

8. European Union, Trade with Sudan [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2011/january/tradoc_147395.pdf
9. European Union, Trade with Tunisia [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2006/september/tradoc_122002.pdf

Шеремет О.В.

Институт международных отношений
Национального авиационного университета

СТРУКТУРА И ТЕНДЕНЦИИ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ВНЕШНЕЙ ТОРГОВЛИ ЕС СО СТРАНАМИ СЕВЕРНОЙ АФРИКИ

Аннотация

Африканский континент традиционно имеет тесные экономические и политические связи со странами-членами ЕС. С наиболее экономически развитыми из них у стран Северной Африки на протяжении многих лет были налажены контакты на уровне «метрополия-колония». С распадом такой системы связей, сотрудничество между странами ЕС и Африки перешло в новую плоскость. Хотя сотрудничество реализуется преимущественно в экономической сфере, заметна и политическая ориентация бывших колоний на их бывшие метрополии. В статье показана и проанализирована структура экспорта и импорта ключевых стран Северной Африки.

Ключевые слова: экспорт, импорт, сальдо, внешняя торговля, сырье.

Sheremet O.V.

Institute of International Relations
of National Aviation University

STRUCTURE AND TRENDS OF DIVERSIFICATION OF FOREIGN TRADE EU WITH NORTH AFRICA

Summary

The African continent traditionally has close economic and political ties with the EU member states. With the most economically developed of them the North Africa over the years established contacts at the level of «metropolis-colony.» With the collapse of such a communication system, cooperation between the EU and Africa has assumed in a new dimensions. While cooperation is realized mainly in the economic sphere, visible the political orientation of the former colonies to their former metropolis. The article describes and analyzes the structure of exports and imports of main countries in North Africa.

Keywords: exports, imports, balance, foreign trade, raw materials

УДК 334.722 (477)

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Шкодін Я.В., Шкодін І.В.

Харківський інститут банківської справи
Університету банківської справи Національного банку України

Визначено особливості впровадження соціальної відповідальності в систему корпоративного управління. На основі аналізу прийшли до висновку, що незрілість інституційних ролей основних суб'єктів корпоративного управління в Україні призводить до суттєвої трансформації змісту різних механізмів корпоративного управління. Це негативно впливає на можливість впровадження соціальної відповідальності в систему корпоративного управління України.

Ключові слова: корпоративне управління, соціальна відповідальність, акціонерні товариства, рада директорів, стейкхолдери.

Постановка проблеми. Наслідком глобальної кризи стала хвиля банкрутств і корпоративних скандалів, яка в черговий раз продемонструвала той факт, що топ-менеджери відповідальні за прийняті рішення не тільки перед акціонерами компаній, але й перед суспільством і державою. Отже, актуальною проблемою бізнесу стає зміна системи цінностей, ядром якої є не тільки економічна ефективність, а й соціальна справедливість.

Таке уявлення цінностей призводить до виникнення принципово нової концепції в рамках корпоративного управління – концепції корпоративної соціальної відповідальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема корпоративного управління досить широко висвітлена в закордонній і вітчизняній літературі. Результати фундаментальних досліджень відображено в працях І. Ансоффа, А. Берле,

Дж. Блайзі, П. Друкера, Р. Капелюшнікова, А. Радигіна, І. Храбрової, Р. Єнтова, Л. Довгань, П. Круша та багатьох інших. Разом з тим питанням висвітлення особливостей корпоративного управління в Україні та впровадженню соціальної відповідальності в систему корпоративного управління надається недостатньо уваги. До того ж сучасна популяризація проблематики корпоративного управління значною мірою виводить дискусію за рамки кола спеціалістів.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є визначення особливостей впровадження соціальної відповідальності в систему корпоративного управління.

Виклад основного матеріалу. Щоб дослідити процес впровадження соціальної відповідальності в систему корпоративного управління необхідно розглянути сутність корпоративного управління. Говорячи про корпоративне управління, зазначимо, що єдиного універсального визначення не існує. Міжнародна практика пропонує безліч варіантів. Так, наприклад, ІФС (Міжнародна фінансова корпорація, група Світового банку) визначає корпоративне управління як систему взаємодії, яка відображає баланс інтересів органів управління, акціонерів та зацікавлених осіб та спрямована на отримання прибутку у відповідності до діючого законодавства та з урахуванням міжнародних стандартів.

