

3. *Грішнова О. А.* Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як форма його капіталізації / О. А. Грішнова // Вісник Донецького Університету економіки та права. — 2011. — № 1. — С. 11.

4. *Грішнова О. А.* Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу / О. А. Грішнова, Н. А. Полив'яна // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 5. — С. 19—24.

5. *Друкер Питер Ф.* Задачи менеджмента в XXI веке / Друкер Питер Ф. — М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. — С. 243.

6. *Котлер Ф.* Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс: 2-е изд. / Ф. Котлер / Пер. с англ. под ред. С. Г. Божук. — СПб.: Питер, 2005. — С. 310.

7. *Патнам Р. Д.* Творення демократії: традиції громадської активності в сучасній Італії / Р. Патнам, Р. Леонарді, Р. Нанетті. — К.: Основи, 2001. — С. 209—210.

8. *Портер Майкл Е.* Стратегія конкуренції / М. Е. Портер / пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський. — К.: Основи, 1998. — С. 20—21.

9. *Ріддерстрале Й.* Караоке-капіталізм / Й. Ріддерстрале, А. Нордстрем. — Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2004. — С. 114.

10. *Траут Дж.* Траут о стратегии / Дж. Траут. — СПб.: Питер, 2006. — С. 49.

Статтю подано до редакції 12.05.2012 р.

УДК 331.104

Н. С. Бойчук, асистент,
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»

НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В СИСТЕМІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

АНОТАЦІЯ. Узагальнено чинники трансформації соціально-трудових відносин в умовах становлення нової економіки. Розкрито особливості та визначено перспективи розвитку нестандартних форм зайнятості.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: трансформація соціально-трудових відносин, нестандартні форми зайнятості, гнучка зайнятість, дистанційна зайнятість, запозичена праця.

АННОТАЦИЯ. Обобщены факторы трансформации социально-трудовых отношений в условиях становления новой экономики. Раскрыты особенности и определены перспективы развития нестандартных форм занятости.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: трансформация социально-трудовых отношений, нестандартные формы занятости, гибкая занятость, дистанционная занятость, заемный труд.

ANNOTATION. Factors of transformation of social and labor relations in the conditions of the new economy are generalized. The features and perspectives of non-standard forms of employment are revealed.

KEY WORDS: the transformation of social and labor relations, the non-standard forms of employment, the flexible employment, the telecommuting employment, the borrowed labor.

Постановка проблеми. Сучасний етап суспільного розвитку характеризується глибокими трансформаційними процесами: формування постіндустріальної економіки, переорієнтація її на якісно новий — інноваційний шлях розвитку; глобалізаційні процеси. Все це призводить до змін у системі соціально-трудових відносин, впливає на їх зміст і специфіку та посилює актуальність і необхідність дослідження основних тенденцій і форм трансформації соціально-трудових відносин.

Аналіз останніх джерел чи публікацій. У сучасній науковій літературі найбільш суттєвий внесок у дослідження теоретико-методологічних аспектів соціально-трудої сфери зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені: О.І. Амоша, С. І. Бандур, І. К. Бондар, О. О. Герасименко, І. Ф. Гнибіденко, О. А. Грішнова, Б. М. Данилишин, В. М. Данюк, Т. А. Заяць, І. С. Кравченко, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Н. Д. Лук'яненко, І. М. Новак, В. М. Новіков, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, Н. О. Г. В. Осовий, В.І. Павловська, І. Л. Петрова, Т. П. Петрова, В. А. Савченко, М. В. Семикіна, Л. В. Шаульська, Н. А. Волгін, Генкін Б. М., Р. П. Колосова, Ю. Г. Одегов. Проте недостатньо розробленими залишаються комплексні механізми регулювання соціально-трудових відносин в умовах становлення економіки нового типу, яка характеризується домінуванням сфери послуг та інтелектуальної праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз теоретичного доробку засвідчує: соціально-трудовим відносинам у розвинутих країнах притаманні нові тенденції щодо механізмів їх регулювання: ускладнюється комплексний характер регулювання; підвищується гнучкість регулювання внаслідок зростання динамізму ринку праці, змін специфіки праці різних категорій найманих працівників; зростає значення недержавних форм і інститутів регулювання СТВ; підвищується роль міжнародних трудових стандартів, які закріплені в актах ООН, МОП, Європейського союзу. Ці тенденції не випадкові, і віддзеркалюють фундаментальні зрушення в світовому просторі, перехід до нової постіндустріальної стадії розвитку суспільства, яка пов'язана зі змінами в структурі зайнятості, системи мотиваційних механізмів, з поглиблен-

ням глобалізаційних процесів. Ці тенденції відбиваються і на формуванні та функціонуванні соціально-трудових відносин в Україні.

