

3. Попов Ю. Введение в социологию труда и занятости. / Ю. Попов, А. Шевчук — М.: Дело, 2005. — 200 с.
4. Радаев В.В. Социология рынков: к формированию нового направления [Текст] / В.В. Радаев. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 328 с.
5. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования / В.А. Ядов — М.: Академкнига, Добросвет, 2003. — 596 с.

Стаття надійшла до редакції 26.03.2012 р.

УДК 331.101.262

Ємельяненко Л.М.,

доцент,

Павлюк В.В.,

аспірант,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

МІНІМІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В ІННОВАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

У статті висвітлено соціальні проблеми розвитку інноваційної зайнятості через призму розповсюдження її нестандартних форм на сучасному етапі розбудови інноваційної економіки та подолання наслідків світової кризи. Обґрунтовано пріоритети управління інноваційною зайнятістю в напрямку мінімізації соціальних ризиків.

В статье высвечиваются социальные проблемы развития инновационной занятости через призму распространения ее нестандартных форм на современном этапе становления инновационной экономики та преодоления последствий мирового кризиса. Обоснованы приоритеты управления инновационной занятостью в направлении минимизации социальных рисков.

The article covers social problems of innovative employment development in the light of its non-standard forms spreading on the current stages of innovative economics formation and overcoming of the world's crisis aftereffects. The priorities of innovative employment management towards social risks minimization are offered.

Ключові слова. Інноваційна зайнятість, нестандартні форми зайнятості, займана праця, гнучкість ринку праці, соціальні ризики.

Ключевые слова. Инновационная занятость, нестандартные формы занятости, заемный труд, гибкость рынка труда, социальные риски.

Keywords. Innovative employment, non-standard forms of employment, wage labor, labor market flexibility, social risks.

Вступ. Сучасний розвиток сфери соціально-трудоу відносин в Україні відбувається в системі координат формування нового типу зайнятості, адекватного суспільному розвитку ХХІ століття. У результаті структурних зрушень в економіці України суттєво скорочуються обсяги її реального сектору та промислового виробництва, які традиційно визначали основний попит на стандартну зайнятість, що здійснюється за наймом у режимі повного робочого дня на основі безстрокового договору під безпосереднім керівництвом роботодавця.

Одночасно технологічний прогрес, революція в комп'ютерних та інформаційних технологіях, швидкість масштабного розвитку сфери послуг, розповсюдження малого бізнесу потребують працівників, які можуть функціонувати в умовах гнучкого робочого режиму, бути мобільними, здібними та готовими працювати в нестандартних ситуаціях, що часто змінюються, поєднуючи в трудовій діяльності виконавчі та підприємницькі функції. Формування нового для нашої країни типу соціально-

трудова відносин передбачає, з одного боку, якісні зміни у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили підприємств та організацій, а з іншого — конструювання та функціонування повноцінного механізму соціального партнерства між державою, бізнесом, громадянами в сфері зайнятості. Трансформація соціально-трудова відносин в Україні свідчить про те, що зростає роль таких форм нестандартної зайнятості, які раніш заборонялися або лише зароджувалися (непостійна, неповна зайнятість, самозайнятість). Сьогодні розповсюдження нестандартних форм зайнятості безпосередньо впливає на гарантію стабільності соціально-трудова відносин з соціально небезпечними умовами праці. Це нерідко супроводжується виникненням соціальних ризиків як безпосередньо для працівників, так і для сторін соціального діалогу (профспілок, роботодавців, держави) та суспільства в цілому.

Посткризова ситуація на національному ринку праці характеризується структурним дисбалансом, високим рівнем безробіття та неповної зайнятості, наявністю великої заборгованості по заробітній платі, лібералізацією трудового законодавства тощо. Тобто проблема ризикологічного аналізу сфери зайнятості сьогодні актуальна з об'єктивних причин. По-перше, необхідно отримати повне уявлення про «небезпеку», яка пов'язана із занятістю в інноваційній економіці, оскільки всі інновації пов'язані із високим рівнем невизначеності результату (доходу, витрат, статусу). По-друге, в умовах подолання наслідків економічної кризи сфера зайнятості перетворюється у середовище ризиків. Мінімізація соціальних ризиків постає однією з актуальних задач сучасної державної політики зайнятості.

