

MODERN PROBLEMS OF FORMATION AND USE OF HUMAN CAPITAL. MARKET OF COMPETENCES

Герасименко О. А., к.э.н., доцент,

Герасименко А. В., аспирант,

Киевский национальный экономический университет

имени Вадима Гетьмана

г. Киев, Украина

ЗАНЯТОСТЬ В УКРАИНЕ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И НОВЫЕ ВЫЗОВЫ В КОНТЕКСТЕ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

На рубеже тысячелетий в украинской экономике и в украинском обществе произошли и продолжают происходить многовекторные трансформации, которые коснулись всех сфер жизнедеятельности. Под влиянием различных факторов, среди которых – глобализация мировой экономики с неоднозначными последствиями ее влияния на украинский рынок труда, симбиоз различных технологических укладов с соответствующей дифференциацией содержания и характера труда, преобладание экономической компоненты над социальной, потеря позиций институтом социального диалога в регулировании социально-трудовых отношений, ограниченные масштабы и формальный формат внедрения института социальной ответственности в сфере труда – усилились существующие негативные тенденции на рынке труда, появились новые риски и угрозы. Один из характерных трендов современного украинского рынка труда и социально-трудовой сферы в целом – увеличение масштабов и обострение дефицита достойного труда.

Феномен достойного труда, идеологом которого стала Международная организация труда (МОТ) в 1999 году, в первую очередь ассоциируется с правами трудящихся, адекватным доходом и социальной защищенностью [1]. Кроме того, достойный труд означает, что каждый индивид имеет полный и свободный доступ к возможностям зарабатывать и получать доход, а также новые перспективы с точки зрения экономического и социального развития, новые возможности, при которых занятость, доход и социальная защищенность могут быть достигнуты без компромисса между правами трудящихся и социальными стандартами [2].

Становление новой экономики порождает новые тенденции и новые вызовы в функционировании социально-трудовой сферы в глобальных масштабах. Изменения на поле рынка труда, к сожалению, в меньшей степени касаются достижений, в большей степени – аномалий и потерь. Аномалии в первую очередь проявляются в массовых нарушениях гарантий занятости со стороны работодателей. Наиболее ощутимыми потерями является увеличение масштабов и рост уровня безработицы в открытой или скрытой форме, распространение ситуации бедности среди работающих, отторжение социально уязвимых слоев населения. В Украине, как и в большинстве стран мира, происходит масштабная и глубокая трансформация занятости, изменяются ее формы, виды, содержание, обостряются негативные последствия. На украинский рынок труда постепенно распространяются общемировые тенденции как закономерность современного глобального развития. Новые возможности и новые угрозы кроются в практике нестандартной занятости и атипичных трудовых договоров, которые не гарантируют надлежащей социальной защиты. Следует отметить, что критериями стандартной занятости считаются режим полного рабочего дня, бессрочный (или долгосрочный) трудовой договор, наличие стандартного (стационарного) рабочего места. Соответственно, к нестандартной занятости относится занятость на условиях неполного рабочего времени или

неполная занятость; занятость на условиях срочных трудовых договоров; временная, непостоянная занятость, в том числе заемный труд; вторичная занятость; занятость на основе договоров гражданско-правового характера; неформальная занятость, в том числе самозанятость; незарегистрированная занятость в формальном секторе [3].

Обобщение материалов МОП позволяет определить достойный труд как труд, результатом которого есть все необходимое для жизни и развития человека. Концептуально, достойный труд – это динамическая комбинация условий, возможностей, норм, обеспечивающих продуктивную, свободную, защищенную, благоприятную по условиям занятость, при которой работник имеет возможность получать приемлемый трудовой доход, развивать свой потенциал и самореализовываться, а работодатель – повышать конкурентоспособность и обеспечивать сбалансированное развитие предприятия. Признаками достойного труда для наемных работников, по мнению авторов, следует считать официальное трудоустройство, одинаковые возможности доступа к рабочим местам для всех категорий населения (включая социально уязвимые группы), соблюдение норм трудового законодательства, гарантии занятости, социальную защищенность, безопасность труда, благоприятные условия труда, достойное вознаграждение за труд (с высоким уровнем заработной платы и социальными благами), совершенные формы организации труда (в том числе – использование гибких форм), надлежащий уровень организационно-технического обеспечения и обслуживания рабочих мест, отсутствие физических и психологических перегрузок в работе, благоприятный морально-психологический климат в коллективе, уважение к человеческому достоинству, возможность развивать трудовой потенциал и повышать конкурентоспособность, возможность участия в различных формах производственной демократии, возможность защищать свои интересы как индивидуально, так и через представительные органы социального диалога (профсоюз). Все противоположные характеристики труда являются проявлением дефицита достойного труда.

