

тичні записки щодо проблем і подій суспільного розвитку: Електронний ресурс: Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/March08/05.htm>.

6. Згуровський М. Дипломована псевдоосвіта або суперечності перехідного періоду у сфері вищої освіти України // Дзеркало тижня. — 2006. — № 6.

7. Кваснюк Б. Є. Структурна перебудова економіки та її ресурси // Економіка України. — 2003. — № 11. — С. 18–28.

8. Матеріали парламентських слухань «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» від 17 червня 2009 р. // Електронний ресурс: Режим доступу: http://www.rada.gov.ua/zakon/new/par_sl/sl1706109.htm.

9. Місце України в міжнародних рейтингах // Державне агентство України з інвестицій та інновацій // Електронний ресурс: Режим доступу: <http://www.in.gov.ua/index.php?land=ua@get=225@id=2376>.

10. Петрович Й. М. Організаційно-економічні засади прискорення інноваційних процесів у промисловості України // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління. — 2008. — № 628. — С. 3–10.

11. Якубовський М., Новицький В., Кіндзерський Ю. Концептуальні основи стратегії розвитку промисловості України на період до 2017 року // Економіка України. — 2007. — № 11. — С. 4–30.

Статтю подано до редакції 11.02.10 р.

УДК 331.101

О. О. Герасименко, канд. екон. наук, доцент,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ: ПЕРЕДУМОВИ, ЗАКОНОМІРНОСТІ, ІМПЕРАТИВИ

Уточнено визначення та склад соціально-трудової сфери. Розмежовано соціальну та соціально-трудову сфери. Узагальнено передумови, закономірності, імперативи трансформації соціально-трудової сфери в сучасних умовах.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: соціально-трудова сфера, соціально-трудові відносини, об'єкт менеджменту соціально-трудової

сфери, масштаби соціально-трудової сфери, склад соціально-трудової сфери, передумови, закономірності та імперативи трансформації соціально-трудової сфери.

Уточнены определение и состав социально-трудо­вой сфе­ры. Разграничены социальная и социально-трудо­вая сфе­ры. Обобщены предпосылки, закономерности, императивы трансформации социально-трудо­вой сфе­ры в современных условиях.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социально-трудо­вая сфе­ра, социаль­но-трудо­вые отноше­ния, объект менеджмента социаль­но-трудо­вой сфе­ры, масштабы социаль­но-трудо­вой сфе­ры, состав социаль­но-трудо­вой сфе­ры, предпосылки, закономерности и императивы трансформации социаль­но-трудо­вой сфе­ры.

The definition and the structure of social-labour sphere are specified. The social and social-labour spheres are differentiated. Preconditions, principles, imperatives, transformations of the modern social-labour sphere are generated.

KEY TERMS: social-labour sphere, social-labour relations, object of social-labour sphere management, scales of social-labour sphere, structure of social-labour sphere, preconditions, principles and imperatives of social-labour sphere transformation.

Вступ. Сучасним тенденціям соціально-трудо­вого розвитку притаманні суттєві відмінності порівняно з етапами індустріального суспільства в умовах закритих економічних систем. Глобалізація та відкритість національних економік посилюють гнучкість ринку праці, загострюють конкуренцію між роботодавцями за якісну робочу силу та між найманими працівниками за престижні робочі місця, активізують динаміку трудо­вого потенціалу, що зумовлює відповідні зрушення в соціально-трудо­вій сфері.

Різноманітні аспекти дослідження соціально-трудо­вої сфе­ри знайшли теоретико-методологічне та прикладне обґрунтування у працях відомих вітчизняних та зарубіжних учених — С. І. Бандура, Ф. Бергера, С. Брю, Ю. Брігхема, М. О. Волгіна, О. А. ГрішнОВОЇ,

Р. П. Колосової, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, Н. Д. Лук'яненко, С. В. Мельника, О. Ф. Новікової, І. Л. Петрової, В. М. Петюха та ін.

Постановка завдання. Актуальність наукових досліджень за даною проблематикою підтверджує теза про неминучі зрушення в соціально-трудовій сфері, які зумовлюються інноваційним вектором розвитку національної економіки України як єдино можливим варіантом виходу з кризи та напрямом стабілізації й подальшого зростання в умовах глобальної конкуренції. Питання трансформації соціально-трудової сфери потребують детальнішого розгляду, зокрема на предмет уточнення наукової дефініції «соціально-трудова сфера», виявлення передумов, закономірностей та нових імперативів розвитку соціально-трудової сфери в умовах становлення постіндустріального суспільства та глобалізаційних зрушень, що є метою даної статті.