Національний банк України в «Методичних рекомендаціях щодо організації та функціонування систем ризик-менеджменту в банках України» визначає корпоративне управління як систему організації діяльності та контролю банку, яка визначає розподіл прав і обов'язків між різними учасниками корпорації, а саме: спостережною радою банку (радою директорів), керівництвом (правлінням) банку, акціонерами та іншими зацікавленими сторонами (для банків – насамперед вкладниками та іншими кредиторами), а також правилами та процедури прийняття рішень щодо справ банку. Основною метою корпоративного управління є забезпечення чесного та прозорого бізнесу, відповідальності та підзвітності всіх залучених до цього сторін.

Останнім часом Україна досягла значних досягнень у проведенні широкомасштабних інституційних змін, включаючи розвиток корпоративного сектору, однак залишається ще багато проблем, що потребують вирішення. Вітчизняний корпоративний сектор характеризується численними протиріччями. Найскладнішими та неоднозначними серед них, на нашу думку, залишається невідповідність між виробничим потенціалом українських акціонерних товариств, який постійно зростає, та їх фінансовою діяльністю на фондовому ринку та те, що існуючі в Україні крупні акціонери бояться стати публічними власниками. Економічне зростання останніх років в Україні, що відбувалось за рахунок крупного бізнесу, жодним чином не впливало на емісійну діяльність вітчизняних промислових гігантів. Більшість із них надавали перевагу внутрішнім джерелам фінансування, зовнішні ресурси формувались, насамперед, за рахунок банківських кредитів, рідше – облігаційних випусків. Емісія пайових цінних паперів використовується лише за відсутності загрози ворожого поглинання.

В умовах відставання реальної інституціоналізації представники корпоративного сектору прагнуть перекласти витрати з реорганізації та реальної інституціоналізації корпоративного управління на державу та максимально використовують ці процеси для особистого збагачення. Про проблеми в сфері корпоративного управління свідчить місце України в Індексі фінансового розвитку (див. табл. 1).

Як бачимо, найбільші проблеми в корпоративному управлінні із захистом прав власності, захистом інтересів міноритарних акціонерів, наявністю правової ефективності при врегулюванні суперечок між учасниками корпоративних відносин тощо.

Таблиця 1
Дані індексу фінансового розвитку України

Індикатор	2013-2014, місце серед 148 країн
Захист прав власності	143
Довіра громадськості до політиків	117
Незаконні виплати і хабарі	130
Судова незалежність	139
Державне марнотратство	143
Тягар державного регулювання	137
Правова ефективність при врегулюванні суперечок	144
Прозорість державної політики	130
Етичні стандарти фірм	130
Ефективність аудиту та відповідність стандартам	130
Ефективність ради директорів	103
Захист інтересів міноритарних акціонерів	146
Сила захисту інвесторів	100

Складено за даними Всесвітнього економічного форуму [1]

Однією з найважливіших форм виправлення деформацій у процесах формування та розвитку вітчизняного корпоративного сектору має стати впровадження ефективних механізмів корпоративного управління та розвиток на цій основі соціально відповідального бізнесу.

В основі концепції корпоративної соціальної відповідальності лежить принцип відкритості, об'єктивності та повноти інформації про діяльність корпорації. Взаємозв'язок корпоративної соціальної відповідальності та корпоративного управління можна провести за наступними напрямками: на рівні цінностей, на рівні розподілу компетенції та відповідальності, на рівні ризиків (управління нефінансовими ризиками).