Постановка завдання. Проблеми розвитку зайнятості населення в інноваційній економіці висвітлюються в роботах зарубіжних учених Дж. Браччі, Г. Гріна, Д. Ньюмарка, Н. Менсфілда, Д. Ріда, Дж. Сміта, Дж. Хекера, Р. Фрімена та ін. Вагомий внесок у дослідження проблем зайнятості та інноваційної діяльності зробили також вітчизняні та російські вчені: О. Амоша, Ю. Бажал, В. Геєць, Н. Гончарова, В. Гімпельсон, М. Долішній, Р. Капелюшнікова, Н. Краснокутська, І. Козіна, Е. Лібанова, Б. Патон, С. Покропивний, А. Пригожин, Л. Смірних, Б. Твісс, Р. Фатхутдінов, Й. Шумпетер, А. Яковлев та ін. Проте сучасні дослідники проблем ринку праці мають тенденцію до формалізації свого аналізу, його зосередженні на окремих параметрах і питаннях без достатнього зв'язку з управлінням інноваційною зайнятістю. Вченими не приділяється достатньої уваги проблемам, пов'язаними із взаємозв'язком і взаємозалежністю зайнятості та інноваційних процесів, із виникненням соціальних ризиків у сфері зайнятості населення. Постає об'єктивною необхідністю дослідження причин виникнення соціальних ризиків на національному ринку праці, аналізу їх впливу на інноваційний розвиток вітчизняної економіки та обґрунтування пріоритетів їх мінімізації в напрямку забезпечення соціальної безпеки в державі.

Метою даної наукової статті є визначення соціальних проблем розвитку інноваційної зайнятості, розповсюдження її нестандартних форм на сучасному етапі розбудови інноваційної економіки та подолання наслідків світової кризи, а також обґрунтування пріоритетів управління інноваційною зайнятістю в напрямку мінімізації соціальних ризиків.

Результати дослідження. Два останні десятиріччя були відзначені для України стрімкими та глибокими перетвореннями у всіх сферах суспільного, економічного та політичного життя, в тому числі — й у сфері зайнятості. Радикальні перетворення в сфері зайнятості відбуваються під еволюційним впливом динамічних технологічних, організаційних, мотиваційних, демоекономічних змін на глобальному та національному рівні.

В Україні, як і в більшості країн світу, відбувається глибинна трансформація зайнятості. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції.

Нова ієрархія факторів економічного розвитку, інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій і, передусім, інформаційно-комунікаційних, все більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності [9, с. 17—18]. Під впливом процесів глобалізації та інформатизації, переходу до інноваційної економіки відбувається трансформація соціально-трудових відносин, які розвиваються в сторону збільшення цінності людського фактору, підвищення соціальної відповідальності бізнесу, гнучкості та інтелектуалізації трудової діяльності, формування інноваційного типу зайнятості. Вже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Новою якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та проявах.

Разом з тим, соціально-трудові відносини трансформувалися в умовах ринкових перетворень з поширенням форм участі приватної власності в економічній системі господарювання, що вимагає від її суб'єктів аналізу діючої та розробки нової політики ефективної взаємодії, виявилася необхідність у серйозному реформуванні трудового законодавства. Деякі феномени ринку праці до сих пір залишаються не повністю усвідомленими, дослідженими та врегульованими. До них відносяться нестійкі, нестандартні, «гнучкі» форми зайнятості, які активно розвивають у своїх інтересах підприємці як представники бізнесових структур і викликають обґрунтовану схвильованість з боку найманих працівників та їх профспілкових організацій. Нестійка зайнятість приймає різноманітні форми, характеристики яких варіюють від ситуації до ситуації залежно від співвідношення інтересів працівників і роботодавців, потреб бізнесу та здібностей трудящих захистити свої інтереси.