Глобалізація, посилення відкритості національних економік — явище об'єктивне, суперечливе і невідворотне. Головні ознаки, виокремлення яких слугує ключем до розуміння сутності глобалізації, такі:

- взаємозалежність національних економік та їхнє взаємопроникнення;
- інтернаціоналізація світової економіки під впливом поглиблення міжнародного поділу праці;
- послаблення можливостей національних держав щодо формування незалежної економічної політики;
- розширення масштабів обміну та їх інтенсифікація;
- формування мегапростору в умовах утворення та функціонування транснаціональних фінансових телекомунікаційних та інших мереж;
- становлення єдиної системи зв'язків і нової конфігурації світової економіки;
- тяжіння світової економіки до спільних стандартів, цінностей, принципів функціонування під впливом обміну товарами, робочою силою, капіталом, культурними цінностями [5, с. 53].

Найбільш вагомими чинниками глобалізації, які впливають на формування та розвиток соціально-трудової сфери в Україні, є зростання конкуренції між товаровиробниками, яка змушує їх скорочувати витрати на виробництво та призводить до суттєвих змін в структурі і масштабах зайнятості; підвищення мобільності робочої сили та інтенсифікації міграційних процесів; збільшення розриву у доходах населення; підвищення впливу ТНК на економічний розвиток країни. Глобалізація вигідна сильним і найбільш розвиненим країнам, до яких, на жаль, Україна поки ще не належить. В Україні глобалізаційні процеси призводять до «вимивання» інтелектуального капіталу, здешевлення робочої сили, і якщо не зробити дієвих кроків щодо захисту національного ринку праці — ситуація буде ускладнюватися.

Одним з ключових і позитивних аспектів глобалізації є злиття інформаційної та комунікаційної технологій. Глобалізація тісно пов'язана з інноваційним розвитком економічних систем, зі становленням нової економіки — економіки знань. Економіка знань підтримується глобалізацією, і сама підтримує глобалізацію.

Термін «економіка знань» або «економіка заснована на знаннях» (англ. Knowledge economy), був введений у науковий обіг австро-американським економістом Фріцом Махлупом в 1962 г. Економіка знань відкриває практично необмежені можливості для автоматизації виробництва, наукових досліджень, освіти, усіх видів соціально-

побутового сервісу і спілкування людей. Це явище суттєво змінює економіку, ринки, сфери економічної діяльності, товари, послуги, їх потоки та ринок праці. Економіці знань притаманні такі системоутворюючі риси та закономірності як: інноваційний та глобальний характер економіки, підвищення ролі теоретичних і наукових знань; вдосконалення і створення нових інформаційно-комунікаційних, комп'ютеризованих і наукоємних технологій; виникнення нових методів і способів управління людським капіталом; розвиток соціальної та інформаційно-комунікаційної інфраструктури.

Кількість інформації та знань, які опановує людство, невпинно зростає, але також невпинно відбувається старіння і знецінення цих знань. З кожним роком збільшується кількість нових професій, на відміну вузькій спеціалізації, через суміщення функцій і операцій, відбувається універсалізація. Це призводить до необхідності підвищення кваліфікації (якості робочої сили), безперервного процесу навчання, швидкого опанування нової інформації і технологій. Освіта та перепідготовка стають ключовими аспектами розвитку людського капіталу. Саме знання формують сьогодні підвалини сучасного етапу розвитку суспільства і соціально-трудової сфери, зокрема. Відбувається процес індивідуалізації соціально-трудових відносин, що призводить до послаблення особистісних зв'язків з певним соціальним середовищем чи суспільною групою; підвищується мобільність робочої сили; послаблюються позиції найманого працівника у відносинах з роботодавцем. Невідворотною стала трансформація місця і ролі працівника в суспільному виробництві: він є ключовою ланкою в технологічному процесі. Актуалізується необхідність формування нового працівника — компетентного, творчого, мобільного, мотивованого до самоосвіти, здатного генерувати нові ідеї та створювати інноваційні технології.