Соціальна відповідальність розглядається не стільки як добровільний внесок у поліпшення суспільного добробуту та розвиток, скільки як інструмент підвищення конкурентоспроможності при взаємодії з ключовими зацікавленими учасниками корпорації. В країнах з еволюційним характером становлення корпоративного сектору на сучасному етапі відбувається процес соціалізації економіки та відхід від класичного капіталістичного привласнення, формування системи корпоративного управління, де чітко розподілені функції інвесторів та менеджерів. Ліберально-ринковий шлях реформування в Україні йшов інверсійним шляхом, коли корпоративна власність як розвинута форма ринкового підприємництва механічно була перенесена у неринкове середовище, наслідком чого стала раньокапіталістична модель одноосібної господарської влади авторитарного «хазяїна». Тому для великих українських корпорацій не є типовим факт розмежування функції власності та функції управління, характерний для акціонерного капіталу західних країн.

В цьому проявляється незрілість інституціональних ролей основних суб'єктів корпоративного управління – менеджерів та акціонерів, що виявляється у вигляді високого рівня опортунізму з боку менеджменту, мажоритарних акціонерів, неотримання акці-

операми дивідендів, сумнівною «незалежністю» незалежних членів рад, низьким рівнем корпоративної культури тощо. Незрілість інституційної ролі інвесторів характеризується прагненням до придбання цінних паперів переважно з метою захоплення власності для здобуття особистих вигод на шкоду іншим учасникам акціонерного товариства, низьким ступенем готовності багатьох інституційних інвесторів до роботи з реальними інвестиційними ресурсами, відсутністю умов для розміщення коштів на фондовому ринку населенням [2, с. 45].

Власники компаній, як основні стейкхолдери, мають усі можливості для підвищення соціальної відповідальності бізнесу, однак не виявляють достатньої наполегливості, оскільки власники, які безпосередньо не беруть участь у управлінні, частіше спираються на тісні, переважно особисті відносини з менеджментом і покладають на нього вирішальну роль у розробці стратегії. Враховуючи те, що в Україні підприємстві досить важко законно захиститися від некомпетентності або неетичності найманих менеджерів та наше державне управління орієнтується не на захист приватної власності (див. табл.1), а на її відбирання, то це призводить до виникнення управлінської пастки, коли власники, які вирішили відійти від справ, готові зняти із себе відповідальність, але не віддають повноваження щодо контролювання бізнесу. У таких ситуаціях топ-менеджерами призначаються люди перевірені й лояльні – «ті, хто не здасть». Таким чином, надійність й лояльність визнаються найважливішими факторами, а компетентність – другорядним фактором.

Однак поступово одержує поширення практика, коли великі власники прагнуть розширити роль наглядової ради в розробці, схваленні та контролі за реалізацією стратегії. Поступово формується прошарок великих власників, які усвідомлюють, що ефективна система корпоративного управління сприяє досягненню стійкого балансу інтересів різних груп, дозволяє контролювати діяльність менеджменту, забезпечує захист прав акціонерів, підвищує соціальну відповідальність бізнесу, що збільшує ринкову вартість компанії. Про те, що серед українських компаній зростає розуміння важливості розробки соціально орієнтованої стратегії свідчить збільшення попиту на консалтингові послуги – професійні дії, спрямовані на надання допомоги господарюючим суб'єктам у розв'язанні проблем функціонування й розвитку бізнесу.

Одним з факторів щодо посилення ефективності корпоративного управління в Україні, на наш погляд, може стати процес передачі управління найманому топ-менеджменту, внаслідок відходу частини власників від безпосереднього управління компанією. Причини цього можуть бути різними – переключення основної уваги на інший бізнес, перехід на більш високий рівень менеджменту, банальна втома. Ще однією причиною, характерною саме для української реальності, є перехід бізнесмена до суспільно-політичної діяльності. Основною проблемою тут є – як зберегти контроль за своєю компанією та діяльністю найманих менеджерів. Механізмом, що спроможний забезпечити власникам такий контроль є чітка система корпоративного управління.

В цілому, незрілість інституціональних ролей основних суб'єктів корпоративного управління в Україні призводить до того, що суттєво змінюється зміст різних механізмів корпоративного управління. Якщо в американських корпораціях дискреційна поведінка менеджерів здійснюється на шкоду акціонерам, у німецьких – на шкоду акціонерам і працівникам, то в українських – в інтересах мене-

джерів і пов'язаних з ними осіб: державної бюрократії, політичної еліти, кримінальних авторитетів на шкоду акціонерам, робітникам і безпосередньо державі, оскільки приховування доходів позбавляє її чималої частини податкових надходжень. В Україні головною метою менеджерів є приховування дискреційних доходів від державних органів, а не від акціонерів, оскільки вони практично не мають впливу на менеджмент. В такій інституційній ситуації менеджмент, як правило, не зацікавлений у впровадженні принципів корпоративної соціальної відповідальності.

