

"Ми розвивалися разом з Україною, просуваючи її ім'я з кожним новим проєктом на міжнародному ринку..."

Infopulse — українська компанія, що надає послуги з розробки програмного забезпечення, інформаційної безпеки та IT-операцій із головним офісом у Києві, була заснована у далекому 1991 році. Яких трансформацій вона зазнала протягом 30 років і чого очікує від партнерства з АНК Ukraine, ставши нещодавно її членом, нам розповіли засновники компанії Олексій Сігов та Андрій Анісімов, а також лідер з продажів та маркетингу Артур Зіберт.



Олексій Сігов, Президент, співзасновник, Infopulse



Артур Зіберт, лідер з продажів та маркетингу, Infopulse



Андрій Анісімов, CEO, співзасновник, Infopulse

Крім АНК Ukraine, Ваша компанія є активним членом ще декількох асоціацій. Чого саме Ви очікуєте від співпраці з торгово-промисловими палатами загалом і безпосередньо з нами? Чому, на Вашу думку, бізнесу варто об'єднуватись?

АРТУР ЗІБЕРТ:

Безперечно, для Infopulse членство в бізнес-асоціаціях є одним із важливих факторів успіху. Саме тому наша компанія бере активну участь у заходах, влаштованих за підтримки European Business Association, IT Ukraine Association, Lviv

IT Cluster і інших організацій, ініціативи яких спрямовано на створення сприятливих умов для нетворкінгу й узагалі розвитку українського бізнесу.

Наразі Infopulse є членом Київської торгово-промислової палати, тому мож-

ЗМІСТ

"Ми розвивалися разом з Україною, просуваючи її ім'я з кожним новим проєктом на міжнародному ринку..."	1
АНК-Октоберфест 2021	5
Пандемія коронавірусу спрощує пошук персоналу	8

Цифрові рішення для профтехосвіти: диджиталізації без людини не існує	14
Найкращі практики в боротьбі із продажем контрафакту в Україні	16
Піар для інвестиційних компаній: що важливо враховувати в комунікації	18
Засідання комітетів та заходи АНК Ukraine 2021	19



Infopulse святкує свою 30-у річницю

на сказати, що в нас є певний досвід співпраці із подібними організаціями і ми дуже добре усвідомлюємо й цінуємо їхню роль у сфері бізнесу. Від співпраці із торговельно-промисловими палатами загалом ми очікуємо можливості користуватися всіма перевагами подібного членства – зокрема, мати доступ до актуальної інформації для нашої галузі та контактів із новими гравцями, які в майбутньому цілком реально можуть стати нашими бізнес-партнерами. Також це – можливість обмінюватися досвідом і брати участь у різноманітних заходах торговельно-промислових палат, що позитивно впливає на підвищення іміджу нашої компанії.

Дуже часто саме обмін досвідом є ключовою перевагою членства в подібних бізнес-асоціаціях, оскільки компанії зі схожими інтересами та цілями можуть об'єднати зусилля задля реалізації спільних проєктів. Крім того, компанії, що не мають достатньо ресурсів (і не лише фінансових) для старту масштабного проєкту, можуть реалізувати свої ідеї, об'єднавшись у невеличкі консорціуми, що дозволить досягти поставленої мети легше, швидше і якісніше. Як на мене, це уже вагома причина для об'єднання різних компаній.

Що ж до наших очікувань від членства в АНК Ukraine, то ми прагнемо стати помітнішими для німецького бізнесу, адже знаємо, що в Німеччині більшість підприємств є членами німецької тор-

говельно-промислової палати, тобто ми отримаємо доступ до корисних контактів і важливої інформації, наприклад, про зміни в економіці чи законодавстві Німеччини. Також для нас буде корисною участь у заходах АНК Ukraine, адже ми не лише зможемо вигідно представити свою ІТ-компанію серед наших конкурентів, а й познайомитися з можливими діловими партнерами.

Infopulse цього року виповнилось 30 років. Ви, мабуть, чи не найстаріша українська ІТ-компанія?

ОЛЕКСІЙ СІГОВ:

Так, це правда. Не всі, мабуть, знають про те, що саме Infopulse є однією із перших зареєстрованих компаній в далекому 1991 році в тоді вже незалежній Україні. Можете уявити, як важко було піднімати стартап з нуля в пострадянській країні з високою економічною та політичною нестабільністю. Ми розвивалися разом з Україною, просуваючи її ім'я з кожним новим проєктом на міжнародному ринку.

Це означає, що Ви стояли у витоків заснування ІТ-галузі в Україні. Розкажіть, будь ласка, про основні віхи в історії розвитку компанії.

АНДРІЙ АНІСІМОВ:

Кожен рік був для нас знаковим. Так, наприклад, уже в 1992 р., тобто через рік після заснування компанії, нам вдалося

здобути перший контракт із іноземним замовником, французькою компанією. Ми добре усвідомлювали, що для розширення нашої діяльності і збільшення кількості контрактів необхідне партнерство із впливовими іноземними ІТ-компаніями. Тому вже 1997 року ми почали співробітництво із новим німецьким партнером, що пізніше допомогло нашій компанії поширити свою діяльність на ринок США. Потім було партнерство з голландською ІТ-компанією, що відкрила нам доступ до ринку Західної Європи і від якої Infopulse успадкувала своє ім'я. Однак ключовою подією, що вплинула на подальший стрімкий розвиток Infopulse, стало довготривале співробітництво із нашою материнською компанією EDB (далі – EVRY), яке ми розпочали 2007 року. А після злиття із фінською корпорацією у 2019 р. наша материнська компанія отримала назву TietoEVRY, а Infopulse – низку переваг і можливостей, адже йдеться про доступ до скандинавського ринку, а це вже – масштабні проєкти для великих банків, страхових, транспортних, виробничих компаній тощо.

ОЛЕКСІЙ СІГОВ:

Хотілося б також згадати про розширення офісів Infopulse в Україні й за її межами, що теж свідчить про нашу успішну діяльність у ІТ-сфері. 2006 року ми, зокрема, відкрили наш перший офіс у Житомирі, що разом із головним офісом у Києві розвивав наші основні напрямки. Наразі компанія Infopulse має 7 основних офісів в Україні. Цікавим фактом є те, що наш перший закордонний офіс був відкритий саме в Німеччині – у 2012 р. У наступні роки ми активно працювали над тим, щоб відкрити офіси в Болгарії, Польщі, Сполучених Штатах Америки та Бразилії. Ми почали зростати й розширюватися досить стрімко і вже в 2013 році налічували понад 1000 спеціалістів і клієнтів у більш ніж 20 країнах світу.

Наші успіхи в наданні якісних ІТ-послуг були неодноразово високо відзначені нагородою Best of the Global Outsourcing 100 міжнародної асоціації IAOP із 2017 по 2020 рр. включно. А профільний ресурс DOU.ua поставив нас на перше місце у рейтингу найкращих ІТ-роботодавців України 2018 року.

Ми також пишаємося тим, що наші довготривала співпраця із Microsoft і високий рівень компетентності в технологіях і рішеннях цієї компанії були відзначені нагородою «Партнер року» Microsoft 2019 року.



Infopulse визнано Microsoft Country Partner 2019

Що вирізняє Infopulse з-поміж інших IT-компаній, окрім багаторічної історії?

ОЛЕКСІЙ СІГОВ:

Як на мене, Infopulse вирізняє не тільки збалансований підхід до ведення бізнесу, але і спеціалісти, адже 30 % із них співпрацюють з нами уже понад 5 років. Для багатьох ми стали своєрідною сім'єю, з якою комфортно і приємно розвиватися й набувати нових навиків. Дуже часто ті, хто припиняє співпрацю з Infopulse, повертаються назад із новими підходами й досвідом. Але, мабуть, найприємніше для нас те, що ці спеціалісти продовжують рекомендувати Infopulse потенційним бізнес-партнерам.

АНДРІЙ АНІСІМОВ:

Мені часто ставлять це запитання. А я чесно відповідаю, що не працював в інших українських IT-компаніях, і тому мені важко порівнювати. Утім, ось що я думаю. Мені здається, що у повітрі Infopulse присутні особливі дрібні частинки порядності, відповідальності, чесності, сумлінності, відкритості, справедливості, чуйності, небайдужості, доброзичливості, емпатії, довіри й підтримки. І коли люди стають частиною компанії, вони входять у контакт із цими частинками. Хтось більше, хтось менше. Працюючи разом, спілкуючись не тільки по

роботі, представники Infopulse поширюють ці частинки від людини до людини, від кімнати до кімнати, від офіса до офісу, а тепер вже і від країни до країни. У цьому, мабуть, і є особливість Infopulse, і саме цим він відрізняється від інших IT-компаній.

Infopulse бере активну участь у різноманітних проєктах, спрямованих на вдосконалення якості загальної державної освіти й IT-освіти в Україні. Розкажіть, будь ласка, докладніше про цей напрямок Вашої діяльності.