Результати. Автор не поділяє думки економістів-трудоваків, які ототожнюють соціально-трудова сферу із соціально-трудовими відносинами [7, с. 737]. Безумовно, ці два інститути мають багато спільного, проте соціально-трудова відносина як змістове насичення соціально-трудової сфери — лише одна з її компонент.

Достатньо поширеним є склад основних блоків, які визначають соціально-трудова сферу за масштабами всіх фаз життєдіяльності людини, її відтворення як робочої сили, соціального забезпечення протягом життя:

- ✓ соціальна сфера як сукупність галузей соціально-культурного, освітнього й наукового комплексу (культура, побутове забезпечення, охорона здоров'я, освіта, наука тощо);
- ✓ інститути зайнятості і розвитку людських ресурсів (ринок праці, служби зайнятості, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації зайнятих і безробітних тощо);
- ✓ соціальна сфера підприємств і організацій;
- ✓ сфера компенсацій і мотивації продуктивної праці (система матеріального та нематеріального стимулювання, система формування сукупних доходів населення, у т. ч. пенсійна система);
- ✓ інститути соціального страхування і соціального захисту (усі види страхування населення, система соціального захисту);
- ✓ інститути умов праці (норми і системи гігієни праці, умов роботи, техніки безпеки тощо);
- ✓ соціальне партнерство [1; 7].

Проте слід визнати, що соціально-трудова сфера — це сфера докладання праці з притаманним їй соціальним супроводом. Тому, на думку автора, нелогічно відносити до соціально-трудової сфери інститути соціального забезпечення людини на тих стадіях життєвого циклу, які виходять за межі трудового періоду. З методологічних міркувань виникає необхідність провести грань між сферою соціальною і соціально-трудовою в контексті формування, відтворення та використання робочої сили. Наведена схема на рис. 1 дозволяє наочно розмежувати соціальну та соціально-трудова сфери.

Стадії життєвого циклу людини		
«До» трудового життя	Трудове життя	«Після» трудового життя
Формування робочої сили	Використання та розвиток робочої сили	Соціальне забезпечення
Соціальна сфера	Соціально-трудова сфера	Соціальна сфера

Рис. 1. Масштаби соціальної та соціально-трудова сфери

Зазвичай соціальну сферу науковці та практики розглядають лише як пасивне навантаження на бюджет. На відміну від цього, трудова сфера — це інститут формування бюджетних коштів. Щоправда, тут спостерігається відверта асиметрія, адже на сьогоднішній день з 20 млн зайнятих 11 млн сплачують податки в обсязі 95 % загальної їх суми.

Ураховуючи наведені міркування, пропонується наступне визначення: соціально-трудова сфера — це простір, у межах якого в процесі трудової діяльності формуються та відтворюються соціально-трудова відносини за допомогою сукупності відповідних соціальних інститутів.

З позицій інтересів соціуму соціально-трудова сфера теоретично може бути подана, з одного боку, як сегмент системи суспільних відносин, а з другого — як соціальний інститут. У першому випадку соціально-трудова сфера буде являти собою певну царину суспільних відносин, у просторі яких здійснюється трудова діяльність, а також обумовлена нею соціальна

діяльність. У другому випадку соціально-трудова сфера — це специфічний соціальний інститут, за допомогою якого реалізуються суспільно значущі функції соціуму: забезпечується право громадян на працю й одержання трудової винагороди, прибутку від підприємницької діяльності або доходу від власності, забезпечується зайнятість населення, формується й реалізується трудовий потенціал людини, забезпечується підготовка до життя в пенсійному віці.

У центрі соціально-трудової сфери — проблема оптимізації відносин між працею та капіталом на основі використання інструментів регулювання соціально-трудоких відносин. Головним об'єктом менеджменту соціально-трудової сфери є людина у процесі праці, по-перше, як власник унікального трудового ресурсу, проте, не тільки потенційного, а задіяного; і, по-друге, як сторона соціально-трудоких відносин.