Становлення інноваційної економіки під час світової фінансово-економічної кризи супроводжувалося зростанням невизначеності та загостренням соціальних ризиків в сфері зайнятості. Світова фінансово-економічна криза як закономірність розвитку та органічна складова ринкової економіки довела об'єктивну необхідність стимулювання нових можливостей для інновацій, проте супроводжувалася руйнівними наслідками для системи соціально-трудових відносин. «Після трьох років безперервної кризи на глобальних ринках праці і на тлі перспективи подальшого спаду економічної активності в усьому світі утворився «запас» безробітних у розмірі 200 млн осіб», — стверджує МОП у своїй щорічній доповіді під назвою «Глобальні тенденції зайнятості — 2012 р.: запобігти розвитку кризи зайнятості» [8].

У доповіді МОП також повідомляється, що часткове поліпшення ситуації, що намітилося в 2009 р., було недовговічним, і зараз у світі стало на 27 млн. більше безробітних, ніж на початку кризи. Економіка не створює достатньої кількості робочих місць, і це відбивається на загальному рівні зайнятості населення (тобто на частці населення працездатного віку з сфери зайнятості), що найбільше знизився у 2007 р. (61,2 %) і 2010 р. (60,2 %) [8].

У період кризових явищ на ринку праці України масштаби вимушеної неповної зайнятості також суттєво збільшилися. Якщо в 2007 р. у відпустках з ініціативи адміністрації знаходилося 1 % середньоспискової чисельності штатних працівників, а в режимі скороченого робочого часу працювало 4,4 %, то в 2008 р. ці показники склали вже відповідно 1,6 % і 10,6 %, а у 2009 р. — 2,6 % і 19,4 % [6].

Зазначимо, що Європейська Рада вважає «зниження безробіття одним з пріоритетних напрямів для уникнення наслідків боргової кризи в регіоні». Про це 16 січня 2012 року заявив Президент Європейської ради Херман ван Ромпей. За даними агентства Eurostat за станом на листопад 2011 р. у країнах євросони безробітними були 16 млн 372 тис. осіб [7].

«Незважаючи на урядові зусилля криза з сфери зайнятості не слабшає: кожен третій працівник у світі, тобто приблизно 1,1 мільярд людей, або не має роботи, або живе в злиднях. Необхідно, щоб створення робочих місць в реальному секторі економіки стало нашим пріоритетним завданням», — зазначив генеральний директор МОП Хуан Сомавія у своїй щорічній доповіді 2011 року [8].

Для нового типу зайнятості, адекватного економіці XXI сторіччя, характерними постають специфічні риси, а саме: інтелектуалізація праці; динамічна секторальна, галузева та внутрішньогалузева реструктуризація зайнятих; підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили; створення нових типів праці та «оновлення» цілих сфер професій і компетенцій; розвиток самозайнятості нового типу; становлення «гуманної» зайнятості; посилення гнучкості на ринку праці; зростання зайнятості в сфері середнього та малого бізнесу та ін. [3].

На нашу думку, найсуттєвішими характеристиками трудових відносин в умовах нової економіки постають кількісна гнучкість (змінюється або чисельність зайнятих, або оплата їх праці), функціональна гнучкість (використовується наявний контингент, фірма змінює кількість робочих годин, перенавчає персонал, змінює для нього робочі місця), просторово-часова гнучкість (використання нестандартних, гнучких форм зайнятості та організації трудової діяльності, впровадження гнучких режимів праці, диференційованих форм найму та звільнення). Подібні аспекти появляються у виникненні нових залежностей у поведінці суб'єктів трудових відносин. В якості прикладу нестандартних форм зайнятості можна назвати наступні: займана праця, тимчасова зайнятість, дистанційна зайнятість, робота за викликом та ін.

