

## **ПАРТНЕРСЬКЕ ТОВАРИСТВО — НОВА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА ФОРМА ПІДПРИЄМНИЦТВА В ІННОВАЦІЙНІЙ СФЕРІ**

Обґрунтована необхідність прийняття та розроблена концепція проекту Закону України «Про внесення змін і доповнень в Закон України «Про господарські товариства». У проекті закону висвітлюються основи створення та діяльності нової організаційно-правова форма підприємництва в інноваційній сфері — партнерських товариств.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** інноваційна діяльність, господарські товариства.

На ефективність інноваційного процесу суттєво впливає зацікавленість науковців та інженерно-технічних робітників у таких організаційних формах підприємництва, котрі давали би змогу поставити рівень їх доходів у пряму залежність від якісних та кількісних параметрів створеного інтелектуального продукту.

Запровадження нових організаційних форм інноваційної діяльності не є лише питанням підвищення рівня доходів окремої категорії працівників. Нові організаційні форми інноваційної діяльності дають можливість реалізувати механізм мотивації до праці науковців та інженерно-технічних робітників. Без цього механізму навряд чи можна розраховувати на перехід економіки до інноваційної моделі розвитку. Специфіка інноваційної діяльності полягає у тому, що головною її складовою є інтелектуальна праця, а головним суб'єктом — людина. Отже, розуміння сутності та складових мотиваційного механізму є дуже важливим для формування державної інноваційної політики, що й робить дану проблему актуальною для дослідження.

Дослідженню організаційно-правових форм інноваційної діяльності присвячено багато праць економістів. Серед них можна виділити таких, як Е. І. Барсученко, П. Б. Біленький, С. В. Валдайцев, М. С. Герасимчук, В. І. Голюков, П. М. Завлін, М. М. Іванов, В. І. Пила, Д. М. Стеченко та ін. Але в їхніх роботах головна увага приділяється дослідженню проблем інтеграції інноваційних організацій, підприємств та фінансово-кредитних установ (технопаркам, технополісам, кластерам, фінансово-промисловим групам), регіональним інноваційним структурам (СВЕЗ, спільним підприємствам), організаціям, що сприяють становленню інноваційних підприємств (бізнес-інкубаторам) та ін. Між тим, досвід розвитку національних інноваційних систем указує на те, що ці

структури є ефективними лише за умов активізації підприємництва у наукових дослідженнях та технічних розробках. Проблемам мотиваційного механізму інноваційної діяльності та формуванню на його основі організаційних структур, які б сприяли активізації творчої діяльності людини, на жаль, приділяється менше уваги.

Метою цієї праці є виявлення мотивів та стимулів інноваційної діяльності, вдосконалення механізму державного регулювання, зокрема, формування нових організаційно-правових форм підприємництва в інноваційній сфері.

Аналіз наукової та інноваційної діяльності в Україні показує, що у 2004 р. питома вага організацій, що виконували наукові та науково-технічні роботи (ННТР) і були зареєстровані як акціонерні товариства, склала близько 58 %, державні — 37 %, інші самостійні організації — 5 % [1, с. 9]. За обсягом робіт та кількістю працівників основне місце посідає сфера галузевої науки, на яку припадає 64,2 % всього обсягу наукових та науково-технічних робіт в Україні [1, с. 117]. Організації саме цієї сфери у результаті приватизації здійснюють свою діяльність у формі відкритих та закритих акціонерних товариств. Протягом періоду, що аналізується, відбулися позитивні зрушення в інноваційній сфері і, зокрема, у промисловості, а саме — перехід від тривалого спаду до піднесення. Зростає попит на інноваційні науково-технічні розробки в промисловості, про що свідчать дані табл. 1 [2, с. 187, 211, 215; 3, с. 195, 230, 231].

