

Література

1. Офіційний веб-сайт Головного управління статистики у Волинській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua>.

УДК 331.1.5

Антонюк В.П.,
д-р екон. наук, професор,
головний науковий співробітник
Інституту економіки промисловості
НАН України

СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ У РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Соціально-трудові відносини (СТВ) пронизують усі сфери суспільної діяльності, вони опосередковують процеси зайнятості та використання трудового потенціалу, формування ціни робочої сили і доходів населення, умов праці, трудової мобільності та професійного зростання. Розвиток СТВ здійснюється під впливом різноманітних чинників: демографічних, соціально-економічних, інституційних тощо. На сучасному етапі в умовах відкритості економіки та формування інформаційного суспільства соціально-трудові відносини динамічно змінюються, при цьому виникли загальносвітові тенденції, які поширюються на все більше коло країн і до яких має бути готова Україна, щоб не втратити трудовий потенціал та забезпечити їй соціальний розвиток і економічне зростання. Основними тенденціями розвитку СТВ є:

усе більша інтелектуалізація, інформатизація, інноватизація трудової діяльності. В умовах формування інформаційного суспільства та економіки знань праця стає більш складною та різноманітною, посилюється її інтелектуальна складова та вимоги до рівня компетентності. Працівникам все частіше приходится опановувати нові навички праці з новим обладнанням та технологіями, новими формами організації трудової діяльності. Фахівці відзначають, що крім глибоких спеціальних знань працівник повинен мати високий рівень культури, володіти широким спектром різноманітних якостей, передусім креативністю, здатністю навчатися, критичним складом розуму тощо [2, с.70]. Навчання стає її невід'ємним елементом соціально-трудових відносин, змінюється місце знань у трудовому процесі, вони не лише виконують функцію підготовки до праці, а й перетворюються на її постійний компонент. Потенційні працівники мають вміти вчитися новому, опановувати нові професії та адаптуватись до постійних змін та нових викликів. Тому необхідно налагоджувати тісний зв'язок між роботодавцями, навчальними закладами, удосконалювати систему професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, професійного навчання

працівників та професійної орієнтації населення, на усіх рівнях запроваджувати концепцію освіти упродовж життя;

формування глобального ринку праці, значних міграційних потоків робочої сили між країнами, в які включена і Україна. Для забезпечення розвитку економіки будь якої країни необхідна кваліфікована робоча сила. У країнах з розвинутою економікою (США, Канада, ЄС) попит на робочу силу високої кваліфікації в даний час зростає швидше, ніж пропозиція, тому вони активно залучають мігрантів з інших країн, передусім східноєвропейських, в тому числі з України. Посилюється конкуренція між країнами за висококваліфіковану робочу силу, внаслідок цього Україна вже стоїть перед серйозною загрозою зменшення економічно активного населення та дефіциту робочої сили, яка в подальшому буде лише зростати, оскільки в Україні не створено умов для гідної праці. Більшість країн на сучасному етапі створили потужні системи залучення, відбору та утримання на довгостроковій основі іноземних мігрантів, за рахунок яких формується значна частка робочої сили. Так, в США щорічно по різних програмах довгострокового перебування приїжджає до 1 млн. осіб, а в ЄС лише Німеччині необхідно 500 тис. нових іммігрантів на рік [1]. Значне залучення працівників іде з України, основний попит на них нині формує Польща, однак в інших країнах Європи він також зростає;

поширюється різноманітний та нестабільний характер зайнятості, праця все більше втрачає постійне місце, виникають нові гнучкі форми зайнятості. За оцінками доповіді МОП «Світ зайнятості та соціальні перспективи 2015: Змінна природа роботи» [3], традиційна модель, в якій працівник виконує оплачувану роботу в рамках трудових відносин із конкретним роботодавцем, фіксованим робочим місцем і повним робочим часом, охоплює вже менше чверті зайнятого населення. Усе більшого поширення набувають форми зайнятості поза межами трудового законодавства, на засадах цивільних чи господарських правовідносин. Урізноманітнюються організаційно-правові її форми: набуває розвитку запозичена зайнятість (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу); поширюється самозайнятість, зайнятість у сімейному бізнесі, неповна та неформальна зайнятість. В Україні у 2016 р. майже ¼ зайнятих працювали в системі неформальної зайнятості. При цьому нерідко відбувається прекаріатизація трудових відносин, при яких зайнятість стає нестабільною, незахищеною та не має соціальних гарантій;

внаслідок глобалізаційних та інформаційних процесів трудова діяльність втрачає прив'язаність до ринку праці певної країни. Особливо це пов'язано із зайнятістю у транснаціональних та міжнародних компаніях, які мають структурні підрозділи в різних країнах. Розвиток інформаційних технологій та Інтернет сприяв поширенню домашньої, дистанційної та віртуальної зайнятості, при якій працівники можуть територіально дистанціюватися від роботодавця, працювати на компанію, що перебуває в іншому місті, або в іншій країні. В цих умовах від працівника вимагається

готовність до мобільності, здатності адаптуватись до різкої зміни умов життя, професій та культурного середовища.

Усі викладені вище нові процеси у сфері СТВ створюють загрози для забезпечення кваліфікованою робочою силою національної економіки. Вони мають бути враховані в державній політиці розвитку соціально-трудової сфери. Необхідна активна політика реагування на швидкі зміни, що відбуваються у сфері зайнятості, яка має включати нові механізми професійної освіти, гнучкі форми працевлаштування економічно активного населення, умови гідної праці.

Література

1. Гайдуцкий А. Как Украине побороть отток человеческого капитала / Зеркало недели. – №1162. – 7 - 13 октября 2017 г.
2. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. моногр./за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». – К., 2016. – 326 с.
3. World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs / International Labour Office. — Geneva: ILO, 2015. — 164 p.

УДК 334.722:364.46

Репіна І.М.,

д-р. екон. наук, професор
кафедри економіки підприємств,

Лисечко Є.Г.,

студент,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Питання оцінювання ефективності діяльності різних видів соціальних підприємств висвітлювались у працях таких учених, як С.Л. Лондар, С.О. Левицька, Я.В. Олійник, О.І. Іваненко, В.П. Хомутенко, Н.О. Гура, П.В. Гудзь, Ю.Р. Скоробагата, Є.Л. Шекова та ін. Але з розвитком методичного інструментарію оцінювання ефективності існуючий інструментарій оцінювання ефективності соціального підприємництва має бути переглянутий та розвинений.

Ознайомившись з працями науковців можна виокремити такі концептуальні підходи до оцінювання ефективності соціального підприємництва:

- 1) цільовий - пов'язує ефективність із рівнем досягнення соціальним підприємством своїх цілей;
- 2) внутрішньосистемний - ототожнює ефективність із можливістю