Данные официальной украинской статистики (табл. 1) убедительно демонстрируют наличие дефицита достойного труда в сфере занятости по параметрам безработицы, доли неформального сектора экономики, заработной платы на уровне минимальной, масштабов социального диалога, вредных и опасных условий труда.

Обращаясь к проблематике нестандартной занятости, отметим, что практику использования атипичных видов занятости и заемного труда, которая стала устоявшейся глобальной тенденцией в сфере занятости, правомерно рассматривать не только как индикатор дефицита достойного труда, но и как инструмент повышения гибкости рынка труда. Как показывает мировой опыт, нестандартная занятость обеспечивает существенные выгоды для работодателей и наемных работников, а заемный труд повышает вероятность выхода из ситуации безработицы и перехода к регулярной занятости. В рамках концепта достойного труда введение гибкости занятости должно базироваться на модели, объединяющей гибкость и социальную защищенность.

Есть все основания утверждать, что действенность института достойного труда как комплексной политической, экономической, социальной платформы обеспечения социально-экономического прогресса в первую очередь должна проявляться в создании возможностей для продуктивной занятости путем сокращения доли неформального сектора; в расширении возможностей занятости в новых, инновационных и нестандартных формах трудовой деятельности с адекватным вознаграждением за труд и уровнем социальной защищенности; в повышении престижа рабочих профессий и усилении мотивации к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, которые востребованы на рынке труда; в обеспечении занятости молодежи и трудоустройства выпускников высших учебных заведений (путем сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг).

Отдельные показатели дефицита достойного труда в сфере занятости в Украине за 2006-2015 годы ¹

Наименование индикатора	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. Безработное население в возрасте 15-70 лет										
Численность, тыс. чел.	1515,0	1417,6	1425,1	1958,8	1785,6	1732,7	1657,2	1576,5	1847,6	1654,7
Удельный вес в численности экономически активного населения, %	6,8	6,4	6,4	8,8	8,1	7,9	7,5	7,2	9,3	9,1
2. Население, занятое в неформальном секторе экономики										
Численность, тыс. чел.	4623,3	4661,7	4563,8	4469,9	4649,2	4704,9	4651,6	4805,9	4540,9	4303,3
Удельный вес в численности экономически активного населения, %	20,8	20,9	20,4	20,2	21,1	21,4	21,1	21,9	22,8	23,8
3. Занятое население, которому заработная плата начислена в пределах минимальной										
Численность платных работников, тыс. чел.	879,7	640,5	825,7	882,8	791,5	603,6	557,4	517,4	351,7	221,5
Удельный вес в численности экономически активного населения, %	4,0	2,9	3,7	4,0	3,6	2,7	2,5	2,4	1,8	1,2
4. Работники, которые работали по договорам гражданско-правового характера										
Численность, тыс. чел.	323,5	307,0	250,3	238,7	258,1	277,7	257,9	239,3	227,1	217,4
Удельный вес в численности экономически активного населения, %	1,5	1,4	1,1	1,1	1,2	1,3	1,2	1,1	1,1	1,2
5. Работники, которые находились в отпуске без сохранения заработной платы										
Численность, тыс. чел.	137,0	127,0	180,0	275,9	363,3	189,5	137,9	103,5	90,5	62,6
Удельный вес в численности экономически активного населения, %	0,6	0,6	0,8	1,2	1,6	0,9	0,6	0,5	0,5	0,3
6. Работники, занятые в течение неполного рабочего дня (недели)										
Численность, тыс. чел.	620,0	506,0	1206,0	2063,3	1466,8	908,9	736,8	817,5	888,1	742,1
Удельный вес в численности экономически активного населения, %	2,8	2,3	5,4	9,3	6,7	4,1	3,3	3,7	4,5	4,1
7. Сезонные работники										
Численность, тыс. чел. ²	36,3	31,3	25,8	27,9	31,1	20,2	44,7	23,7	19,9	18,1
Удельный вес в численности экономически активного населения, %	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
8. Работники, которые не охвачены коллективными договорами										
Численность, тыс. чел.	2002,4	2049,7	1877,6	1733,4	2022,8	1983,4	1969,6	2085,1	2156,5	1862,5
Удельный вес в численности экономически активного населения, %	9,0	9,2	8,4	7,8	9,2	9,0	8,9	9,5	10,8	10,3
9. Работники, осуществляющие трудовую деятельность в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам										
Численность, тыс. чел.	1420,9	1512,1	1410,8	1309,4	1300,7	13,3	1198,5	1186,7	1075,7	1040,5
Удельный вес в численности экономически активного населения, %	6,4	6,8	6,3	5,9	5,9	5,8	5,4	5,4	5,4	5,8