*Таблиця 1*

**ПОКАЗНИКИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
В ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ**

| Показники                                                                                           | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Кількість впроваджених нових технологічних процесів                                                 | 1403 | 1421 | 1142 | 1482 | 1727 |
| Кількість освоєних нових видів машин, устаткування, апаратів, приладів на промислових підприємствах | 631  | 610  | 520  | 710  | 769  |
| Витрати на інновації (у фактичних цінах, млрд грн)                                                  | 1,76 | 1,98 | 3,02 | 3,06 | 4,54 |
| Витрати на інновації (у цінах 200 р., млрд грн)                                                     | 1,76 | 1,96 | 2,83 | 2,58 | 3,09 |

За даними табл. 1 видно, що у 2004 р. порівняно з 2000 р. кількість упроваджених нових технологічних процесів зросла на 23 %, а кількість освоєних нових видів машин, устаткування, апаратів, приладів на промислових підприємствах збільшилася на

22 %, у той же час витрати на інновації зросли у фактичних цінах у 2,6 рази, а з урахуванням зміни цін виробників промислової продукції на 76 %. У 2005 р. ця тенденція тривала: кількісні показники продовжували зростати на 5—8 %, тоді як витрати на інновації значно їх випереджали. Прискореними темпами у складі інноваційних витрат зростали матеріальні витрати і відносно уповільненими — заробітна плата (рис. 1)[1, с. 94].

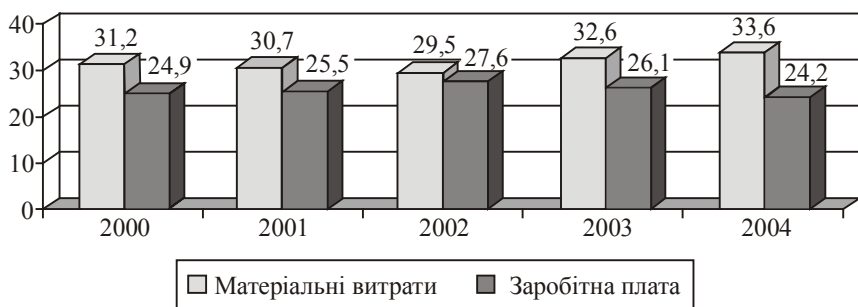


Рис. 1. Питома вага матеріальних витрат та витрат на заробітну плату у витратах на наукові та науково-технічні роботи

Як видно з рис. 1, питома вага матеріальних витрат у витратах на наукові та науково-технічні роботи дещо підвищилася, а питома вага витрат на заробітну плату навпаки зменшилася. Така тенденція не може бути розцінена як оптимальна. Значною мірою це пояснюється слабким рівнем стимулювання наукових працівників, особливо тих, що зайняті над виконанням державних науково-технічних програм. Так, за даними розрахунків середньомісячна заробітна плата працівника науково-технічної сфери України склала у 2004 р. 397 грн (табл. 2). Варто відмітити, що реальна заробітна плата цієї категорії працівників збільшилася за 2000—2004 рр. у 1,5 рази, причому у 2004—2005 рр. динаміка реальної заробітної плати мала від'ємну тенденцію порівняно з 2003 р. Середньомісячна заробітна плата старшого наукового співробітника (доктора або кандидата наук), зайнятого виконанням державних науково-технічних програм, склала у 2005 р. 817 грн, що у багато разів менше, ніж заробітна плата науковців у промислово розвинутих країнах. Для порівняння, середня заробітна плата науковців, зайнятих аналогічними роботами у США, складає від 39,4 до 82 тис. дол. на рік (табл. 3). Дещо нижчий рівень вона складає й у країнах Західної Європи. Навіть у Росії вона є майже у два рази більшою від України.

Таблиця 2

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКА  
НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ [1, с. 77, 94; 2, с. 32, 92; 3, с. 32, 115]**