В рамках постіндустріальної економіки формується віртуальна економіка. Важливими процесами, які характеризують її, є розвиток і поширення Інтернет-технологій, створення віртуальних підприємств, перенесення в електронне середовище мережі Інтернет різних видів соціально-економічної діяльності.

Ці зміни, безумовно, відбиваються і на соціально-трудових відносинах. Суб'єкти соціально-трудових відносин мають змогу взаємодіяти між собою на відстані за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, тобто віртуально. Поступово відбувається перехід від традиційних соціально-трудових відносин до віртуальних. Усе це здійснює величезний вплив на складові соціально-трудової сфери, і в першу чергу, ці зміни стосуються зайнятості і ринку праці.

Характерними ознаками сучасної сфери зайнятості є поширення гнучких її форм, одночасно з існуванням традиційних (рис. 1).

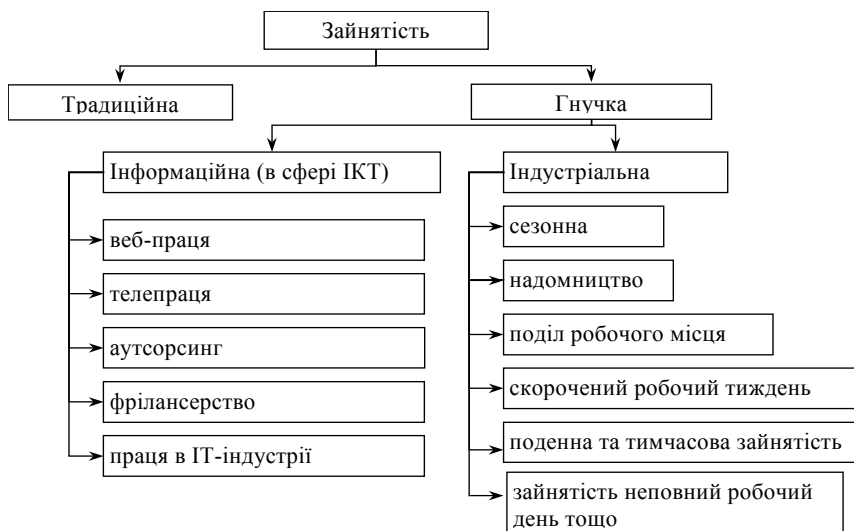


Рис. 1. Структура зайнятості в умовах формування інноваційної економіки [4]

На думку автора, дана схема потребує розширення з урахуванням умов становлення нової економіки. Оскільки набувають поширення різні форми нестандартної зайнятості, зокрема запозичена праця та дистанційна зайнятість.

Використання запозиченої праці відбувається в рамках декількох схем: 1) лізинг персоналу; 2) аутстафінг; 3) аутсорсинг; 4) підбір тимчасового персоналу.

Дистанційна зайнятість визначається як нестандартна форма зайнятості, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини між працівником і роботодавцем безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій. Нестандартність цієї форми зайнятості обумовлюється нестаціонарністю робочого місця, ненормованим робочим часом, нестабільністю й гнучкістю соціально-трудових відносин. Віртуальне середовище дистанційної зайнятості передбачає широке застосування інформаційних і комунікаційних технологій, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та у спеціальних центрах, просторова віддаленість від основного офісу компанії [7]. Її типи можна класифікувати за місцем розташування робочого місця: робота вдома; дочірні офіси компанії; робота на будь-якому альтернативному /

не постійному / нетрадиційному робочому місці; робота в спеціальному Центрі телекомунікаційної сфери послуг (Call-центри); мобільна або кочова робота; трансгранична робота [6, с. 137].

В сучасних умовах в Україні збільшується також сегмент неформальної зайнятості, ознаками якої є: усна домовленість; договори підряду; договори цивільно-правового характеру. Структуру неформальної зайнятості наведено на рис. 2.