АНДРІЙ АНІСІМОВ:

Наш шлях вдосконалення якості загальної державної освіти й IT-освіти в Україні починався зі співпраці з факультетом інформатики та обчислювальної техніки КПІ ім. Ігоря Сікорського. Разом із ним ми запустили проєкт, що має на меті поліпшення системи освіти у вищих навчальних закладах. У межах ініціативи IT-спеціалісти діляться зі студентами практичними кейсами зі свого реального досвіду. Кожен експерт нашої компанії може спробувати себе у ролі викладача. Ми не тільки впливаємо на структуру навчальної програми, а й обираємо свої ефективні методики, способи подачі інформації та робимо програму навчання такою, яка точно буде відповідати сучасним вимогам IT-ринку. Наразі ми впровадили

цей проєкт також і в інших українських університетах, а саме в Києво-Могилянській академії та КНУ імені Тараса Шевченка.

Також ми започаткували програму інтернатури в компанії, яка користується все більшим попитом серед студентів і наших менторів. Завдяки цій програмі ми втілюємо у життя розробку проєктів для благодійних і громадських організацій. Зокрема, було розроблено сайт Інклюзивний Хаб для громадської організації "Еммаус", а зараз закінчується розробка сайту для благодійної організації «Даун Синдром». Також було створено чатбот для ініціативи «Україна без сміття».

Окрім менторства, наша компанія спільно з Kyiv IT Cluster однією з перших інвестувала в будівництво ХАБу ФІОТ – унікального освітнього халу на базі КПІ, що дозволить студентам працювати і втілювати справжні проєкти завдяки підтримці IT-компаній. Також ми допомагаємо будувати навчально-дослідницькі лабораторії. Наприклад, у Львівському національному університеті ім. Івана Франка разом із Lviv IT Cluster ми відкрили лабораторію із Machine Learning.

Це – чудовий приклад того, як бізнес стає активним учасником освітнього



Експерт Infopulse читає лекцію студентам Київського Політехнічного Інституту

процесу у країні. Чому саме Ви вирішили самотужки брати безпосередню участь у розвитку ІТ-освіти в Україні?

АНДРІЙ АНІСІМОВ:

Ми маємо чудовий досвід, яким варто ділитися з іншими. Крім того, інвестуючи свій час і ресурси в розвиток студентів та наших інтернів, ми інвестуємо в наших майбутніх спеціалістів, адже компетенції будь-якої ІТ-компанії формують саме люди. Також Infopulse – соціально відповідальна компанія, і для нас важливо

допомогти освітнім закладам створити такі умови навчання, щоб наші діти мали більше можливостей та переваг у майбутньому.

Як, на Вашу фахову думку, розвивається сьогодні вітчизняна ІТ-галузь? Чи достатньо швидко та у правильному напрямку?

ОЛЕКСІЙ СІГОВ:

Є дуже багато даних, що підтверджують динамічне зростання української

ІТ-галузі. Тільки за останні роки експорт ІТ-послуг приніс в нашу економіку мільярди доларів США. Попит на ІТ-послуги зростає з кожним роком все більше і більше, тим часом як ІТ-спеціалісти стають найбільш затребуваними в нашій країні і користуються цілим рядом перспектив. Навіть події останніх двох років, пов'язані з вимушеною самоізоляцією та негативними наслідками карантину, не стали на заваді веденню успішного бізнесу, адже ІТ-компанії одними з найперших швидко адаптувалися до нових умов співпраці з клієнтами. Думаю, можна цілком впевнено сказати, що сьогодні ІТ-галузь є одним із найпотужніших секторів нашої економіки, і саме така позитивна динаміка розвитку свідчить про те, що ІТ-компанії України йдуть у правильному напрямку.

Що, на Вашу думку, сприяло б ще потужнішому розвитку української ІТ-галузі? Чого бракує для цього в Україні?

ОЛЕКСІЙ СІГОВ:

Необхідна додаткова підтримка освіти зі сторони держави. Для будівництва нових приміщень для лабораторій чи освітніх хабів, взагалі для розширення можливостей підготовки ІТ-спеціалістів потрібна значна фінансова підтримка, якої наразі бракує нашим освітнім закладам. Також важливо створити простіші та привабливіші умови для переїзду іноземців до України та для залучення великих міжнародних компаній до відкриття своїх офісів в Україні.



Дружня та згуртована спільнота Infopulse



АНК-Октоберфест 2021

Після дворічної перерви 23 вересня в Києві знову відбувся АНК-Октоберфест.

Осіннього вечора до АРТ-Причалу на Дніпрі прийшло близько 200 гостей, щоб поспілкуватися та налагодити нові контакти у святковій атмосфері Баварського фестивалю. Відкрила захід Надзвичайний і Повноважний Посол Федеративної Республіки Німеччина в Києві пані Анка Фельдгузен. Протягом вечора гості мали наго-

ду скуштувати пінного німецького пива, а також традиційної баварської кухні та делікатесів. Наприкінці вечора відбулося нагородження переможців на найкращий жіночий та чоловічий баварський костюм. Німецько-Українська промислово-торговельна палата дякує спонсорам за їх дружню підтримку, без якої проведення цього заходу було б неможливим: Volkswagen Комерційні автомобілі, AEROC, BASF, METRO.







Пандемія коронавірусу спрощує пошук персоналу

Зменшення мобільності найманих працівників грає на руку компаніям на українському ринку. Заробітна платня зростає, але порівняно з міжнародними показниками все ще залишається низькою.



Ринок праці

Зростання безробіття і пов'язані з коронавірусом обмеження в пересуванні полегшують компаніям пошук персоналу. Брак спеціалістів залишається викликом.

Під час пандемії український ринок праці зіткнувся із серйозними проблемами. У 1-му кварталі 2021 року рівень безробіття сягнув 10,4 відсотки, що стало новим рекордом останніх років. Ще рік тому цей

показник становив 8,5 відсотки. За підрахунками Міжнародної організації праці (МОП), у 1-му кварталі 2021 року кількість безробітних складала близько 1,8 мільйони осіб.

Уряд України вжив різноманітних заходів, аби пом'якшити вплив кризи на ринок праці. За даними групи німецьких радників, ідеться, зокрема, про ухвалення законодавчих приписів щодо дистанційної роботи й поліпшення умов

для роботи на неповну ставку. Відносно високі інвестиції в будівництво доріг також сприяли підвищенню зайнятості населення.

У ході оздоровлення кон'юнктури в майбутньому рівень безробіття має знову зменшитися. Національний банк України (НБУ) розраховує, що річний показник за 2021-й рік становитиме 9,1 відсотки. До 2023 року він може скоротитися до 8,4 відсотки.

Загальні показники ринку праці

Населення (млн, станом на 1 січня 2021 р.)	41,4 ¹⁾
Працездатне населення (населення, старше за 14 і молодше за 65 років, млн, станом на 1 січня 2021 р.)	27,9 ¹⁾
Економічно активне населення (млн, середньорічний показник 2020 р.)	16,2 ¹⁾
Рівень безробіття, офіційний (%; за визначенням МОП; 1-й квартал 2021 р.)	10,4
Частка неграмотних (%; станом на 2015 р.)	0,2
Частка випускників університетів (%)	27,0 ¹⁾²⁾

1) без урахування анексованих Росією Криму й Севастополя;

2) частка населення у віці від 15 до 70 років із закінченою вищою освітою від загальної кількості економічно активного й неактивного населення

Джерело: Державна служба статистики України (Держстат); Всесвітня книга фактів ЦРУ

ВІДКРИТТЯ КОРДОНІВ МОЖЕ ЗНОВУ ЗАГОСТРИТИ ПРОБЛЕМУ БРАКУ ПЕРСОНАЛУ

Згідно з дослідженням компанії KPMG, завдяки зростанню безробіття та спричиненим пандемією обмеженням щодо отримання роботи за кордоном проблеми із браком персоналу і спеціалістів відійшли на другий план. Серед основних викликів, пов'язаних із зростанням компаній, брак персоналу керівники фірм поставили лише на четверте місце. В опитуваннях 2018 і 2019 років він посідав перше місце.

Утім, через відкриття кордонів після закінчення пандемії й оздоровлення економіки нестача кадрів знову може стати неабиякою проблемою. Серйозна економічна криза 2014–2015 років, відкриття ринків праці у країнах Європейського Союзу (ЄС) і лібералізація візового режиму із країнами Шенгенської зони влітку 2017 року сприяли відтоку людей із України. За даними експертів, до 5 мільйонів українців знаходять роботу за кордоном, з них велика частина працює сезонно. Приблизно 1,5 мільйони українців працюють у Польщі. Важливими причинами такої еміграції є відсутність нормальної роботи вдома, а також вища заробітна платня і сподівання на кращі перспективи за кордоном у майбутньому.

Трансферт грошей до України сягнув 2020 року 12,1 мільярди доларів США, що становило близько 8 відсотків внутрішнього валового продукту. Еміграція й відтік мізків послаблюють потенціал розвитку України, яка і без того переживає складну демографічну ситуацію.