|                                                                                  | 2000      | 2001      | 2002      | 2003      | 2004      |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Обсяг наукових і науково-технічних робіт (у фактичних цінах, тис. грн)           | 1978409,8 | 2275008,8 | 2496777,8 | 3319777,6 | 4112381,5 |
| Витрати на одніцю реалізованої наукової і науково-технічної продукції (коп./грн) | 94,2      | 93,3      | 90,6      | 90,8      | 83,1      |
| Питома вага заробітної плати у витратах на науково-технічну продукцію (%)        | 24,9      | 25,5      | 27,6      | 26,1      | 24,8      |
| Фонд заробітної плати працівників науково-технічної сфери (тис. грн)             | 464051,8  | 541258,7  | 624334,2  | 786747,4  | 827008,1  |
| Чисельність працівників науково-технічної сфери (тис. осіб)                      | 188,0     | 181,5     | 178,0     | 173,9     | 173,6     |
| Середня заробітна плата працівника науково-технічної сфери за рік (грн)          | 2468,4    | 2982,1    | 3507,5    | 4524,1    | 4763,9    |
| Середньомісячна заробітна плата працівника науково-технічної сфери (грн)         | 206       | 248       | 292       | 377       | 397       |
| Індекс споживчих цін (грудень до грудня попереднього року, %)                    | 125,8     | 106,1     | 99,4      | 108,2     | 112,3     |
| Темп росту реальної заробітної плати (% до 2000 р.)                              | 100       | 113,5     | 134,4     | 160,4     | 150,4     |
| Темп росту реальної заробітної плати (% до попереднього року)                    | 105,8     | 113,5     | 118,4     | 119,3     | 93,8      |

Таблиця 3

**СЕРЕДНЯ ЗАРОБІТНА ПЛАТА ВЧЕНИХ ТА ІНЖЕНЕРІВ,  
ЯКІ МАЮТЬ НАУКОВИЙ СТУПІНЬ ДОКТОРА НАУК (PhD),  
У США (У ТИС. ДОЛ. ЗА РІК) [4, С. 65]**

| Спеціальність                                                                                 | Приватні компанії | Університети | Державні лабораторії |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------|----------------------|
| Учені та інженери, разом                                                                      | 68,0              | 43,3         | 55,0                 |
| Комп'ютери та математика                                                                      | 82,0              | 53,0         | 66,0                 |
| Фізика та хімія                                                                               | 64,0              | 39,4         | 58,0                 |
| Біологія                                                                                      | 61,0              | 42,5         | 48,0                 |
| Соціальні науки                                                                               | 53,0              | 40,0         | 52,4                 |
| Технічні науки                                                                                | 70,0              | 56,3         | 65,0                 |
| Розраховано за даними: Science & Engineering Indicators — 2002. NSB. Wash. (DC), 2002. A-3-25 |                   |              |                      |

Це призвело до зниження соціального статусу наукової та, взагалі, інтелектуальної праці, відтоку наукових кадрів з інноваційної сфери, небажанню талановитої молоді йти в науку. Якщо за часів СРСР наукові працівники за рівнем заробітної плати посідали 2 місце серед усіх галузей економіки, то нині — лише 23 місце.

Істотним фактором низької матеріальної зацікавленості наукових та інженерно-технічних робітників є недостатній рівень фінансування державних комплексних програм. За даними Міністерства промислової політики України у 2002 р. фактично було профінансовано 51,4 % витрат, затверджених у державному бюджеті. Рівень фінансування таких цільових програм як «Розробка найважливіших новітніх технологій у сфері промисловості», «Створення і впровадження у виробництво сучасних видів цивільної продукції на підприємствах машинобудівного комплексу», «Прикладні розробки з проблем розвитку основних галузей обробної промисловості» складав 15—18 % [5].

Низька заробітна плата науковців, зайнятих виконанням державних науково-технічних програм, є визначальним чинником формування ринкового рівня заробітної плати цих категорій працівників. Тому навіть за умов достатнього фінансування окремих інноваційних розробок у недержавних організаціях рівень заробітної плати виконавців ННТР суттєво не збільшується. У свою чергу недостатнє матеріальне стимулювання наукової та інженерної праці негативно впливає на ефективність інноваційного процесу в Україні.