Виходячи з такого визначення соціально-трудова сфера матиме такий склад:

- ✓ інститути зайнятості і розвитку людських ресурсів (ринки праці, служби зайнятості, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації зайнятих та безробітних тощо);

- ✓ інститути соціального забезпечення працюючих (соціальне страхування і соціальне забезпечення);

- ✓ соціальна сфера підприємств і організацій (соціальна відповідальність роботодавців, соціальна інфраструктура підприємств);

- ✓ сфера компенсацій та мотивації продуктивної праці (система матеріального та нематеріального стимулювання, пенсійна система як складова механізму формування сукупних доходів населення);

- ✓ інститути умов праці (норми і системи гігієни праці, умов роботи, техніки безпеки тощо).

У табл. 1 наведено ознаки перетворень соціально-трудової сфери в сучасних умовах за трьома компонентами: передумови, закономірності, імперативи.

Як передумови розглядаються глобальні та національні соціально-економічні тенденції розвитку. Закономірності в даному контексті трактуються як об'єктивні явища та процеси, що віддзеркалюють вияв трансформаційних ознак. Імперативи як виклики пов'язуються з новими проблемами та завданнями в царині регулювання соціально-трудової сфери.

Таблиця 1

**ПЕРЕДУМОВИ, ЗАКОНОМІРНОСТІ ТА ІМПЕРАТИВИ
ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ**

ПЕРЕДУМОВИ	ЗАКОНО- МІРНОСТІ	ІМПЕРАТИВИ	
		макрорівня	мікрорівня
Становлення ново- го технологічного укладу та форму- вання постіндуст- ріального суспіль- ства, економіки знань	Зміна змісту та форм праці, станов- лення інноваційної праці	Поява нових профе- сій, поширення не- традиційних видів зайнятості	Удосконалення правових, органі- заційних, соці- альних, економіч- них інструментів управління пра- цею
		Інтелектуалізація праці	
Глобалізація світо- вої та посилення відкритості націо- нальних економік	Посилення конку- ренції на ринку праці	Забезпечення високого рівня конкурен- тоспроможності робочої сили, робочих місць, гідної праці	
Активізація трудо- вої міграції	Перерозподіл ро- бочої сили між країнами та між регіонами всере- дині країн	Регулювання пото- ків трудової міграції	Посилення пре- стижності праці
Трансформація ро- лі та функцій дер- жави в регулюван- ні соціально- трудових відносин	Новий зміст тра- диційних функцій та імплементація нових функцій. Соціалізація праці	Становлення соці- альної держави: українська модель	Посилення соці- альної відповідаль- ності роботодав- ців
		Удосконалення інституціонального за- безпечення соціально-трудова сфери	
		Удосконалення со- ціальної інфраструк- тури національної економіки	Удосконалення соціальної інфра- структури під- приємства
Формування нової моделі соціальної політики	Соціально-трудова трансформації: ак- туалізація держав- ної політики за- йнятості економічно актив- ного населення	Стимулювання про- понування робочої сили, сприяння про- дуктивній зайнятос- ті, соціальна під- тримка громадян до та після працевздат- ного віку чи непра- цевздатних	Забезпечення ви- сокого рівня тру- дового життя, по- силення соціальної відпо- відальності робо- тодавців

Відправним моментом трансформації соціально-трудової сфери стали перетворення у змісті та соціально-економічній формі праці як інноваційної трудової діяльності. Сферою докладання інноваційної праці є процес створення, впровадження та використання інновацій. Удосконалення правових, організаційних, соціальних, економічних інструментів управління інноваційною працею має здійснюватися з урахуванням специфіки її процесу, змісту та результату.

Суттєве підвищення знаннєвмісткості економіки в глобальних масштабах, концентрація праці у сфері послуг, особливо високих технологій, об'єктивно зумовлює появу нових професій, поширення нетрадиційних видів зайнятості, удосконалення форм організації праці. У цілому ці зміни виявляються в інтелектуалізації праці на основі повсюдного використання знань — як набутих раніше, так і принципово нових.