Статистичні дані, матеріали спеціальних досліджень свідчать, що поширення нестандартної занятості є характерним для всіх країн світу. Як зазначають російські дослідники цієї проблематики В. Гімпельсон і Р. Капелюшников, розширення масштабів нестандартної занятості — це не короткотривала аномалія і не політичний прорахунок, які можна усунути за допомогою відповідних «правильних» законів або інших заходів державної економічної політики [4]. Тут проявляється глобальна тенденція, що має глибокі соціальні, економічні, політичні та технологічні коріння.

Поширеною формою нестандартної зайнятості є зайнятість на умовах неповного робочого часу, про масштаби якої свідчать такі дані: за матеріалами Міжнародного бюро праці, у 2006 р. у країнах ЄС-15¹ одне з п'яти робочих місць було робочим місцем з неповною зайнятістю [1].

До основних нетипових форм зайнятості слід віднести й тимчасову зайнятість. За даними Міжнародного бюро праці, у період з 1995 по 2006 рр. у країнах ЄС-15 частка тимчасово зайнятих працівників зросла приблизно на 25 % і становила 14,7% загальної кількості зайнятих [8].

Працівники, які перебувають у стані тимчасової зайнятості, мають, як правило, гірші умови роботи порівняно з тими, що працюють на умовах постійного трудового договору. Це проявляється у нижчій заробітній платі, відсутності гарантій зайнятості, звуженні соціального забезпечення, обмеженому доступі до програм професійного розвитку і кар'єрного зростання, мізерних соціальних послугах, що їх надає підприємство, труднощах з отриманням кредитів на житло тощо.

В умовах нової економіки найбільшої значущості серед нових форм нестандартної зайнятості та організації праці набуває займана праця. Використання займа-

¹ ЄС-15 — Австрія, Бельгія, Данія, Греція, Ірландія, Іспанія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Португалія, Велика Британія, Фінляндія, Франція, Швеція.

ної праці здійснюється, як правило, у межах схем аутсорсінгу, аутстафінгу та лізингу персоналу [2, с. 5—7].

У більшості країни Східної Європи сьогодні в секторі займаної праці працюють від 1 до 3 % всього зайнятого населення, але, на думку аналітиків, світова індустрія лізингу персоналу зростає в середньому на 20—30 % за рік [5].

Експерти відмічають тенденцію зростання звертання й українських компаній до послуг компаній-аутсорсерів. На кінець 2010 року послугами аутсорсінгу користувалося близько 25 % усіх компаній, що функціонують в Україні (для порівняння всього 16 % на початок 2008 року), що привело до збільшення зайнятості в компаніях-аутсорсерах на 15—25 % [5]. У 2010 році найпопулярнішими видами аутсорсінгу були ІТ-аутсорсінг (27 %), юридичний (25 %), бухгалтерського обліку (20%), транспортний (12 %) і кадровий (6 %), на інші види аутсорсінгу приходилося 10 % усього обсягу ринку даного послуг. Уже кілька років Україна залишається лідером серед так званих «розробників» програмного забезпечення в Центральній і Південній Європи та лідирує в регіоні за кількістю ІТ-аутсорсінгових фірм (850) і чисельністю спеціалістів, які в них працюють (14,4 тис. осіб). При цьому українські програмісти «коштують» замовникам достатньо дешево: вартість послуг місцевих ІТ-спеціалістів коливається від 29 до 56 тис. доларів США в рік, що набагато нижче, ніж у Німеччині, Польщі та Чехії [5].

У цілому можна констатувати, що широке розповсюдження системи займаної праці обумовлено цілим комплексом позитивних моментів, які вона вносить у діяльність суб'єктів трудових відносин. Так, у якості зисків для працівників можна визначити наступні: наявність доходної діяльності, можливість отримання трудового досвіду, умови для професійного зростання та підвищення кваліфікації, зручний графік роботи, можливість сумісництва кількох сфер діяльності, безперервний трудовий стаж, відсутність необхідності пошуку роботи, у випадку виникнення конфлікту, його розв'язує лізингова компанія. Наймачу теж вигідно використання займаної праці, оскільки це дозволяє гнучко змінювати чисельний склад працівників, швидко замінювати осіб, що відсутні з будь-якої причин, оптимізувати витрати на персонал, зберігати стабільність зайнятості основної частини робочої сили [3, 5].

