток, оцінка, мотивація – мають формувати стратегію винагородження персоналу та локальну політику трудових доходів. Вивчення іноземного досвіду формування трудових доходів дозволяє стверджувати, що основою ефективної політики доходів є її акцент на індивідуалізації, гнучкості, справедливій та обґрунтованій диференціації оплати праці.

Важливими завданнями економічної політики є удосконалення структури доходів (зростання частки оплати праці), розвитку споживчого ринку, оптимізація соціальних зобов'язань держави перед громадянами (одночасно з підвищенням соціальної відповідальності бізнесу), становлення і зміцнення середнього класу в Україні.

Необхідною умовою подальшого зростання доходів населення є підвищення ефективності суспільного виробництва. Підвищення рівня доходів населення сприятиме реалізації споживчого попиту, що стимулюватиме похідний попит на продукцію виробничого призначення, інноваційні розробки та економічне зростання країни. Завдяки заходам вирівнювання доходів громадян Україна має стати більш конкурентоспроможною у світовому та європейському економічному просторі.

Використані джерела:

1. Про оплату праці: закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
2. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям: закон України від 01.06.2000 р. № 1768-III / Офіційний вісник України. – 2000. – №26. – Ст. 1078.
3. Про прожитковий мінімум: закон України від 15.07.1999 р. № 966-XIV / Офіційний вісник України. – 1999. – №33. – Ст. 1702.
4. Про Державний бюджет України на 2012 рік: закон України від 22.12.2011 р. № 4282-VI / Офіційний вісник України. – 2011. – №100/1. – Ст. 3696.
5. Бойчун М.Б., Жидовська Н.М., Прокопишин О.С. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду / Жидовська Н.М., Прокопишин О.С., Бойчун М.Б. // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету. – 2012. – №2(18), Т.2. – С.138–146.
6. Бондар М. Топ-10 галузей із максимальним рівнем зарплат / М. Бондар, Г. Сайченко // Контракти. – 21.05.2012. – №19–20. – С.18–19.

7. Данюк В.М., Чернушкіна О.О. Грейдинг у системі управління персоналом / В.М. Канюк, О.О. Чернушкіна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – №4. – С.70–73.
8. Запорожан Л. Зарубіжний досвід оплати праці за грейдами / Л. Запорожан, В. Барабан, М. Запорожан // Економічний аналіз. – 2011. – Випуск 8. – Частина 2. – С.155–157.
9. Оприлюднення експрес-випусків Держстату у 2011 році. Модифікація: 06.01.2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
10. Синяєва Л.В. Порівняльний аналіз динаміки реальної та номінальної заробітної плати в Україні // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету. – 2012. – № 1(17), Т.2. – С.145–157.
11. Українці стали однією із найдешевших робочих сил у Європі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tsn.ua/groshi/ukrayinci-stali-odniyeu-iz-naydeshevshih-robochih-sil-u-yevropi.html>.
12. Шангіна Л. Кадри не вирішують / Л. Шангіна // Світ у 2012. – С.143.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА ШЛЯХОМ ІНТЕГРАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В СФЕРІ ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

Волошенюк В.В., асистент

Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», Україна

Визначення множини суб'єктів, зацікавлених та причетних до процесу природокористування, зокрема, його раціональності, є підставою для перегляду не лише внутрішніх, але й зовнішніх організаційних засад господарювання. Забезпечення раціонального та економічно доцільного природокористування гірничодобувного підприємства пов'язується із удосконаленням форм його взаємодії із зовнішніми зацікавленими суб'єктами та їх групами.

Для визначення організаційних форм забезпечення стратегічних еколого-економічних результатів діяльності природокористувачів проаналізуємо переваги та обмеження способів інтеграції зусиль зацікавлених суб'єктів. До найбільш поширених форм організації взаємодії зацікавлених суспільних суб'єктів відносять: профільні об'єднання за видами економічної діяльності (асоціації, союзи тощо); міжгалузеві об'єднання (кластери), утворені на базі науково-технічних парків або інших структур; приватно-публічне партнерство (концесія; приватна фінансова ініціатива).

Утворення кластерів пов'язано з підготовкою та підписанням угод (меморандум) між різними зацікавленими сторонами. Етап планування спільної діяльності вважається найбільш відповідальним, яким закладається підґрунтя та характер взаємодії (форми, ризики, гарантії тощо) учасників проекту. Такі процеси набувають поширення в Україні, насамперед, в сфері експлуатації природних ресурсів, конкурентоспроможних на внутрішньому та зовнішньому ринках, а також таких, які покладені основу національної безпеки. Наприклад, створення енергетичного кластеру потребувало узгодження інтересів представників науки, влади, промислових підприємств, енергозберігаючих і енергогенеруючих компаній [1]. Для проведення процедури підписання меморандуму обрано розширене засідання Ради Західного наукового центру НАН України на базі Хмельницького національного університету. Отже, представники цих сторін намагатимуться отримувати власні економічні результати при сприятливій спільній справі.

Формування кластеру передбачає укладання з державою договору про розподіл продукції, а також визначення інтересів зацікавлених сторін: промислових, логістичних, наукових, освітніх та інших організацій тощо. Ризик утворення кластерів пов'язаний з адміністративними процедурами, визначеними державними нормативними документами: тривалі строки узгодження окремих рішень; високий рівень бюрократії при видачі дозвільних документів. Позитивним чинником для інвесторів в питанні затвердження економічної стратегії, спрямованої на використання потенціалу кластеру, є ініціатива Міністерства економіки України з удосконалення на вищому законодавчому рівні (Верховна Рада України) нормативних положень про розподіл продукції, надрокористування і інноваційну діяльність [2].