Одним із факторів, що стримують інноваційну діяльність у галузевих науково-дослідних і дослідно-конструкторських організаціях є недосконале законодавство. На цей фактор указують близько 30 % організацій, що були опитані Держкомстатом України [6]. Основна причина тут полягає в тому, що діючий Закон України «Про господарські товариства» не враховує специфіку створення інноваційного продукту у частині прав власності на продукцію акціонерних товариств, що виготовляється з використанням винаходів, патентів, інтелектуальної власності (так само — інші види господарських товариств); розподілу прибутків та майна, що утворюються за рахунок доходів від реалізації зазначеної продукції [7]. Існує парадоксальна ситуація: якщо науковець створив інноваційний продукт, від реалізації якого акціонерне товариство отримує прибутки, то він має право на частину прибутку пропорційно кількості акцій (долі, паю), що належать йому у статутному фонді акціонерного товариства. У разі, якщо цей науковець поступив на роботу у наукову організацію, яка має статус закритого акціонерного товариства і йому взагалі не належать акції (долі, паї) у цій організації, доходи в цього науковця обмежуються заробітною платою, встановленою на основі ринкового рівня заробітної плати цих категорій працівників, недостатність якого є загальновідомою.

Підвищити ефективність інноваційної діяльності, на нашу думку, зможе прийняття Верховною Радою України змін та доповнень до Закону України «Про господарські товариства» у частині визначення законодавчих основ діяльності партнерських товариств в інноваційній сфері.

Партнерські товариства є юридичними особами. Вони можуть займатися будь-яким видом наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності відповідно до Законів України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [8] та «Про інноваційну діяльність» [9]. Партнерські товариства можуть набувати майнових та особистих немайнових прав, вступати в зобов'язання, виступати в суді, арбітражному суді та третейському суді від свого імені.

Засновниками партнерських товариств можуть бути громадяни України, іноземні громадяни та особи без громадянства, які уклали між собою угоду (установчий договір) про заснування партнерського товариства. Статутний фонд партнерського товариства може встановлюватися на момент його реєстрації у розмірах, визначених в установчому договорі, або створюватися за рахунок прибутків, отриманих у результаті його діяльності. Партнерське товариство складається з партнерів та учасників. Парт-

нерами є засновники партнерського товариства та інші фізичні особи, обрані радою партнерів відповідно до цього закону та установчих документів. Учасниками партнерського товариства є фізичні особи, які уклали трудову угоду з партнерським товариством. Учасники партнерського товариства мають право бути обрані до складу партнерів на умовах, визначених в установчих документах. Критеріями, за якими учасники можуть бути обрані до складу партнерів, є: тривалість періоду роботи на посадах, пов'язаних із науковою, конструкторською, технологічною та іншими видами інноваційної діяльності; особистий внесок учасника у вирішення наукових, технічних, технологічних та інших проблем, що є предметом інноваційної діяльності партнерського товариства; обсяг договорів на виконання ННТР, укладених партнерським товариством за ініціативою учасника; інші умови, визначені в установчих документах. Учасник має бути ознайомлений з умовами обрання до складу партнерів.

Партнери мають право: брати участь в управлінні справами товариства; брати участь у розподілі прибутків товариства та одержувати його частину; одержувати інформацію про діяльність партнерського товариства (бухгалтерські баланси, звіти про діяльність, протоколи зборів); вийти в установленому порядку з товариства. Партнери зобов'язані: додержуватися установчих документів товариства і виконувати рішення ради партнерів та інших органів управління товариством; виконувати свої зобов'язання перед товариством, у тому числі пов'язані з майновою участю у розмірі, порядку та засобами, передбаченими установчими документами; не розголошувати комерційну таємницю та іншу конфіденційну інформацію про діяльність товариства. Учасники мають право: бути обраними до складу партнерів; одержувати інформацію про діяльність партнерського товариства. Обов'язки учасників товариства аналогічні зобов'язанням партнерів крім тих, що пов'язані з майновою участю.

Вищим органом управління партнерського товариства є рада партнерів. Рада партнерів: формує план ННТР на підставі договорів, що укладені товариством за ініціативою партнерів та учасників; визначає з числа партнерів керівника та виконавців окремої ННТР; обирає голову (директора) виконавчого органу товариства; затверджує кошториси за укладеними договорами на виконання ННТР; затверджує річні результати діяльності товариства; визначає розмір статутного фонду та нормативи внесків до статутного фонду від прибутків, одержаних партнерами за виконання ННТР; встановлює порядок створення резервного та інших

фондів товариства; приймає рішення щодо обрання учасників та інших фізичних осіб до складу партнерів; приймає рішення щодо реорганізації та ліквідації партнерського товариства.