Разом з тим, займана праця породжує і ряд негативних наслідків. Для працівника — це слабкий захист прав, нестабільність зайнятості, відсутність перспектив посадового зростання, невисокий рівень доходу, гірші умови праці, професійний ризик, участь у колективно-договірному процесі досить звужена та носить умовний характер. Для наймача — це відсутність законодавчої можливості впливати на якість роботи, що виконується займаним працівником, низька лояльність персоналу, нестача специфічного людського капіталу. Нарешті, займана праця являє собою загрозу суспільним інтересам [1, 4]. Використання приватними агенціями зайнятості для створення подвійних стандартів на ринку праці є спробою уникнути «навантаження на роботодавця», яке створює трудове законодавство. Ухиляючись від обов'язків і обмежень, які накладаються на них, компанії отримують конкретну перевагу. Однак подібне «навантаження на роботодавця» є відображенням суспільного визнання декількох фактів. По-перше, працівник з самого початку — найслабша сторона трудових відносин і тому потребує захисту своїх прав. По-друге, наслідки ризиків підприємництва повинні накладатися на тих, хто отримує вигоду у разі успіху. По-третє, без законодавчого регулювання неможливо забезпечити хоча б відносно справедливий розподіл благ у суспільстві та його стабільне функціонування. Тому спроби компаній вийти за межі дії трудового законодавства повинні припинитися, як такі, що наносять шкоду всьому суспільству, підриваючи його стабільний і прогресивний розвиток.

Інноваційній економіці адекватним виявляється принципово новий тип зайнятості — гнучкий, динамічний, ефективний. Він передбачає постійне оновлення змісту, структури, видів, форм [3, 4]. У той же час розвиток зайнятості в інноваційній економіці супроводжується наступними соціальними ризиками:

— посилюється впливовість макроекономічних негараздів у формуванні сукупного попиту та пропозиції на систему зайнятості та ринки праці, викликаючи безробіття;

— прискорення життєвого циклу інновацій, їх нерівномірність, асинхронність та інші довго— і короткострокові наслідки породжують різні за характером втрати, а також обумовлюють необхідність соціального страхування з причин можливих ризиків у сфері зайнятості населення;

— у результаті динамічних змін, що відбуваються в економіці, представники багатьох традиційних професій стикаються із безробіттям, втратою попереднього статусу, відсутністю можливостей для соціальної мобільності;

— більшість нових форм, видів зайнятості пов'язані із високим ступенем виникнення ризику або переміщенням ризику від роботодавця до найманого працівника (агентна зайнятість, телеробота та ін.);

— виникають нові професійні ризики, які обумовлені розвитком сучасних засобів і предметів праці (наприклад, широке використання нанотехнологій, канцерогенні та мутагенні субстанції, репродуктивні токсини тощо). Поширюється простір професійних ризиків в сфері послуг, які поки не отримали необхідної оцінки та т.ін.

Соціальні ризики, які реалізовані в сфері зайнятості, означають, з одного боку, порушення нормального функціонування ринку праці, що виявляється, зокрема, в негативній тенденції основних показників його функціонування (зростання рівня безробіття, збільшення чисельності безробітних, середньої тривалості безробіття та т.ін.), та, з іншого, — втрату роботи і, як наслідок, зниження доходу, або небезпека бути довготривалим безробітним з ще більшим падінням доходу.

Разом з тим, найбільшу тривогу викликають негативні наслідки гнучкості, які проявляються на соціальному рівні: «атомізація» трудових відносин і злам колективізму, відмова від колишніх систем колективного регулювання трудових відносин, зниження рівня соціально-трудова гарантій [2, 5]. У доповіді Генерального директора МОП «Нова ера соціальної справедливості» (2011 р.) відзначено: «Так звані «гнучкі ринки праці» є однією із найважливіших характеристик неефективного зростання. Це пов'язано зі зростанням нестабільності зайнятості, відривом трудових доходів від зростання продуктивності праці, ослабленням стимулів до вкладення коштів у підвищення кваліфікації працівників, що, в кінцевому підсумку, призводить до посилення нерівності доходів» [1].