Технологічний прогрес і розвиток комп'ютерних та інформаційних технологій створили технічні передумови для гнучких виробництв та аутсорсингу. У таких умовах збільшується попит на мобільних працівників, які здатні і готові працювати в мінливих і нестандартних умовах. Переважна частина стандартної зайнятості стала характерною лише для обмеженого історичного періоду — до початку постіндустріального розвитку. Спектр нестандартної зайнятості досить широкий і охоплює неповну зайнятість, наднормову зайнятість, тимчасову зайнятість на основі трудових договорів, укладених на певний період, зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру, зайнятість у компаніях, які використовують лізинг персоналу, вторинну зайнятість, неформальну зайнятість. Майже усталеною стала практика запозичення праці. Деякі з перелічених видів зайнятості можуть поєднуватися, створюючи різноманітні комбінації.

Переваги нестандартної зайнятості — у забезпеченні гнучкості ринку праці, а недоліки виявляються в послабленні позицій працівників на ринку.

Для роботодавця гнучкість означає розширення спектра можливостей у зниженні витрат на працю і підвищення конкурентоспроможності в коротко- і довгостроковій перспективі. Це дозволяє зберегти наявні робочі місця і створювати нові. Одночасно надмірна гнучкість у сфері трудових відносин призводить до збільшення частки працівників з незначним стажем за спеціалізацією, який ослабляє трудову мотивацію працівників, підриває сти-

мули до інвестицій у людський капітал. Така перспектива може обернутися зниженням якості продукції (послуг) і втратою конкурентоспроможності. Гнучкість ринку праці дає змогу підтримувати високий рівень зайнятості, знижуючи ризик безробіття і поліпшуючи шанси працевлаштування, проте для працівників вона часто асоціюється з відсутністю соціального захисту і перспектив вертикальної кар'єри.

Для національного ринку праці характерним є дефіцит конкурентоспроможних робочих місць, що можуть забезпечити гідну працю за всіма її ознаками. Зокрема, частка сучасних, продуктивних робочих місць становить близько 5 % від загальної їх кількості, а за рейтингом конкурентоспроможності Україна з 74 місця з-поміж окремих європейських країн (Бельгія, Болгарія, Франція, Англія, Польща) у 2002 р. перемістилась на 84 у 2005 р. [11]. Для показника рівня заробітної плати рейтингова позиція серед досліджуваних країн залишалася незмінною — останньою (табл. 2).

Таблиця 2

**РЕЙТИНГИ ЩОДО КОНКУРЕНТНОЗДАТНОСТІ
ТА РІВЕНЬ СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
В ДЕЯКИХ КРАЇНАХ ЄВРОПИ ТА УКРАЇНІ (2002 та 2005 роки) [2, с. 17]**

Країна	2002				2005			
	Рейтинг конкурентоспроможності		Рівень заробітної плати		Рейтинг конкурентоспроможності		Рівень заробітної плати	
	місце країни в рейтингу	рейтинг серед досліджуваних країн	абсолютне значення, євро за місяць	рейтинг серед досліджуваних країн	місце країни в рейтингу	рейтинг серед досліджуваних країн	абсолютне значення, євро за місяць	рейтинг серед досліджуваних країн
Бельгія	21	2	3841,1	3	31	3	3938,4	3
Болгарія	58	5	193,8	5	58	5	229,1	5
Франція	28	3	3921,4	1	30	2	4296,2	1
Великобританія	11	1	3891,3	2	13	1	4071,4	2
Польща	50	4	783,1	4	51	4	818,2	4
Україна	74	6	74,8	6	84	6	126,1	6

У сучасних умовах об'єктивним процесом, який охоплює всі країни світу, стала трудова міграція. Прозорість кордонів у країнах ЄС збільшила її масштаби. За різними експертними оцінками масштаби міграційних поїздок українських громадян за кордон коливаються в межах від 19 % до 34 % економічно активного населення України працездатного віку [6].

Україна перетворилася на постачальника дешевої і досить кваліфікованої робочої сили для багатьох країн ближнього та далекого зарубіжжя. За прогнозами фахівців, тенденція розгортання міграційних процесів збережеться протягом кількох майбутніх десятиріч.

Трудова міграція як елемент розвитку ринку праці зумовлюється насамперед економічними інтересами людей, системою порівняльних переваг, соціальними чинниками. В основі міграційних процесів — цілий комплекс причин, проте головні серед них — соціально-економічні. Незадоволене пропонування робочої сили та низькі доходи українського населення залишаються основними передумовами орієнтації на роботу за кордоном.