Працівники, як основні стейкхолдери, є найбільш систематичною причиною підвищення рівня соціальної відповідальності, однак у них недостатньо впливу. Негативно на демократизацію корпоративного управління впливає відсутність в наглядових радах представників найманих робітників корпорації. У розвинутих країнах працівники беруть участь у корпоративному управлінні як із правом дорадчого, так і з правом вирішального голосу. Участь представників працівників в управлінні підприємством – важливий елемент соціальної та політичної стабільності, необхідна умова соціального партнерства, який, на жаль, в Україні не використовується.

Бізнес-партнери, як основні стейкхолдери, не можуть сприяти підвищенню соціальної відповідальності бізнесу, так як мають недостатній вплив і права. Споживачі, як основні стейкхолдери, найбільш активно впливають на підвищення соціальної активності бізнесу, що пов'язано з високою залежністю від споживачів. Органи влади мають великі можливості, але недостатньо впливають на соціальну активність бізнесу [3].

На українських підприємствах важливо розуміти, що соціальна відповідальність не має бути піар-акцією, а системою управління ризиками, що спрямована на довгостроковий розвиток бізнесу і зростання його вартості на світових фінансових ринках. Принципи корпоративної соціальної відповідальності використовуються багатьма міжнародними компаніями для управління нефінансовими ризиками, які можуть вплинути на фінансові показники діяльності компанії в майбутньому.

Слід зазначити, що найважливішою умовою побудови ефективної системи соціальної відповідальності є модернізація системи корпоративного управління з раціональним, добре продуманим і несуперечливим розподілом повноважень та компетенцій між акціонерами, радою директорів і вищим менеджментом. Згідно з дослідженням компанії «Ernst & Young» [4], в переважній більшості опитаних корпорацій (94%) є спеціальний комітет з корпоративної відповідальності, який підпорядковується безпосередньо раді директорів і проводить засідання не рідше одного разу на квартал. До складу ради директорів 71% компаній входить керівник, який займається питаннями корпоративної відповідальності і зниження шкідливого впливу на навколишнє середовище, а в 96% компаніях роботи комітету допомагає група співробітників, що відповідають за реалізацію політики чи окремих напрямків соціальної відповідальності.

Організація системи ефективного механізму впровадження соціальної відповідальності в систему корпоративного управління спричиняє певні витрати, у тому числі витрати на залучення фахівців, таких як корпоративний секретар, зовнішні юристи, консультанти, аудиторів, консультанти й інші професіонали, необхідні для забезпечення роботи в даній сфері. Дуже значимими можуть виявитися витрати, пов'язані з розкриттям додаткової інформації. Всі

витрати умовно можливо розділити на прямі витрати компанії та непрямі витрати її акціонерів та менеджерів. До прямих витрат належить вартість здійснення комплексу заходів з розробки та запровадження ефективної системи соціальної відповідальності – це додаткові витрати на оплату праці нових співробітників, витрати на залучення консультантів, витрати на оплату праці членів наглядової ради. Непрямі витрати являють собою упущену вигоду акціонерів та менеджерів компанії. Власники та менеджери використовують можливість отримувати значну неформальну вигоду від управління бізнесом та зловживань своїми повноваженнями. Мажоритарні власники можуть зі шкодою для міноритарієв виводити активи в афілійовані компанії, менеджери можуть задовольняти свої амбіції укладанням економічно необґрунтованих угод.