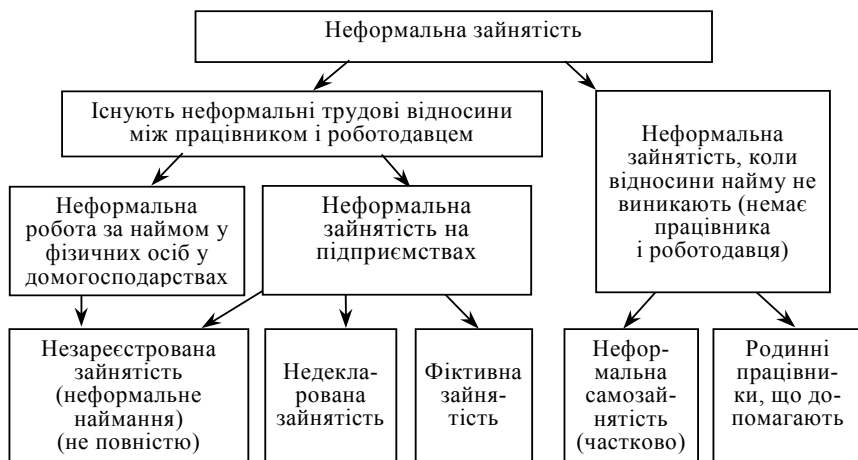


Рис. 2. Типи неформальної зайнятості [6, с. 76]

До нестандартної зайнятості також належать: тимчасова, неповна, часткова, самостійна, нестабільна (нестійка), вторинна, незареєстрована зайнятість, робота за гнучким графіком, «банк годин».

Використання нестандартних форм має низку переваг і недоліків як для найманих працівників, так і для роботодавців.

Головними проблемами для найманих працівників є:

- відсутність стабільного робочого місця, постійна загроза безробіття або неповної зайнятості;
- погіршення основних умов зайнятості, оплати і охорони праці;
- втрата колективних трудових прав, таких як право на вступ до профспілки і ведення колективних переговорів;
- втрата гарантій у сфері пенсійного забезпечення та інших соціальних пільг, гарантій і компенсацій;
- втрата права на отримання страхового відшкодування ризиків у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування [8];
- втрата комунікації з іншими співробітниками (дистанційна зайнятість);

— витрати на організацію та обслуговування робочого місця (надомна робота).

До переваг слід віднести:

— можливість поєднувати роботу з іншими видами діяльності (навчання, догляд за дітьми і т. і.);

— можливість отримати додатковий заробіток;

— можливість самостійно регулювати графік робочого часу;

— дистанційна зайнятість подекуди стає фактично єдиною можливістю знайти роботу для людей з обмеженими фізичними можливостями.

Активізація процесу поширення використання нестандартних форм зайнятості, і зокрема, строкових трудових договорів, тристоронніх трудових відносин при аутстафінгу та лізингу персоналу, договорів цивільно-правового характеру, на практиці відбувається, як правило, за ініціативи роботодавців, оскільки дозволяє їм зменшувати фінансові витрати: на організацію і утримання робочого місця, на оплату праці і соціальні виплати; уникати необхідності дотримання трудових прав працівників і витрат, пов'язаних зі звільненням працівника за ініціативою власника; збільшуються можливості гнучко управляти персоналом. Головні ризики використання нетрадиційних форм зайнятості для роботодавця — зниження лояльності персоналу, погіршення корпоративної культури, ускладнення процесів управління та контролю трудових процесів.

Суперечності між роботодавцями та найманими працівникам, що виникли ще на початку формування трудових відносин, призводять до того, що переваги нестандартних форм зайнятості для роботодавців обертаються погіршенням становища найманих працівників. Ця проблема на сьогодні, є одним з пріоритетів діяльності профспілок на найближчі роки [8].

Вони займають позицію проти поширення нестандартних форм зайнятості, і зокрема запозиченої. В Україні вперше зусиллями профспілок розроблено законопроект «Про заборону використання запозиченої праці в Україні», який внесений як законодавча ініціатива народними депутатами України. Проте, на думку автора, призупинити, а тим більше заборонити поширення нестандартних форм зайнятості, які охопили світовий ринок праці, практично неможливо. Натомість, слід відпрацювати дієві механізми регулювання нестандартної зайнятості, що дозволить мінімізувати соціальні ризики та підвищити ефективність використання найманої праці.