Прибуток партнерського товариства утворюється в порядку, встановленому Законом України «Про господарські товариства». Збитки партнерського товариства покриваються за рахунок статутного та резервного фондів. Збитки, які виникли внаслідок виконання окремих ННТР, включаються до складу сукупних витрат партнерського товариства. Чистий прибуток партнерського товариства складається із суми чистих прибутків, отриманих за виконання кожної ННТР. Чистий прибуток за окремою ННТР належить партнеру (партнерам), що брали безпосередню участь у виконанні цієї роботи. Партнерське товариство веде бухгалтерський облік доходів та витрат за кожною ННТР, складає й подає фінансову та інші види звітності відповідно до законодавства. Інша діяльність партнерських товариств регулюється нормами чинного в Україні законодавства.

Світовий досвід підприємницької діяльності у сфері наукових досліджень, науково-технічних розробок, консалтингу охоплює широкий спектр організаційних форм спільної підприємницької діяльності, заснованих на чіткому визначенні прав і обов'язків учасників та специфічних способах розподілу прибутків. Їх ефективність в умовах ринкової економіки підтверджена часом. Достатньо згадати, що такі всесвітньо відомі консалтингові фірми як «Прайс Ватерхауз», «Делойт, Туш і Тамацу» та інші за організаційною формою є різновидами партнерських товариств.

### ***Література***

1. Статистичний щорічник України за 2004 р. — К.: Консультант, 2005. — 592 с.
2. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Стат. зб. / Держкомстат. — К., 2003. — 340 с.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Стат. зб. / Держкомстат. — К., 2005. — 360 с.
4. Инновационная экономика. 2-е изд., исправл. и доп. — М.: Наука, 2004. — 352 с.
5. Довідка про стан галузей промисловості. Січень — Грудень 2002. [www.mp.gov.ua](http://www.mp.gov.ua)
6. Статистичний щорічник України за 2000 р. — К.: Техніка, 2001.
7. Закон України «Про господарські товариства» // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 49. — С. 682.

8. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 12. — С. 165.

9. Закон України «Про інноваційну діяльність» // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 36. — С. 266.

Стаття надійшла до редакції 31.01.2006

УДК 657.22

*О. К. Чуднова*, асистент  
кафедри обліку в бюджетних  
і кредитних установах  
та економічного аналізу КНЕУ

### **ОРГАНІЗАЦІЯ АНАЛІЗУ ОСНОВНИХ СКЛАДОВИХ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

В статті розглянуті і проаналізовані основні складові системи оплати праці в Україні, зокрема мінімальна заробітна плата, яка займає особливе місце в організації оплати праці, та відмічені основні умови успішного функціонування ринкового механізму в Україні.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** заробітна плата, організація оплати праці, мінімальна заробітна плата, робоча сила.

Заробітна плата є одним з компонентів добробуту населення. Ефективність праці багато в чому визначається його оплатою. При правильній організації заробітна плата забезпечує прямий та безпосередній зв'язок доходів з кількістю та якістю використаної праці. Саме за допомогою заробітної плати оцінюється і кваліфікація робітників, і обсяг, якість вироблених матеріальних благ. Праця керівників, спеціалістів та службовців оцінюється опосередковано, виходячи з результатів роботи підприємств чи виробничих підрозділів. Заробітна плата — найбільш мобільна та гнучка форма в загальній системі розподілу. Будучи частиною національного доходу, яка виражена в грошовій формі, заробітна плата формується і функціонує відповідно процесам, які проходять в державі, відображає їх.

Існують наступні принципи організації оплати праці:

1. Оплата праці найманого працівника здійснюється за результатами затраченої праці, її кількості і якості з врахуванням наслідків господарської діяльності підприємства. Форми, системи і розмір оплати встановлюється підприємством самостійно.

2. Розмір оплати праці найманого працівника за фактично виконану повну місячну норму праці (робочого часу) не може бути нижчою за встановлену державою мінімальну заробітну плату.