Тому на великих акціонерних товариствах впровадження належної системи соціальної відповідальності звичайно відбувається набагато швидше, ніж на малих і середніх, оскільки перші мають для цього необхідні фінансові, матеріальні, кадрові, інформаційні ресурси. Однак вигоди від створення такої системи істотно перевищують витрати. Це стає очевидним, якщо при розрахунку економічної ефективності взяти до уваги збитки, з якими можуть зіткнутися: працівники фірм – через скорочення робочих місць і втрати пенсійних відрахувань, інвестори – у результаті втрати вкладеного капіталу, місцеві громади – у випадку краху компанії. У надзвичайній ситуації систематичні проблеми в сфері соціальної відповідальності корпоративного сектора можуть підірвати довіру до фінансових ринків і стати загрозою для стабільного розвитку економіки.

Вважаємо, що з часом концепція соціальної відповідальності набуватиме все більшої популярності і довіру з боку бізнесу, суспільства і держави. Представники бізнесу усвідомлюють, що впровадження принципів соціальної відповідальності веде

до серйозних переваг в довгостроковій перспективі, насамперед сприяє мінімізації ризиків. Системне впровадження принципів соціальної відповідальності позитивно впливає не тільки на ділову практику компаній, але й стимулює позитивні зміни в суспільстві. Ефект може виявлятися у вигляді зміцнення довіри і створення позитивного іміджу компанії серед представників спільноти. Результати зарубіжних досліджень показують, що за інших рівних умов, люди вибирають ту компанію, яка, на їх думку, є соціально відповідальною. А надалі ці переваги трансформуються в дії – покупку акцій, придбання товарів і послуг, наймання на роботу.

Висновки і пропозиції. Таким чином, сучасне управління корпораціями переходить від концепції тотального управління якістю до соціально-орієнтованої концепції управління в рамках корпоративного управління, яка передбачає збільшення уваги до вимог різних зацікавлених сторін, під впливом яких знаходиться компанія, і до питань збереження на-вколишнього середовища. Основною проблемою на шляху подальшого просування ідей корпоративної соціальної відповідальності є відсутність інституційної інфраструктури та законодавчого закріплення норм соціальної відповідальності. В першу чергу це пов'язано з неефективністю державних механізмів регулювання та відсутністю цивілізованих механізмів громадського тиску на бізнес і владу, відсутністю суспільних механізмів формування та артикуляції запитів суспільства.

В Україні слабо реалізований суспільний попит на соціальну активність приватного сектора: суспільний запит не сформульовано, публічні уявлення про справедливість спотворені, коло стейкхолдерів зводиться, в основному, до держави і власників, слабкі механізми розкриття інформації та суспільного визнання соціальної діяльності компанії. Отже, підхід до корпоративної соціальної відповідальності в Україні повинен мати більш широкий і більш прагматичний характер.

Список літератури:

1. World Economic Forum [Electronic resource]. – Available from: <http://www.weforum.org>
2. Архієреєв С.І. Посттрансформаційна ринкова економіка: інституціоналізація фондового ринку / С.І. Архієреєв, Я.В. Зінченко // Економічна теорія. – 2006. – № 3. – С. 43-54.
3. Гизатуллин А.В. Корпоративное управление, социальная ответственность и финансовая эффективность компании // Российский журнал менеджмента. – 2007. – Том 5. – № 1. – С. 35-66.
4. Управление корпоративной ответственностью – новый взгляд / Эрнст энд Янг (СНГ). – М., 2008. – 13 с.

Шкодин Я.В., Шкодина И.В.

Харьковский институт банковского дела

Университета банковского дела Национального банка Украины

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация

Определены особенности внедрения социальной ответственности в систему корпоративного управления. На основе анализа пришли к выводу, что незрелость институциональных ролей основных субъектов корпоративного управления в Украине приводит к существенной трансформации содержания различных механизмов корпоративного управления. Это негативно влияет на возможности внедрения социальной ответственности в систему корпоративного управления Украины.

Ключевые слова: корпоративное управление, социальная ответственность, акционерные общества, совет директоров, стейкхолдеры.

Shkodin Y.V., Shkodina I.V.
Kharkiv Institute of Banking
of the University of Banking of the National Bank of Ukraine

SOCIAL LIABILITY IN THE SYSTEM OF CORPORATE MANAGEMENT

Summary

The especially the introduction of social responsibility in the corporate governance system are defined. The immaturity of the institutional roles of key actors of corporate governance in Ukraine leads to substantial transformation contents of various corporate governance mechanisms. This adversely affects the possibility of introducing social responsibility in the corporate governance system of Ukraine.