Процеси, що відбуваються сьогодні в сфері зайнятості, приховують у собі суттєві загрози для подальшого розвитку інноваційної економіки. До них відносяться: масові скорочення «білих комірців» у сфері інтелектуальних послуг і на великих підприємствах — кадрового ядра інноваційної економіки; скорочення «синіх комірців» на підприємствах — кадрового резерву оновлення виробничих процесів; складності із працевлаштуванням молоді, що отримала диплом у вищому навчальному закладі — кадрового потенціалу стимулювання інновацій; маргіналізація; зростання затримки заробітної плати; скорочений робочий тиждень; неоплачені відпустки, зниження продуктивності праці та ін. Просторове розповсюдження соціальних ризиків зайнятості визначається спеціалізацією економіки конкретного регіону, галузевої структури зайнятості та рівнем її «інноваційності».

Формування інноваційного типу зайнятості висуває нову для сучасного суспільства проблему — проблему ризику соціально-економічної значущості індивіда, оскільки професійна зайнятість виступає необхідною умовою ефективного вклю-

чення кожного громадянина держави в суспільне життя, основним джерелом доходу та середовищем самореалізації особистості. В результаті трансформації професійного середовища зайнятості представники багатьох традиційних професій стикаються із ризиком безробіття та ефектом «зневіреного працівника», втратою колишнього статусу, можливостей для соціальної мобільності, перекваліфікації. Однак, окрім безробіття новими факторами ексклюзивності індивіда для суспільного життя можуть стати й праця, що не забезпечує соціальних прав працівника, й відсутність професійної мобільності, й відсутність можливості участі у вирішенні соціально-економічних проблем.

Висновки. Український ринок праці повинен стати не гальмом, а провідником економічного зростання. На зміну «гнучкості заради виживання» повинна прийти «гнучкість заради зростання». Сьогодні виграє той, хто швидше адаптується до запитів та вимог економічної сфери, яка динамічно змінюється та в якій постійно оновлюються технології, йде прискорене освоєння інновацій і формуються нові форми використання трудових ресурсів. Пошук оптимального балансу між гнучкістю та захищеністю — важливе завдання політики зайнятості на ринку праці. Тому в законодавство слід внести необхідні зміни та доповнення з тим, щоб гарантувати особам, охоплених такими формами зайнятості, відповідні права (хоча, мабуть, не тотожні) тим, якими користуються особи, які працюють на умовах стандартної зайнятості. В теперішній час наріла необхідність додаткового правового регулювання найбільш затребуваних форм трудової діяльності, а саме зайнятості: регламентованої строковим трудовим договором; у режимі неповного робочого часу; на підставі трудового договору з умовою роботи поза місцем знаходження роботодавця; на підставі трудового договору, що укладається за участі приватних агентств зайнятості.

На нашу думку, концептуальний підхід до управління соціальними ризиками в сфері зайнятості населення заключається в наступному: аналізі основних факторів, що впливають на дестабілізацію функціонування ринку праці через виникнення соціальних ризиків; розробці заходів, що зменшують втрати від впливу ризикових чинників, у тому числі до кінця не врахованих факторів, непередбачених обставин; реалізації такої системи адаптування населення до ризику втрати роботи, за допомогою якої можуть бути не тільки нейтралізовані або компенсовані негативні ймовірні результати, але й максимально використані шанси задля досягнення населенням певного рівня добробуту.