Примечание: Рассчитано по данным статистических сборников "Экономическая активность населения Украины" и "Труд Украины" [Государственная служба статистики Украины] - Электронный ресурс. - Режим доступа: <http://ukrstat.gov.ua/>

¹ Примечание. Без учета численности нелегальных мигрантов.

² Примечание. Без учета лиц, занятых в частных сельских хозяйствах.

Стратегическими ориентирами преодоления дефицита достойного труда в условиях становления новой экономики, по нашему глубокому убеждению, следует признать расширение масштабов третичного сектора и инновационной сферы, повышение уровня конкурентоспособности рабочих мест, использование высококомпетентных рабочей силы, что в свою очередь предполагает всестороннее профессиональное развитие работников и достойное вознаграждение за труд.

Литература:

1. Decent work. Report of the Director-General. International Labour Conference. 87th Session 1999. International Labour Office. Geneva. – 88 p.
2. Decent work: Some Strategic Challenges Ahead. Report of the Director-General. International Labour Conference. 97th Session. 2008. International Labour Office. Geneva. – 40 p.
3. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. – К.: КНЕУ, 2015. – 295 с.

Nahara M. B., Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor,
Ternopil National Economic University
Ternopil, Ukraine

CURRENT TRENDS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

The 21st century shook the complacency of workers and forced them to take a fresh look at the ways they are working. More and more voices in the workplace, in the community, and in the media tell of people who are mulling over why they work the way they do, what the future holds, and how they want to change to meet new demands and opportunities. More than ever, organizations today must be able to respond creatively to uncertainty and change.

Nowadays the goal of HRM is to maximize the productivity of an organization by optimizing the effectiveness of its employees while simultaneously improving the work life of employees and treating employees as valuable resources. Consequently, HRM encompasses efforts to promote personal development, employee satisfaction, and compliance with employment-related laws.

The term «labor force» is a general way to refer to all the people willing and able to work. For an organization, the internal labor force consists of the organization's workers – its employees and the people who have contracts to work at the organization. This internal labor force has been drawn from the organization's external labor market, that is, individuals who are actively seeking employment. The number and kinds of people in the external labor market determine the kinds of human resources available to an organization (and their cost). Human resource professionals need to be aware of trends in the composition of the external labor market, because these trends affect the organization's options for creating a well-skilled, motivated internal labor force.

Some of the expected change in the world labor force involves the distribution of workers by age. During the 2016-2026 period, the fastest-growing age groups are expected to be workers 55 and older. Young workers will enter the labor force, but at a much slower rate. Human resource professionals will therefore spend much of their time on concerns related to retirement planning, retraining older workers, and motivated workers whose careers have plateaued. Organizations will struggle with ways to control the rising costs of health care and other benefits. At the same time, organizations will have to find ways to attract, retain, and prepare the youth labor force.

Another kind of change affecting the world labor force is that it is growing more diverse in racial, ethnic and gender terms. The greater diversity of the world labor force challenges