Keywords: corporate governance, social responsibilities, joint stock companies, the board of directors, stakeholders.

УДК 330.341

ЗНАЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ ГІДРОЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИКИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Шкробот М.В.

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»

У статті розглянуто основні загрози та можливості забезпечення енергетичної безпеки України. Визначено роль та місце гідроелектроенергетики в паливно-енергетичному комплексі країни та її вплив на подальший розвиток екологічного суспільства у відповідності до світових екологічних вимог. Виявлено основні негативні тенденції розвитку підприємств гідроелектроенергетики. Розглянуто проблематику забезпечення належного функціонування об'єднаної енергетичної системи країни у площині невідповідності техніко-економічних, соціально-економічних та екологічних процесів у діяльності підприємств гідроелектроенергетики. Визначено поняття стратегічної модернізації підприємств гідроелектроенергетики та його місце в понятійно-категоріальному апараті теорії стратегічного управління.

Ключові слова: енергетична безпека, забезпечення, модернізація, стратегічна модернізація, підприємства гідроелектроенергетики.

Постановка проблеми. Головним пріоритетом економіки України є стабільне зростання як в економічному, політичному, соціальному, так і в інноваційному аспектах. Для вирішення поставлених завдань потрібен сформований базис, на основі якого можливе функціонування та розвиток відповідних складових, однією з яких є енергетична безпека держави.

Жодна галузь не може реалізувати свій потенціал без належного енергопостачання. Важливість забезпечення енергетичної безпеки держави в контексті економічної безпеки за рахунок розвитку енергетичної галузі через здійснення стратегічної модернізації підприємств гідроелектроенергетики важко недооцінити.

Згідно зі «Стратегією розвитку енергетики України на період до 2030 р.» подальший розвиток електроенергетики планують здійснювати, оптимізуючи структуру генерувальних потужностей в об'єднаній енергетичній системі України. Такий спосіб розвитку електроенергетики можливий на основі сучасних технологій та обладнання, які забезпечують високі економічну ефективність, надійність, ресурсозбереження, відповідність екологічним вимогам. Необхідною умовою для виконання цих завдань є стратегічна модернізація виробництва електроенергії в широкому розумінні цього поняття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основні питання стану та розвитку паливно-енергетичного комплексу в забезпечення енергетичної безпеки країни присвячено багато праць видатних вітчизняних і зарубіжних науковців, серед яких:

В. Бараннік, С. Войтко, О. Гавриш, В. Дергачова, Ю. Дерев'янка, Н. Діксон, М. Згуровський, В. Кларк, І. Крейдич, С. Крикавський, І. Недін, М. Редкліфт, Н. Сімченко, С. Хантінгтон та ін. Екологічні аспекти модернізації промислових підприємств на макро- та мезорівнях висвітлено у працях Р. Дунлапа, С. Ілляшенка, Л. Жарової, С. Какутич, Г. Мішеніна, О. Теліженка, Є. Хлобистова та ін.

Водночас аналіз наукових здобутків науковців свідчить, що аспектам стратегічної модернізації підприємств гідроелектроенергетики приділено недостатньо уваги. Відповідно, стає питання про визначення сутності та розроблення науково-методичних засад стратегічної модернізації, які дозволять забезпечити імплементацію відповідних заходів для модернізації підприємств гідроелектроенергетики в умовах зовнішніх викликів та загроз енергетичній безпеці країни.

Мета статті полягає у визначенні сутності поняття стратегічної модернізації підприємств гідроелектроенергетики та її значення для забезпечення енергетичної безпеки країни в умовах зовнішніх викликів та загроз.

Виклад основного матеріалу. Основною енергетичною проблемою України як енергодефіцитної держави, в якій проживає біля 1% населення планети, є значне споживання енергії – більше 2% споживання світової. Більше 50% потреб України в паливі покривається імпортом: імпорт нафти сягає 90%, природного газу 70%. При цьому рівень комфортності нашого життя відповідає рівню слаборозвинутих держав, а щодо розвитку Україна займає