УРЯД ЗАЦІКАВЛЕНИЙ У РЕФОРМУВАННІ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

Система пенсійного забезпечення зіткнулася із серйозними проблемами. Уряд планує запровадити накопичувальні пенсії. Починаючи з 2011 року, відбувається поступове збільшення пенсійного віку. 3 квітня 2021 року він становить 60 років для представників обох статей, якщо пенсійні внески сплачувалися щонайменше упродовж 28 років. Обговорюється можливість збільшення кількості років, протягом яких мають сплачуватися ці внески. Оскільки середня пенсія в перерахунку становить приблизно 100 євро, багато людей залишаються працювати і по досягненні пенсійного віку.

Проблеми наповнення пенсійного фонду ускладнюються широко розповсюдженою неформальною зайнятістю населення.



Міністр економіки України Олексій Любченко наголосив, що поруч із 11,3 мільйонами офіційно працевлаштованих громадян майже 11 мільйонів українців не мають офіційної зарплати, а до них додаються понад 11 мільйонів пенсіонерів. 2020 року кількість зайнятих неформально громадян становила 3,3 мільйони. Це – 20,5 відсотки від усього економічно активного населення (2015: 26,2 відсотки).

ОТРИМАННЯ ПРОФЕСІЇ: ВІДІРВАНІСТЬ ВІД ПРАКТИКИ

Попри відтік робочої сили порівняно із країнами Центральної і Східної Європи Україна все ще має значні людські ресурси. Особливо це стосується Центральної і Східної України, вважає виконавчий директор урядового офісу із залучення й підтримки інвестицій UkraineInvest Сергій Цівкач. Серйозним плюсом є традиційна наявність в Україні спеціалістів-математиків і техніків. Десятки тисяч інженерів і IT-фахівців щороку випускаються з вищих навчальних закладів країни. За кількістю тих, хто вивчає німецьку мову, Україна посідає п'яте місце у світі.

Проблеми в системі освіти пов'язані з нестачею фінансів і поганим технічним оснащенням навчальних закладів, застарілими навчальними планами й певною відірваністю від практики. Дуальної системи освіти в Україні немає. Велика частка випускників вишів працює не за спеціальністю. Світовий банк і Європейський інвестиційний банк (ЄІБ) надають Україні підтримку в модернізації системи освіти. АНК Ukraine активно працює над упровадженням дуальної професійної освіти. Незважаючи на високий рівень безробіття, у багатьох галузях фірмам важко підібрати необхідних фахівців. Це стосується як професій електрика, зварювальника або операторів верстатів, так і посад менеджерів. Проблемою є і те, що робочі професії не вважаються престижними.

ПРАКТИЧНА ВІДСУТНІСТЬ СТРАЙКІВ

Основними профспілками у країні є Федерація профспілок України та Конфедерація вільних профспілок України. Страйки проводяться доволі рідко передусім на підприємствах гірничодобувної та металургійної промисловості.

Розвиток середньої номінальної зарплати за місяць

	2018	2019	2020	травень 2021
номінальна (у національній валюті)	8 865	10 497	11 591	13 499
номінальна (у євро) ¹⁾	275,8	362,6	376,5	402,9
реальна зміна (%) ²⁾	12,5	9,8	7,4	16,8

1) у перерахунку за середнім обмінним курсом НБУ за зазначений період;

2) порівняно з аналогічним періодом попереднього року

Джерело: Державна служба статистики України (Держстат); розрахунки Germany Trade & Invest

ПІДБІР ПЕРСОНАЛУ ЧЕРЕЗ ПОРТАЛИ ЗАЙНЯТОСТІ, АГЕНТСТВА Й СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ

Для підбору персоналу місцеві й іноземні фірми користуються порталами зайнятості або – передусім у разі пошуку спеціаліста на керівну посаду – послугами спеціальних фірм. В Україні працює чимало міжнародних рекрутингових агентств. АНК Ukraine допомагає в підборі фахівців керівної ланки й торговельних представників. Не рахуючи щотижневика Kyiv Post, у якому відповідні оголошення дають в основному міжнародні організації, пошук персоналу через газети сьогодні практично не відіграє ніякої ролі. Тим важливішими стали портали зайнятості. Також використовуються соціальні мережі й робочі та приватні контакти.

Видатки на заробітну платню

Попри пандемію коронавірусу в Україні зростає номінальна заробітна платня. Утім, наразі вона становить близько 400 євро на місяць і залишається однією з найнижчих у Європі.

Після істотного падіння під час економічної кризи 2014–2015 років з 2016 року зарплати в Україні почали відчутно зростати. Ця тенденція тривала навіть в коронавірусний 2020 рік. На зростання зарплати суттєво впливають дедалі більша нестача спеціалістів, економічний розвиток, збільшення інфляції та підвищення законодавчо встановленої мінімальної заробітної платні.

До цього додаються велика різниця в зарплаті в інших країнах і відчутний відтік робочої сили за кордон. Середня номінальна заробітна платня в Україні становила 2020 року в перерахунку 376 євро, що значно нижче за відповідний показ-

Середня номінальна зарплата за місяць по галузях

	2020 (грн)	Зміна 2020/19 (%)*)	2020 (євро)
В цілому	11 591	10,4	376,5
Сільське господарство	9 757	10,2	316,9
Будівництво	9 832	5,1	319,3
Гірничодобувна промисловість	16 763	7,3	544,5
Переробна промисловість, зокрема	11 493	4,4	373,3
Харчова промисловість / виробництво безалкогольних напоїв	10 761	7,8	349,5
Текстильна промисловість	7 237	-3,1	235,1
Деревообробна, паперова промисловість, друкарні	9 934	6,8	322,6
Хімічна промисловість	12 363	9,0	401,6
Виробництво гумових і синтетичних матеріалів	10 779	4,2	350,1
Машинобудування	10 902	5,3	354,1
Металургія	13 926	3,5	452,3
Електротехніка/електроніка	13 275	6,1	431,2
Транспортне машинобудування	11 212	-3,9	364,2
Торгівля, ремонтні роботи	11 286	4,6	366,6
Готелі, гастрономія	6 026	-10,5	195,7
Транспорт, логістика, пошта	11 951	2,1	388,2
Телекомунікації	19 888	13,4	646,0
Фінанси, банки, страхування	20 379	6,5	661,9
Нерухомість	8 981	4,1	291,7

*) номінальні показники

Джерело: Держстат

ник у таких країнах, як Польща (1 163 євро) або Словаччина (1 133 євро).

НБУ ОЧІКУЄ ПОДАЛЬШОГО ЗБІЛЬШЕННЯ ЗАРПЛАТИ

Протягом наступних років НБУ очікує подальшого збільшення заробітної платні. У підготовленому у квітні 2021 року прогнозі інфляції йдеться про її реальне збільшення в поточному році на 8,6 відсотки,

але після цього зростання уповільниться (2022: 3,9 відсотки; 2023: 3,4 відсотки).

Мінімальна місячна зарплата становить наразі 6 000 грн, тобто 183 євро. 31 грудня 2021 року планується підвищення мінімальної зарплати до 6 500 грн.

ПОШИРЕННЯ ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Отримати достовірні дані про фактичний розмір зарплат в Україні практично неможливо. Це пов'язано, зокрема, з тіньовою економікою, частка якої у внутрішньому валовому продукті за даними Міністерства економіки України 2020 року становила 30 відсотків (2019: 27 відсотків). За іншими оцінками цей показник сягає навіть 50 відсотків.

До цього додається те, що в цифрах офіційної статистики віддзеркалюється лише частина зарплати економічного сектору. Згідно з дослідженням незалежної аналітичної платформи «Вокс Україна», проведеним 2018 року, ідеться про державний сектор включно з державними компаніями, де працюють 30,5 відсотки від загальної кількості зайнятого населення.

Середня номінальна зарплата за місяць по регіонах

	2020 (грн)	Зміна 2020/19 (%) ¹⁾	2020 (євро) ²⁾
Середній показник по країні	11 591	10,4	376
Столиця Київ	17 086	8,3	555
Регіони з високою зарплатою			
Донецька область	12 647	7,9	411
Київська область	11 887	8,0	386
Дніпропетровська область	11 681	8,6	379
Регіони з низькою зарплатою			
Чернігівська область	9 328	13,7	303
Волинська область	9 256	6,8	301
Чернівецька область	9 166	13,6	298

1) номінальні показники; у національній валюті; 2) середній курс НБУ за 2020 р.: 1 євро = 30,79 грн

Джерело: Держстат; розрахунки Germany Trade & Invest

Середня номінальна зарплата за місяць на вибраних посадах	
	2020 (долари США)
Керівниця великого представництва ¹⁾	7 236
Керівниця малого/середнього підприємства ²⁾	1 100
Фінансова директорка	3 289
Керівниця відділу кадрів	3 618
Керівниця відділу збуту	2 721
Головна бухгалтерка	2 392
Економістка	1 259
Юристка	1 017
Начальниця відділу збуту	867
Системна адміністраторка	777
Інженерія ²⁾	500-750
Програмістка ³⁾	2 400
Секретарка	538
Бухгалтерка ²⁾	500
Водійка ²⁾	580

1) для спрощення зазначені в цій таблиці професії охоплюють як чоловічу, так і жіночу форми іменників;
2) чиста заробітна платня за даними порталу work.ua; 3) дані порталу DOU;

Джерело: компанія Korn Ferry, цитата з часопису «Новое время» (число 12/2021); портал DOU; портал work.ua

Складніше щось сказати про приватний сектор, у якому багато співробітників частину зарплати отримують «у конверті», аби зменшити соціальні збори й податки й не втратити можливість отримання субсидій внаслідок зростання зарплати.