Формування та розвиток якісно нових соціально-трудових відносин під впливом поширення нестандартних форм зайнятості та в умовах становлення нової економіки можливий за рахунок:

- збереження і розвитку людського потенціалу, оскільки людина на сьогодні є провідним фактором економічної діяльності;
- створення комплексної системи економіко-правових механізмів сприяння ефективній зайнятості населення;
- введення жорстких законодавчих норм, які б гарантували захист соціально-трудових прав найманих працівників, з урахуванням міжнародних трудових стандартів;
- розробки механізму взаємодії учасників запозиченої праці, визначення їх прав та обов'язків;
- використання договірних механізмів взаємодії бізнесу і працівників; розвитку соціально-відповідальної поведінки бізнесу, держави та працівників; розвитку системи соціального партнерства та виробничої демократії;
- забезпечення взаємозв'язку розміру заробітної плати та вартості робочої сили з урахуванням складності праці (виконуваних функцій), відповідальності та індивідуального внеску працівника;
- розвитку інформаційно-статистичної бази, яка дозволить здійснювати об'єктивну оцінку, проводити аналіз і розробляти заходи, щодо регулювання соціально-трудових відносин.

Висновки з проведеного дослідження. Наведені викладки дозволяють стверджувати, що стратегічним трендом регулювання соціально-трудових відносин в умовах становлення нового типу повинні стати механізми та сценарії розвитку інноваційних форм зайнятості. Подальший розвиток концепції зайнятості, запровадження дієвих інститутів регулювання нестандартних форм зайнятості дозволять уникнути соціальних ризиків і численних проблем, викликаних процесами глобалізації та становлення нової економіки.

Література

1. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот [та ін.]; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Д. Г. Лук'яненка та д-ра екон. наук, проф. А. М. Поручника. — К. : КНЕУ, 2008. — 420, [4] с.
2. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Л.С. Чижова, Е.С. Садовая, В.В. Кузьмин и др.; под ред. Л.С. Чижовой: Ин-т макроэкономических исследований. — М.: Экономика, 2011. — 430 с.
3. Закон України «Про зайнятість» від 05.07.2012 № 5067-17, [Набрання чинності] відбудеться 01.01.2013. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
4. Злупко Л. А. Зайнятість в умовах формування інноваційної економіки України автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. екон. на-

ук: спец. 08.00.01 — «Економічна теорія та історія економічної думки» / Л.А. Злупко — Львів, 2010. — 20 с.

5. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.

6. Колосова Р. П. Формы занятости населения в инновационной экономике: Учебное пособие / Колосова Р.П., Разумова Т.О., Луданик М.В. — М.: МАСК Пресс, 2008. — 256 с.

7. Моторна І. І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток : автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 — «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І. І. Моторна. — К.: КНЕУ, 2009. — 20 с.

8. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов / Фонд им. Фридриха Эберта. Представительство в Украине. Июль 2012. Режим доступа: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/2-finalnij%20maket%20Nestandardna%20zanyatist.pdf>

9. Ресурси та моделі глобального економічного розвитку: монографія/ [Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот, Я. М. Столярчук, та ін.] — К.: КНЕУ, 2011. — 703, [1] с.

Статтю подано до редакції 26.06.2012 р.

УДК 331.5

Л. С. Борданова, здобувач
Донецького національного університету

ВИЗНАЧЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ МОЛОДІЖНОГО СЕГМЕНТУ РИНКУ ПРАЦІ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

АНОТАЦІЯ. Наведено результати проведеного комплексного статистичного аналізу особливостей молодіжного сегменту ринку праці Донецької області, визначено основні зміни та тенденції.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: молодіжний сегмент ринку праці, пропозиція робочої сили, попит на робочу силу, економічна активність молоді, зайнятість молоді, безробіття, працевлаштування молоді.

АННОТАЦИЯ. Представлены результаты проведенного комплексного статистического анализа особенностей молодежного сегмента рынка труда Донецкой области, определены основные изменения и тенденции.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: молодежный сегмент рынка труда, предложение рабочей силы, спрос на рабочую силу, экономическая ак-