У вітчизняній економіці в процесі взаємодії соціально-значущих ринків у сфері освіти та зайнятості домінують нестандартні та неформальні відносини, які сприяють нераціональному використанню інтелектуального потенціалу нації, що потребує як інституціоналізації економічних інтересів суб'єктів соціально-значущих ринків, так і формування маркетингового механізму взаємодії на основі посилення соціальної відповідальності держави, бізнесу та ВНЗ. Даний механізм дозволить гармонізувати інтереси суб'єктів даних ринків і максимально задовольняє соціально-економічні потреби суспільства в освіті та компетентних професіоналах, оскільки функціональне призначення механізму буде направлено на узгодження економічних та соціальних інтересів, взаємну адаптацію суб'єктів даних ринків.

Зрозуміло, що якщо у довгостроковій перспективі прогнозування ринку праці відсуне, то суспільство не зможе пристосуватися до нарілих змін. А коли ситуація зміниться, відбудеться соціальний вибух. Для того, щоб такого вибуху не відбулося, ситуація на ринку праці (причому, не тільки пов'язана із безробіттям) повинна і аналізуватися, і прогнозуватися, і відповідно до неї повинні розроблятися конкретні заходи регулювання щодо збереження та поліпшення якості «людського потенціалу» країни. Саме державні інститути, в тому

числі державна служба зайнятості, забор'язані передбачати, прогнозувати, контролювати соціальні ризики на ринку праці, вживати заходи щодо їх зниження, усунення. Їх ефективна діяльність і вплив на нормальне функціонування ринку праці залежать від багатьох факторів, у тому числі від соціально-професіональної компетентності державних службовців у прийнятті управлінських рішень, у виробленні ними оптимальної стратегії і тактики соціальної політики на ринку праці, а також від ступеня їхньої ризик-рефлексії з приводу прийняття таких рішень.

Доцільно розглядати простір соціальних ризиків у сфері зайнятості з позицій таких ключових аспектів, як гарантії стабільності зайнятості, захищеність трудового доходу, безпека умов праці, можливості професіонального просування та самореалізації. Безперечно, розповсюдження нестійкої зайнятості являє все наростаючу загрозу для працівників України та ставить серозні проблеми перед всім суспільством. Це вимагає від профспілкового руху країни пильної уваги і вивчення даного проблемного питання з метою розробки єдиної та чіткої політичної позиції. Ми сподіваємося, що саме профспілки можуть і повинні запропонувати програму послідовних реформ, головною метою повинно бути досягнення повної зайнятості та соціальної захищеності населення. Тільки такий підхід здатний забезпечити гідний розвиток національного ринку праці на основі соціальної стабільності та сталого внутрішнього попиту.

Найефективніший спосіб захисту соціальних інтересів перед загрозами гнучкого ринку праці — це солідарні дії його партнерів. Оскільки в кожному випадку реальне втілення флексибільності є результатом співвідношення сил працівників і роботодавців, домогтися тієї форми і ступеня гнучкості, яка б збалансувала інтереси суб'єктів ринку праці, можливо лише шляхом закріплення їх колективної сили. Для досягнення цієї мети потрібні інтегровані дії на ринку праці органів усіх гілок влади, професійних спілок, об'єднань роботодавців, різних неурядових суспільних організацій та ініціативних груп населення.

Література

1. Доповідь Генерального директора МОП 2011 року «Нова ера соціальної справедливості». — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/WCMS_155846/lang--en/index.htm
2. Козина И.М. Заемный труд: социальные аспекты / И.М. Козина // Социологические исследования. — 2008. — №11. — С. 3—12.
3. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: [колективна монографія] / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень; Програма розвитку ООН в Україні / Е.М. Лібанова (ред.). — К., 2008. — 316 с.
4. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников; Гос. Ун-т — Высшая школа экономики. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. — 400 с.
5. Новак И. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов. / И. Новак, Б. Оверковский. — К.: Фонд им. Фридриха Эберта (FES), 2011. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen>.
6. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Офіційний сайт агентства Eurostat. — [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/>
8. Прес-реліз Доповіді МОП «Глобальні тенденції зайнятості — 2012». — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>.
9. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: кол. моногр. / Ред.-координатор М.В. Туленков. — К.: ІПК ДСЗУ, 2010. — 363 с.

Стаття надійшла до редакції 04.04.2012 р.