З огляду на складність отримання надійної інформації дані Держстату про заробітну платню необхідно розуміти лише як певні орієнтири. Для отримання повнішої картини можна скористатися пропозиціями зарплати, що розміщуються на інтернет-порталах із пошуку роботи. На них ідеться, як правило, про чисту заробітну платню.

РЕГІОНАЛЬНІ РОЗБІЖНОСТІ В ЗАРПЛАТІ

Найвищий рівень зарплати спостерігається у столиці Києві й великих містах і промислових центрах України. У сільських регіонах Західної України зарплати традиційно низькі. Втім, у зв'язку

з відтоком людей, сезонною міграцією та розміщенням іноземних виробництв і в цій частині країни відбувається підвищення заробітної платні. Через це протягом минулих років все більших проблем зазнає виробництво на основі давальницької сировини.

Заробити в регіонах із низьким зарплатами можна на виконанні простої роботи в компаніях переробної промисловості, у сільському господарстві або в роздрібній торгівлі. Тут заробітна платня часто не перевищує мінімальну.

ІТ-СЕКТОР – ЛІДЕР У ЗАРПЛАТІ

Найвищі зарплати у країні виплачуються в ІТ-секторі, серйозно орієнтованому на експорт своїх послуг. За даними порталу DOU, розробник програмного забезпечення в середньому заробляв у червні-липні 2021 року 2 500 доларів США. Більшість зайнятих у ІТ-секторі фахівців зареєстрована як фізичні особи-підпри-

ємці (ФОП). Завдяки цьому вони сплачують істотно менше податків. Фірми з іноземних капіталом платять зазвичай більші зарплати, ніж чисто українські компанії.

Більшість із наведених нижче даних щодо номінальної місячної зарплатні по окремих позиціях взято із джерел консалтингової компанії Korn Ferry. Зарплата керівної ланки стосується великих підприємств у основних економічних центрах країни. Тому цифри тут дещо більші, ніж показники щодо чистої зарплати на порталах зайнятості.

ЗРОСТАННЯ ДОДАТКОВИХ ПЛАТЕЖІВ

Через фінансові негаразди коронавірусного 2020 року багато фірм скоротили виплату своїм співробітникам додаткових платежів. Але в цілому спостерігається тенденція, що роботодавці у зв'язку з проблемами на ринку праці почали більше турбуватися про своїх співробітників, зокрема, аби зменшити традиційно високу плинність кадрів. Це проявляється у збільшенні виплат додаткових платежів, наданні пільг, можливостей підвищення кваліфікації та впровадженні бонусних систем. Найпопулярнішими додатковими платежами є виплата премій наприкінці року та приватне медичне страхування. Найбільше додаткових пропозицій спостерігається в ІТ-секторі.

ЄДИНІ СОЦІАЛЬНІ ВНЕСКИ

1 січня 2011 року в Україні було запроваджено так званий єдиний соціальний внесок (ЄСВ). Він становить 22 відсотки від номінальної зарплати і повністю сплачується роботодавцем. ЄСВ замінив існуючі раніше окремі внески: пенсійний, на випадок безробіття, на випадок тимчасової непрацездатності, а також нещасного випадку та професійної непридатності. За стягнення ЄСВ відповідає Пенсійний фонд України.

Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) становить 18 відсотків. До нього додається впроваджений 2014 року військовий збір – 1,5 відсотки. Триває обговорення необхідності впровадження обов'язкового медичного страхування. За даними парламентського Комітету з питань здоров'я нації, медичної допомоги та медичного страхування, воно може з'явитися 2023 року.

У порівнянні з міжнародними показниками непрямі видатки на робочу силу в Україні відносно високі. Керівник Національної ради реформ Міхеїл Саакашвілі

Соціальні внески за 2021 рік (у відсотках від основи нарахування)	
Єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	22 відсотки (мінімальний внесок: 1 320 грн/місяць, максимальний внесок: 19 800 грн/місяць)
Фізична особа-підприємець (ФОП)	1 320 грн/місяць*)
Медичне страхування	Державне медичне страхування відсутнє; медичне обслуговування фінансується з податків

*) дані по першій групі ФОП із річним доходом до 1 002 000 грн без найманих працівників із 1 січня 2021 р.

Джерело: Фонд соціального страхування України; портал minfin.com.ua

Стислий огляд законодавчих приписів

Заробітна платня	Регулюється колективними договорами або узгоджується у трудовому договорі
Мінімальна зарплата	6 000 гривень (грн); заплановано збільшення до 6 500 грн з 1 грудня 2021 року
Кількість робочих годин на тиждень	Максимум 40 годин; для деяких категорій працівників передбачено меншу кількість робочих годин; можливим є узгодження п'ятиденного або шестиденного робочого тижня, при цьому в останньому випадку тривалість робочого дня не може перевищувати 7 годин, а в суботу – 5 годин.
Нормований робочий тиждень	5 або 6 робочих днів
Допустима понаднормова робота	Допускається лише за певних передумов; не може перевищувати 4 години впродовж двох днів підряд і 120 годин за рік; оплачується подвійною ставкою
Оплачувані святкові дні	11 святкових днів; у разі, якщо вони припадають на вихідні, як правило, наступний робочий день є вихідним; це стосується й Великодня та Трійці.
Оплачувана відпустка	Базова відпустка – 24 календарних дні на рік; певні категорії найманих працівників мають довшу відпустку; додаткові дні відпустки в деяких галузях із фізично важкою роботою та/або роботою, пов'язаною з ризиком для здоров'я, у деяких видах роботи і співробітників із дітьми
Додаткові виплати місячної зарплати за результатами року (13 та/або 14 зарплата)	13 зарплата (премія за результатами року), 14 зарплата (матеріальна допомога на реабілітацію, виплачується перед відпусткою) зазвичай обов'язкові в державних установах; додаткові виплати врегульовуються, як правило, у колективних договорах.
Додаткова оплачувана відпустка (додаткова або соціальна відпустка)	Додаткова відпустка для підвищення кваліфікації й перепідготовки, спеціальна відпустка для написання дисертації або підручника, для підготовки до змагань і участі в них, додаткова відпустка для певних категорій працівників; соціальна відпустка при народженні й усиновленні дитини, догляд за дитиною до трьох років; Фонд соціального страхування оплачує лише два останніх пункти; в інших випадках за оплату відповідає роботодавець; див. положення Закону «Про відпустки».
Оплачувані дні в разі хвороби	Перші 5 днів хвороби оплачує роботодавець, решту – Фонд соціального страхування
Випробувальний термін	1 місяць для робітників (Законом не пояснюється детальніше тлумачення терміну); до 3 місяців для всіх інших найманих працівників; у виняткових випадках з дозволу профспілок можливе продовження до 6 місяців; Стаття 26 Кодексу законів про працю містить перелік випадків, коли випробувальний термін не встановлюється. Це: • прийняття на роботу осіб, які не досягли 18 років або випускників професійних і вищих навчальних закладів; • осіб, звільнених у запас із військової чи альтернативної служби; • осіб із інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; • осіб, обраних на посаду; • переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; • вагітних жінок; • одиноких матерів, які мають дитину до 14 років або дитину з інвалідністю; • осіб, із якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; • осіб на тимчасові та сезонні роботи; • внутрішньо переміщених осіб.

Джерело: компанія DLF attorneys-at-law

вважає, що видатки необхідно скоротити, аби зменшити частку тіньової економіки.

Трудове право

Трудове право України традиційно є дружнім по відношенню до найманих працівників і потребує проведення великомасштабної реформи.

ПРАВОВІ ПІДСТАВИ

В основі Кодексу законів про працю України (КЗпП) лежить прийнятий ще 1971 року кодекс радянських часів. Україна – єдина країна з-поміж колишніх республік Радянського Союзу, яка і досі використовує

його. Щоправда, він був доповнений низкою законів, як-от законами «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про охорону праці» та «Про відпустки».

Трудове право вважається надзвичайно дружнім по відношенню до найманих працівників, попри близько 150 внесених змін воно потребує серйозного оновлення.

Під час пандемії коронавірусу навесні 2020 року уряд ухвалив законодавчі положення щодо гнучкого графіку роботи, дистанційної роботи та роботи на дому. Згодом було прийнято законодавчі приписи щодо забезпечення рівних можли-

востей матері й батька під час виховання дітей, а також правові гарантії мобільних працівників. Паперову трудову книжку протягом п'яти років буде замінено на електронну версію.

УКЛАДЕННЯ ДОГОВОРІВ І ПРАВА Й ОБОВ'ЯЗКИ ДОГОВІРНИХ СТОРІН

Трудові договори, як правило, укладаються в письмовій формі (Ст. 24 Кодексу законів про працю). У визначених законодавством випадках письмова форма є обов'язковою.

Найманий працівник допускається до роботи лише після укладення трудового до-

говору, затвердженого відповідним розпорядженням роботодавця. Крім цього, про це необхідно попередньо поінформувати Державну податкову службу України.

Обов'язковими складовими частинами трудового договору є приписи, що визначають:

- посаду (завдання, повноваження);
- розмір окладу;
- випробувальний термін (якщо такий узгоджується);
- місце роботи і графік роботи.

Розмір окладу може визначатися залежно від результатів роботи. Можливим є визначення в договорі положень щодо надання відпустки, розірвання трудових відносин і відповідальності, що впливає з трудових правовідносин. При цьому необхідно врахувати, що умови трудового договору не повинні бути для найманого працівника гіршими, ніж законодавчо передбачені приписи. В цьому разі вони просто не будуть чинними.

Особливою формою трудової угоди є контракт (Стаття 21 КЗпП). Він забезпечує сторонам більше простору для дій і тому використовується особливо часто для визначення трудових відносин із керівництвом. При цьому можуть узгоджуватися моменти, що відходять від законодавчих приписів, наприклад, щодо строку дії контракту або щодо умов дострокового припинення його дії.

Облік зайнятості найманих працівників ведеться згідно зі змінами від 5 лютого 2021 року в електронній формі. Закон «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» передбачає внесення застрахованих осіб до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. У ньому ведеться облік і розрахунок платежів державного соціального страхування.

За вимогою працівників, які вперше влаштовуються на роботу, на них протягом 5 днів після працевлаштування може бути оформлена трудова книжка. Працівник зберігає трудову книжку й за підстави законодавства може вимагати від роботодавця внесення до неї інформації про працевлаштування, переведення та звільнення, про нагородження та заохочення.

ПРИПИНЕННЯ ДІЇ ДОГОВОРУ

Загальні підстави припинення дії договору представлені у Статті 36 Кодексу законів про працю України. Згідно зі Статтею

38 КЗпП найманий працівник може розірвати укладений на невизначений строк договір без повідомлення причин, попередивши про це письмово за два тижні. Роботодавець може достроково розірвати строковий договір лише в разі, якщо це відповідає Статті 39 КЗпП.

Причини розірвання договору з ініціативи роботодавця визначено у Статті 40 КЗпП й далі. Розірвання договору з ініціативи роботодавця згідно зі Статтею 43 КЗпП в окремих випадках може здійснюватися лише за попередньою згодою профспілок. Як правило, роботодавець не може опротестувати рішення представників профспілки компанії, що суперечить його планам.

За практичну реалізацію положень трудового права відповідає Державна служба України з питань праці. Іноземні інвестори в будь-якому разі повинні дотримуватися чинних правових засад і ретельно вести документацію про працевлаштування й зайнятість працівників, аби не допустити конфліктів.

При розірванні договору з ініціативи роботодавця у зв'язку зі змінами виробничих процесів і організації праці певні групи співробітників мають переваги щодо збереження робочого місця. Критерієм може слугувати, наприклад, їхні працездатність і кваліфікація. У разі рівних умов враховуються обставини соціального плану.

Такі працівники, як вагітні жінки або жінки з дітьми віком до 3 років, одиноки матері з дитиною до 14 років або дитиною з інвалідністю окремо захищаються законодавством і можуть бути звільнені лише в разі повного закриття компанії. Такі самі гарантії мають і батьки-чоловіки, які виховують дітей без матерів (зокрема, якщо мати тривалий час перебуває в медичному закладі), а також опікуни, прийомні або патронатні батько чи мати.

При звільненні з ініціативи роботодавця в певних випадках працівникам виплачується компенсація. Зазвичай її розмір становить від однієї до шести середніх місячних окладів.

За спільною згодою договори про припинення правових відносин передбачають можливість розірвання трудових відносин. Згода представництва працівників для цього не потрібна. Також вони уможливають припинення трудових відносин із працівниками, які мають особливі гарантії захисту.

Преміум-члени АНК Ukraine (в алфавітному порядку)

AEROC

ArcelorMittal



BMW
Україна



BOSCH
Винайдено для життя

Deutsche Bank

Grant Thornton

KÄRCHER
makes a difference

KOSTAL

PAKHARENKO
IP AND LAW FIRM
PAKHARENKO
& PARTNERS

PHOENIX
CONTACT

SAP

SCHNEIDER
GROUP

SIEMENS
Healthineers

Workconsult

Цифрові рішення для профтехосвіти: диджиталізації без людини не існує

16 вересня 2021 року відбулася німецько-українська онлайн-конференція „ЦИФРОВІ РІШЕННЯ В ОСВІТІ: КРАЩІ ПРАКТИКИ & МАЙБУТНІ ТРЕНДИ“. Захід зібрав понад 60 представників німецьких і українських профільних асоціацій та об'єднань, Міністерства освіти і науки України, керівників закладів професійно-технічної освіти, підприємців і держслужбовців, відповідальних за цей напрямок роботи.

Під час конференції Фолькер Фальх, керівник міжнародного департаменту групи bbw (Освітнього центру баварської економіки), розповів про цифровізацію та пов'язані з нею виклики, про багаторічний досвід, що уже має Освітній центр баварської економіки, зокрема, зазначивши, що на сьогодні «цифровізація (диджиталізація) присутня всюди, у всіх аспектах життя людини. Але саме людина перебуває в центрі цього процесу, без неї диджиталізації не існує. У свою чергу, цей процес не можливий без талановитих педагогів та фахівців з навчання».

Ключовим моментом правильного підходу до освоєння цифрових рішень у профтехосвіті, на думку пана Фальха, є постійне й масове підвищення кваліфікації: працівників, учнів, інших стейкхолдерів, задіяних у освітньому процесі.

«Ми вміємо і зможемо працювати інтерактивно, якщо матимемо відповідно розроблені методики. Заняття буде цікавим настільки, наскільки підготовленими ми до нього будемо. Згадаймо уроки фізики, коли проводили досліди: якщо щось не вдавалося, то вчитель завжди казав, що потрібні кращі умови для проведення дослідів. Така ситуація складається і з диджиталізацією освіти», – наголосив Фолькер Фальх.

Александр Маркус, голова правління Німецько-Української промислово-торговельної палати, зауважив, що багаторічний успішний досвід Німеччини з упровадження дуальної форми навчання й розвитку наставництва в бізнесі створює базові передумови для поширення державно-приватного партнерства як моделі трансферу знань і технологій, фінансових ресурсів та інновацій від роботодавців до професійних навчальних закладів освіти. Також АНК Ukraine здійснює широке консультування підприємств в країні, супроводжує проекти



навчання молоді сучасним професіям і підтримує підвищення кваліфікації персоналу. «Ми пропонуємо онлайн-курси із стратегічного екологічного менеджменту, соціальної корпоративної відповідальності бізнесу й наставництва на виробництві (In-company instructor), які є квінтесенцією німецького й українського досвіду на ринку тренінгових послуг», – підкреслив Александр Маркус

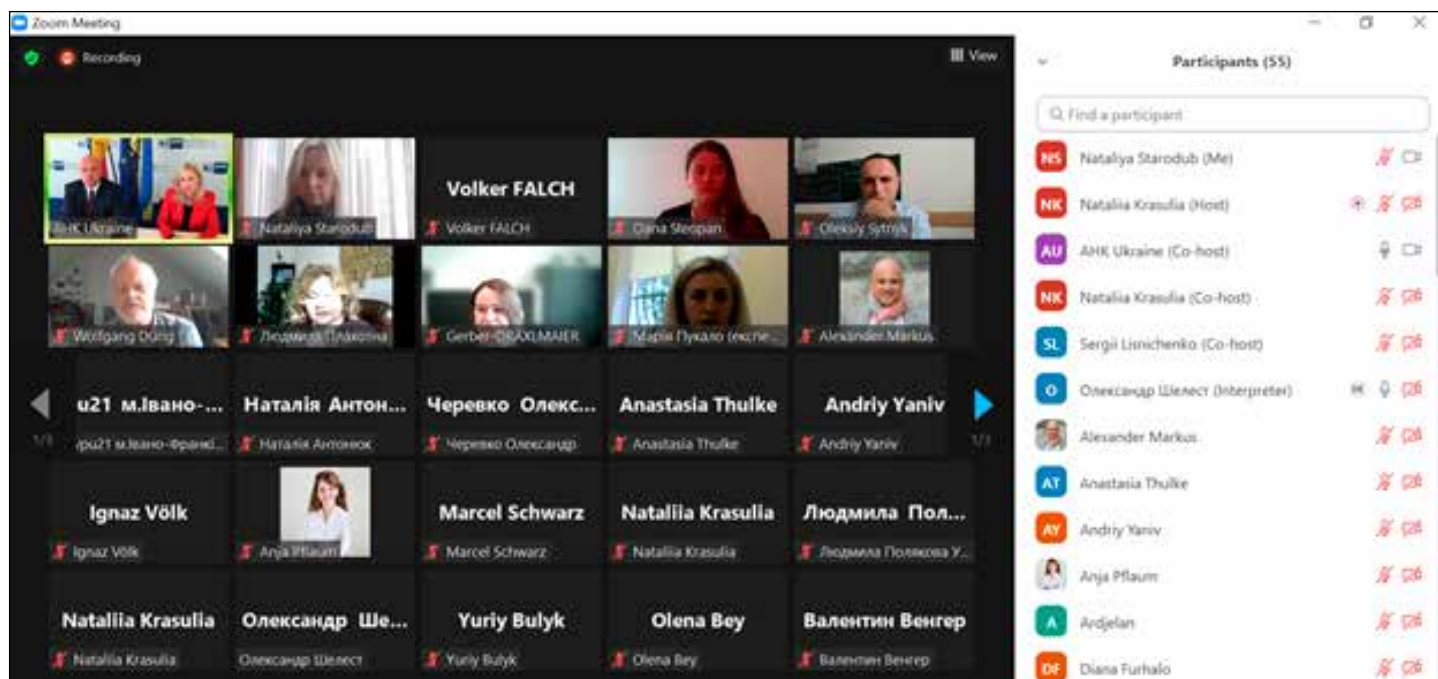
Олексій Ситник, експерт команди підтримки реформ у сфері профтехосвіти Міністерства освіти і науки України, розповів про заплановані зміни на законодавчому рівні, пов'язані з цифровізацією профтехосвіти, про міжнародні проекти і сайти, що, зокрема, розробляються установою сьогодні на допомогу учням із визначенням пріоритетів; про створення системи управління профтехосвітою – порталу для навчальних закладів, де вони самостійно зможуть отримувати всю необхідну інформацію автоматично, без запитів до міністерства. «Обласні ради й управління також

зможуть користуватися цією системою, зокрема для того, щоб планувати фінансування», – додав п. Ситник.

Оана Стеопан, керівник німецько-українського проекту «Партнерство у сфері професійно-технічної освіти в Україні» (2020-2023), розповіла, як Освітній центр баварської економіки (bbw) gGmbH уже вдруге реалізує цей проект в Україні (перший завершився 2019 року), і який вплив матиме цифровізація на навчальні компоненти у його рамках.

Наталія Стародуб, керівник відділу проектів для бізнесу при Німецько-Українській промислово-торговельній палаті, розповіла про німецький досвід палат у розвитку інновацій, креативності та практичності в дуальному варіанті освіти, а також про послуги, які надає Палата сьогодні у відповідь на запити компаній.

Представники компаній – керівник відділу міжнародного навчання групи Dräxlmaier Барбара Гербер, керівник підрозділу сервісу та технічної підтрим-



ки ТОВ «Роберт Бош Лтд» Олександр Черевко, фахівець із питань бізнес-наставництва й лідерства Аня Пфляум, Anja Pflaum Consulting, тренер і консультант із питань дистанційного навчання Ян Ульман, Lern.Hand.Werk – поділилися своїм досвідом роботи з урахуванням інструментів диджиталізації в добу пандемії. Доповідачі єдині в думці, що без цифровізації навчальний процес був би вкрай складним. А в бізнесі цифрова освіта зараз є не лише доречною, але й необхідною. Вона економить час і, головне, дає змогу постійно навчатися й удосконалюватися.

Після виступів відбулася робоча сесія, що складалася з запитань і відповідей,

у ході якої учасники також мали змогу обговорювати про актуальні тренди та впливи сучасного розвитку цифрових технологій у професійно-технічній освіті.

Конференція стала початком серії заходів, що зосереджуються на питаннях диджиталізації професійного навчання й викликах, що випливають з цього процесу.

Захід відбувся в рамках німецько-українського проекту «Партнерство у сфері професійно-технічної освіти в Україні», що реалізується Освітнім центром баварської економіки (bbw) gGmbH за фінансової підтримки Федерального

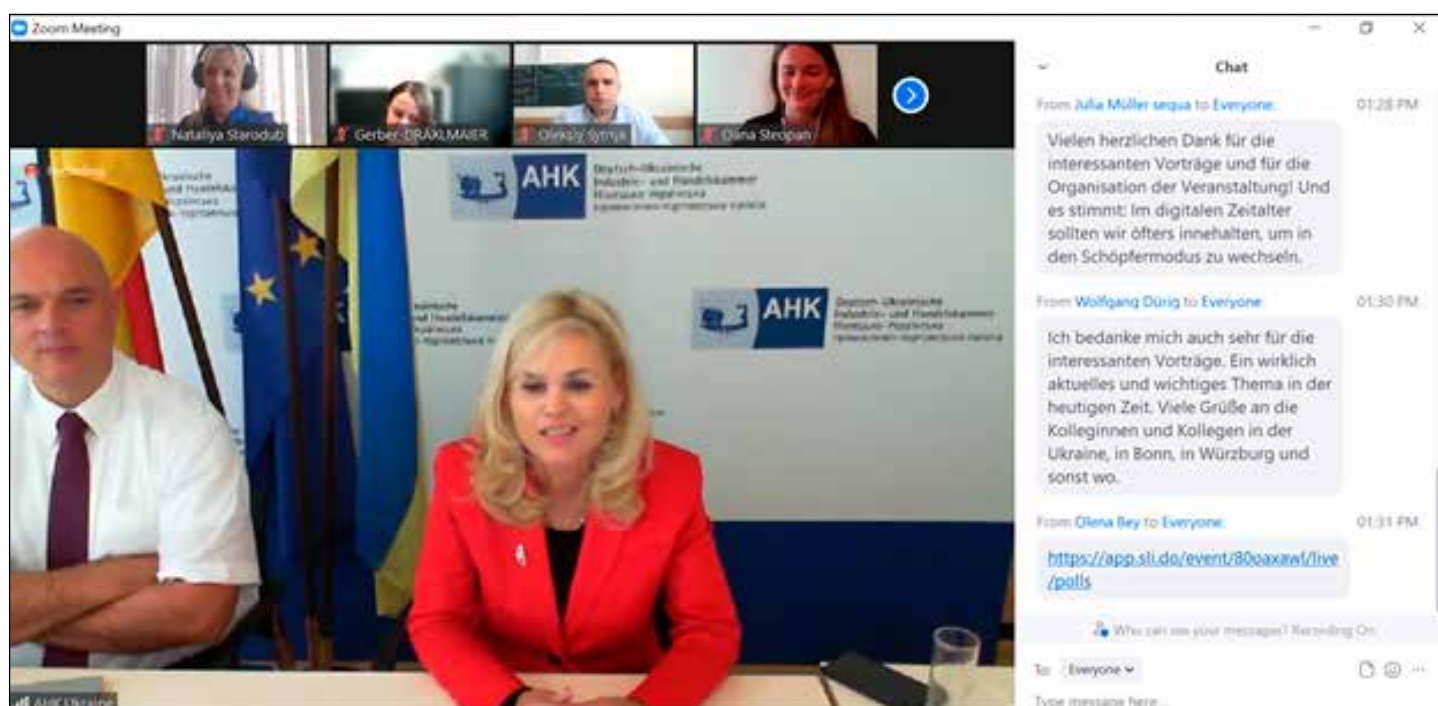
міністерства економічного співробітництва та розвитку. Онлайн-конференцію було організовано у співпраці з Німецько-Українською промислово-торгівельною палатою (АНК Ukraine).



Юрій Булик
Начальник управління з питань комунікацій Львівської ТПП



к.е.н. Наталія Стародуб,
Керівник відділу освітніх проєктів, ANK Ukraine



Найкращі практики в боротьбі із продажем контрафакту в Україні

У 2020 році, під час глобальної пандемії, вплив контрафактної продукції на ведення бізнесу зростав у геометричній прогресії – переважно через значне поширення контрафактних товарів у мережі інтернет. Зв'язок між збільшенням продажу контрафакту й заподіяною шкодою бізнесу та громадськості є очевидним, однак вирішення цієї проблеми є комплексним і складним, а продаж у мережі інтернет є однією з основних проблем у боротьбі з контрафактом.

Відповідно до звіту Європейського відомства з питань інтелектуальної власності «Ризики та збитки, спричинені порушенням прав інтелектуальної власності в Європі. Інформаційна кампанія 2021 року» (Звіт EUIPO), споживачам важко розрізняти справжні та підроблені товари, особливо в мережі інтернет. За статистикою, 1 з 3 осіб у світі (хоча в деяких країнах навіть 1 з 2) і в середньому майже 1 із 10 європейців (9 %) стверджують, що при купівлі контрафактних товарів вони були введені в оману. Оскільки онлайн-продаж товарів процвітає (за даними Євростату, у 2020 році понад 70 % європейців здійснювали покупки в мережі інтернет), невизначеність щодо контрафактної продукції стає все більш серйозною проблемою захисту споживачів.

Спільним дослідженням Європейського відомства з питань інтелектуальної власності (EUIPO) та Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) встановлено, що контрафактна продукція становить 6,8 % імпорту Європейського Союзу (121 млрд євро) і впливає на кожен сектор, починаючи з косметики й іграшок, вина та напоїв, електроніки й одягу, і закінчуючи пестицидами та фармацевтичними продуктами.

Що стосується України, то згідно з нещодавнім дослідженням, проведеним під егідою Агентства Сполучених Штатів Америки з міжнародного розвитку (USAID), обсяг електронної комерції в країні в 2020 році становив 4,0 млрд доларів США. Очікується, що цей показник щорічно зростатиме на 15 %. Український сегмент електронної комерції має найвищі темпи зростання в країнах Центрально-Східної Європи і становить 41 %.



Згідно зі Звітом EUIPO, контрафактна продукція становить серйозну небезпеку для здоров'я та безпеки громадян, оскільки зазвичай не відповідає стандартам якості й безпеки, а також може містити небезпечні інгредієнти або компоненти. Очевидно, що контрафактні пестициди та хімікати завдають значної шкоди людям і навколишньому середовищу.

У той же час світова торгівля контрафактною фармацевтичною продукцією була оцінена в 4 млрд євро. Поштові та кур'єрські послуги – основні види транспортування контрафактних лікарських засобів у всьому світі. Занепокоєння через продаж контрафактної продукції ще більше зросло під час пандемії COVID-19.

Безумовно, виробники оригінальних товарів на корпоративному й законодавчому рівні впроваджують різні технології для відстеження та перевірки справжності оригінальних продуктів, придбаних кінцевим споживачем, включаючи використання технології блокчейн.

Однак лише цієї технології недостатньо для боротьби з контрафактними товарами, і власники брендів використовують

різноманітні юридичні інструменти для вирішення цієї проблеми.

В Україні існують різні правові механізми, які власники брендів можуть включити до кампанії щодо захисту марки. Це, зокрема, прикордонний контроль за переміщенням товарів через митний кордон, цивільний позов і кримінальне провадження.

Правильне поєднання різних юридичних інструментів у кампанії захисту бренду є ефективнішим, ніж окремі епізодичні юридичні дії, однак у національній практиці кримінальне провадження відіграє центральну роль у боротьбі з контрафактною продукцією.

Наразі у структурі Національної поліції України немає спеціального департаменту, який би опікувався правопорушеннями у сфері інтелектуальної власності. Проте деякі порушення з цієї категорії підпадають під діяльність Департаменту кіберполіції, досить активного в боротьбі з порушеннями прав інтелектуальної власності в інтернеті. Тому відкриття кримінального провадження та звернення до департаменту розглядаються як один із способів боротьби з онлайн-продажами контрафактних товарів.

Провадження розпочинається на підставі скарги, поданої власником прав інтелектуальної власності, який у подальшому виступатиме як потерпілий. Власник прав інтелектуальної власності має обмежені права у кримінальному провадженні, однак практика показує, що його активна участь у провадженні є важливим чинником для ефективного розслідування й подальшого захисту прав інтелектуальної власності.

Порушення прав інтелектуальної власності караються санкціями відповідно до адміністративного та кримінального законодавства. Статтею 51-2 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачений штраф у розмірі від десяти до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з конфіскацією незаконно виготовленої продукції та обладнання й матеріалів, призначених для її виробництва.

Відповідно до статті 229 Кримінального кодексу України, незаконне використання знаку для товарів і послуг, якщо це завдало матеріальної шкоди в значному розмірі, карається штрафом у розмірі від тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, тобто приблизно від 600 до 1 200 євро (п. 1 ст. 229 Кримінального кодексу України).

Ті самі дії, вчинені повторно або за попередньою змовою групою осіб, або якщо вони завдали матеріальної шкоди у великому розмірі, караються штрафом від трьох тисяч до десяти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, тобто приблизно від 1 800 євро до 6 000 євро (п. 2 ст. 229 Кримінального кодексу України).

Ті самі дії, вчинені службовою особою з використанням службового становища або організованою групою, або якщо вони завдали матеріальної шкоди в особливо великому розмірі, караються штрафом від десяти тисяч до п'ятнадцяти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, тобто приблизно від 6 000 до 9 000 євро, з позбавленням права обіймати певні посади чи здійснювати певну діяльність (п. 3 ст. 229 Кримінального кодексу України).

Шкода визнається значною, якщо її сума (розрахована за відповідною формулою) становить не менше 700 євро; великою, якщо її сума становить не менше ніж 7 100 євро; особливо великою, якщо її сума становить не менше ніж 35 500 євро.

Слідчий під час досудового розслідування має право проводити ряд негласних слідчих розшукових дій, що можуть вплинути на цінність кримінального провадження для власників прав інтелектуальної власності, оскільки це надає можливість зібрати інформацію та юридичні докази, які не може зібрати власник прав інтелектуальної власності, зокрема, враховуючи те, що в Україні не легалізована діяльність приватних детективів. Щодо контрафакту, то найбільш типовими "моделями" для спільних дій правоохоронних органів та бізнесу є такі: контрольована закупка контрафактних товарів; рейди в місцях продажу, виготовлення або зберігання контрафактних товарів; вилучення контрафактних товарів або обладнання для їх виготовлення; накладення арешту на вилучене майно та інші активи правопорушника.

Утім, незважаючи на важливість цих дій, представники бізнесу можуть поставити обґрунтоване запитання: як саме ці слідчі та процесуальні дії можуть допомогти власникам прав інтелектуальної власності захистити свої права?

По-перше, розслідування здійснюється в рамках кримінального провадження не тільки щодо фактичного продажу контрафактної продукції, а й щодо її виготовлення для продажу, а також щодо відстеження ланцюга розповсюдження контрафактних товарів. Рейди можуть проводитися для виявлення пунктів пакування та зберігання контрафактної продукції, виробничих приміщень, осіб, залучених до виготовлення, продажу та зберігання. Першим кроком є контрольована закупка, яка дозволяє зафіксувати факт правопорушення, особу, яка його вчинила, та іншу інформацію, у подальшому необхідну як доказ у кримінальному провадженні.

Ця слідча дія є негласною і допускається лише за певних обставин, які необхідно обґрунтувати. Наприклад, цю дію можна здійснити лише у випадках, коли йдеться про тяжкий або особливо тяжкий злочин, підготовлений або вчинений стосовно надзвичайно цінних товарів або у великій кількості.

По-друге, після контрольованої закупки проводять обшук на місці, вилучають товар, а виробничі приміщення – опечатують. Після цього суд негайно розглядає клопотання слідчого про накладення арешту на вилучені контрафактні товари, все устаткування, на якому вони вироблялися, а інколи й на всі склади, на яких вони зберігаються.

Після цього за наявності підстав суддя накладає арешт на майно із заборобою його використання. Це приводить до повного блокування контрафактних товарів, після чого будь-яка діяльність, пов'язана з виробництвом та розповсюдженням контрафактної продукції, стає неможливою.

По-третє, приємним бонусом, який також виступає одним із засобів захисту від подальшої незаконної діяльності, є знищення всієї контрафактної продукції, а іноді й обладнання, на якому вона була виготовлена.

Завдяки вищеписаним слідчим і процесуальним діям компанії можуть розраховувати на вилучення та знищення контрафактних товарів, повне блокування виробництва контрафакту й арешт майна правопорушників.

Крім того, Кримінальний процесуальний кодекс передбачає компенсацію шкоди, заподіяної кримінальним правопорушенням. Для відшкодування збитків, завданих незаконним використанням торговельної марки або комерційного найменування, потерпілий має право подати цивільний позов проти порушника в рамках кримінального провадження. Для розрахунку збитків під час досудового розслідування призначається судова експертиза.

Підсумовуючи, зазначимо, що кримінальне право та процесуальні дії містять досить ефективні правові інструменти для боротьби з контрафактною продукцією. Діапазон можливостей у кримінальних провадженнях набагато ширший, ніж у цивільних та господарських провадженнях. За допомогою кримінального провадження компанія, права якої були порушені, може стягнути всі збитки, завдані таким правопорушенням. Крім того, повністю припиняється виробництво й розповсюдження контрафактних товарів.



Катерина Олійник,
партнер, Arzinger



Микола Ничипорук,
старший юрист, Arzinger

Піар для інвестиційних компаній: що важливо враховувати в комунікації

КЛЮЧОВУ РОЛЬ ПІАРУ НАОЧНО ДЕМОНСТРУЄ ДІЯЛЬНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙНИХ КОМПАНІЙ

Україна впевнено декларує курс на поліпшення інвестиційного клімату. Про державну підтримку інвестиційних компаній і п'ятирічні податкові канікули для інвесторів ідеться у новоприйнятому Законі «Про державну підтримку інвестиційних проектів зі значними інвестиціями» (законі «про інвестиційних нянь»). Отже, кількість інвесторів, готових працювати, розвивати свої активи й цілі галузі в Україні, має зростати. Це безпосередньо вплине й на конкуренцію в боротьбі за перспективні об'єкти країни, у якій виграють компанії з ефективними комунікаціями й сильною та прозорою репутацією.

Складно говорити про результати й ефективність того, що важко виміряти. На перший погляд, ключові показники ефективності (КПЕ) у публік рілейшнз можуть бути незрозумілими для компаній: побудова репутації та довіри, налагодження комунікації, формування лояльної аудиторії – ці показники не є миттєвими й короткостроковими, а досягаються протягом тривалого часу. Проте ключову роль піару можна наочно побачити в діяльності інвестиційних компаній. Адже у їхньому випадку ефективні комунікації впливають на отримання дозвільної документації на реалізацію проектів, підтримку з боку місцевої та центральної влади, співпрацю із громадою і стейкхолдерами. Всі ці чинники прямо впливають на успішність роботи інвестора у країні. Іншими словами, кінцева мета піару компаній-інвесторів – це реалізація власних інвестиційних завдань. Саме комунікація інвестиційних компаній демонструє чітке розмежування піару від реклами, адже комунікації інвесторів не спрямовані на просування себе, своїх послуг чи продуктів. Вони покликані створити компанії репутацію відкритої, прозорої фірми, що планує довгострокову діяльність у країні.

Що важливо враховувати у комунікаціях компаній-інвесторів?

ПРЕВЕНТИВНІСТЬ

Публічні комунікації необхідні компанії вже на етапі анонсування, тобто від часу заходу інвестора на проект. Тільки так можна про-

контролювати позиціонування компанії в мас-медіа й серед основних груп цільової аудиторії. До того ж важливо, аби із самого початку компанія була ньюзмейкером та спікером власних інфоприводів. У протилежному випадку інші зацікавлені групи можуть привласнити собі успішні проекти й ініціативи компанії на публічному рівні.

РІЗНІ ГРУПИ ЦІЛЮВИХ АУДИТОРІЙ – РІЗНІ БІЗНЕС-ЗАВДАННЯ

Інвестору необхідно розуміти, з якими групами цільової аудиторії йому потрібно комунікувати. Спілкування з різними аудиторіями розв'язує різні потреби й бізнес-завдання компанії:

- налагоджений зв'язок із місцевою та центральною владою забезпечує безперешкодну роботу інвестора в регіоні та країні;
- з місцевим населенням – підтримку діяльності компанії на локальному рівні та підтримку місцевих працівників у штаті;
- з діловою спільнотою – співпрацю зі стейкхолдерами тощо.

Відповідно для кожної з зазначених груп цільової аудиторії необхідно розробляти окремі меседжі для комунікації, що відповідають потребам і очікуванням аудиторії. Наприклад, для місцевого населення ефективними будуть меседжі про те, що компанія є роботодавцем у регіоні та що інвестор ініціює та впроваджує соціально-відповідальні проекти. Для місцевої влади – меседж про поліпшення економічного розвитку регіону. Для стейкхолдерів важливо, аби це була надійна та стабільна у співпраці компанія. А для донесення кожного меседжу інвестор має використовувати різні комунікаційні канали та формати. Ідеться про пресбрифінги, тури на виробництво, нативні й аналітичні матеріали у ЗМІ, участь компанії в галузевих подіях тощо.

Лише регулярна й систематична комунікація з усіма групами аудиторій робить їх лояльними до компанії-інвестора та дає бажаний ефект, а часто – має превентивний антикризовий характер. Перед стартом комунікаційної кампанії також важливо оцінювати репутаційні ризики та ймовірні кризи (а відповідно – і шляхи їхнього вирішення) з цією чи іншою групою.

ТАКТИКА «WIN-WIN» У СПІВПРАЦІ ІЗ ГРОМАДОЮ

Коли йдеться про роботу інвестора у певному регіоні, важливу роль у прийнятті рішення щодо, наприклад, дозвільної документації, а відповідно і діяльності компанії в регіоні відіграє громада. Тут ідеться як про місцеве самоврядування, так і населення. Найефективнішим принципом комунікації компанії з місцевою громадою є тактика win-win та співпраця на засадах партнерства. Що отримує громада від діяльності інвестора у регіоні? Податки у місцевий бюджет, додаткові робочі місця, міжнародний досвід і можливість співпраці українських спеціалістів із іноземними експертами, проекти корпоративної соціальної відповідальності на місцевому рівні. Наприклад, завдяки діяльності німецької компанії Kromberg & Schubert GmbH – заводу із виготовлення електричних кабельних мереж у Волинській області, робоча міграція місцевого населення за кордон значно знизилася. Ще одним прикладом ефективної комунікації інвестора із громадою є британська видобувна компанія Cadogan Petroleum, що працює на Львівщині й регулярно впроваджує й підтримує соціальні проекти та ініціативи в області. Результатом такої активності стали довіра до інвестора й зацікавленість у його діяльності в регіоні та країні. Компанія має доносити до місцевого населення та влади власні місії, бачення, відповідальний підхід до виробництва. Якщо не робити цього на рівні комунікацій, зацікавлені групи осіб зможуть легко маніпулювати думкою громади, саботуючи таким чином діяльність компанії.

Наша країна приваблива з інвестиційного погляду завдяки наявності власної сировинної бази, географічному розташуванню й інтелектуальному потенціалу. І хоча досі є перепони, які відлякують іноземних інвесторів, як-от низька довіра до судової системи, питання безпеки своїх вкладень та їхньої довгостроковості, а також конкуренція, що зростатиме, вдало побудована стратегія комунікації – основна інвестиція, яка допоможе залишитися у виграші.



Ревіде Зіятдінова, PR-спеціаліст,
Perfect PR agency.

Засідання комітетів та заходи АНК Ukraine 2021

Актуальні заходи Ви знайдете на нашій офіційній сторінці www.ukraine.ahk.de/ua/home/

Тема/Організатор	Дата	Місце проведення
Онлайн-засідання робочої групи з питань ІТ та кібербезпеки Німецько-Українська промислово-торговельна палата	28 жовтня 2021 14.00 год	MS Teams
Онлайн-засідання комітету з питань банківських та фінансових послуг Німецько-Українська промислово-торговельна палата	28 жовтня 2021 16.00 год	MS Teams
Онлайн-засідання комітету з питань харчової промисловості та сільського господарства Німецько-Українська промислово-торговельна палата	23 листопада 2021 11.00 год	MS Teams
Онлайн-засідання комітету з питань права Німецько-Українська промислово-торговельна палата	10 листопада 2021 09.00 год	Zoom
Засідання комітету з питань податків та фінансової звітності Німецько-Українська промислово-торговельна палата	12 листопада 2021 10.00 год	MS Teams
Онлайн-засідання комітету з питань логістики та транспорту Німецько-Українська промислово-торговельна палата	16 листопада 2021 14.30 год	Zoom
Онлайн-засідання комітету з питань HR Німецько-Українська промислово-торговельна палата	17 листопада 2021 16.00 год	MS Teams
Онлайн-засідання координаційної групи з питань медіації Німецько-Українська промислово-торговельна палата	9 грудня 2021 10.00 год	Zoom
АНК-Різдвяний вечір 2021 Німецько-Українська промислово-торговельна палата	9 грудня 2021 18.00 год	Національна філармонія України Володимирський узвіз, 2 01001 Київ

ВИХІДНІ ДАНІ

Видавець:

Німецько-Українська промислово-торговельна палата
Germany Trade & Invest (GTAI)

Контакти:

Юліанна Вельбоветц
Зв'язки з громадськістю/робота з майбутніми членами палати
Німецько-українська промислово-торговельна палата
Вул. Пушкінська 34, 01004, Київ, Україна
E-Mail: info@ukraine.ahk.de
yulianna.velbovets@ukraine.ahk.de
Сайт: ukraine.ahk.de
Twitter: AHK_Ukraine
Facebook: www.facebook.com/ahk.ukraine/
Telefon: +38 044 481 3399, 234 5595, 234 5998
Telefax: +38 044 235 4234, 234 5977

Відмова від відповідальності:

Інформаційний бюлетень базується на інформації національних та іноземних інформаційних агентств та ЗМІ, а також на повідомленнях Німецько-Української промислово-торговельної палати та GTAI. Видавець не несе відповідальності за правильність, точність та актуальність пред'явленого змісту та авторизованих текстів Палати і GTAI. Тиражування, продаж чи розповсюдження інформаційного бюлетеня, також і часткове, без письмового погодження Німецько-Української промислово-торговельної палати забороняються.

За підтримки:



Федеральне Міністерство економіки та енергетики

на підставі рішення Німецького Бундестагу