Особливо небезпечним для України наслідком трудової міграції є ризик втрати людського та інтелектуального потенціалу як чинника подальшого економічного розвитку та піднесення.

Регулювання взаємовідносин між працею та капіталом, між підприємцями та найманими працівниками є однією з класичних функцій держави. Їх розвиток та конкретизація пов'язані з розвитком суспільства, його технічної бази, актуалізацією певних сфер суспільного життя та відбуваються у формі посилення соціальних функцій держави. Державне регулювання загалом та соціально-трудова сфера зокрема є реакцією на недоліки у функціонуванні ринкового механізму.

Погляди щодо ролі держави зазнали значних еволюційних змін. За часів Адама Сміта вважалось загальноприйнятим, що найліпшим регулятором економіки є ринок, який забезпечує економічне зростання та підвищення добробуту населення. Держава ж має виконувати лише обмежені функції, необхідні для процвітання ринку, тобто надавати суспільні блага. Наприкінці XIX ст. класичним уявленням щодо функцій держави кинула виклик марксистська економічна теорія, яка довела об'єктивну необхідність посилення ролі держави передусім як представника суспільних інтересів у регулюванні економіки. Стосовно соціально-трудова сфери це виявлялось у реалізації такої легітимної функції, як пе-

перерозподіл доходів від багатих до менш забезпечених. Найбільш поширеними механізмами стали прогресивне оподаткування та соціальні виплати [9].

Суспільство не має бути індиферентним до різкої нерівності в доходах, оскільки надмірна нерівність сприймається громадянами держави як суперечність принципам соціальної справедливості. У розробленні механізмів перерозподілу доходів важливо враховувати дестимулювальний ефект, оскільки у громадян з високими доходами знижується мотивація до інтенсивної праці та підприємницької активності, а в громадян, які одержують соціальні виплати, — зменшується зацікавленість у пошуку прийнятної роботи та інтенсифікації трудових зусиль. Ситуація відома як «пастка безробіття» та «пастка бідності». Система соціального забезпечення має також вплив на пропонування робочої сили: вона спонукає людей виходити на пенсію раніше, ніж вони могли б.

Сьогодні до класичних функцій держави додається соціалізація ринкової економіки. Домінантою соціальної політики як рамкової умови менеджменту соціально-трудової сфери має стати державно-приватне партнерство у соціальній сфері, відмова від подвійних стандартів: з одного боку, проголошених і закріплених конституційно норм, з другого боку, — реалій рівня життя, на тлі яких відбувається відтворення трудового потенціалу. Відсутність механізму державно-приватного партнерства в Україні призводить до посилення недовіри до влади, виникнення нових провалів ринку та держави, зростання неформального сектору економіки, поглиблення соціально-економічної нестабільності, підвищення соціальної напруженості та маргіналізації населення, зниження продуктивності праці, неможливості використання інноваційних соціальних технологій, втрати соціального капіталу.

Для розвитку державно-приватного партнерства в Україні, на думку вчених НАН України, необхідно:

- закріпити принципи державно-приватного партнерства у державних та регіональних стратегіях соціально-економічного розвитку;
- створити сприятливе інституціональне середовище державно-приватного партнерства;
- розробити нормативно-правову базу державно-приватного партнерства;
- забезпечити державну підтримку та гарантії держави партнерам із приватного сектору [8, с. 153].

Потрібно розробити концепцію розвитку державних фінансових інститутів щодо пріоритетів державної кредитної політики державних банків та діяльності державних лізингових компаній.

Розв'язання соціальних проблем слід розпочинати з інституціональних перетворень, відмовившись від опікування ресурсним забезпеченням соціальної сфери [3]. Соціальні питання навіть за умов стрімкого економічного зростання не розв'язуються автоматично, без активної соціальної політики. Виявом соціальної активності держави є перерозподільні заходи, а імперативом у цій сфері — повернення до прогресивного оподаткування доходів на основі його наукового обґрунтування. Удосконалення соціальної політики має проходити в напрямку вирівнювання в доходах та власності. При цьому соціальну політику неможливо зводити до соціального захисту та соціальної підтримки вразливих груп населення. Актуалізується державна політика зайнятості економічно активного населення, спрямована на посилення позицій працездатного населення, яке крім нагромаджень соціальних фондів бере на себе зобов'язання підтримки членів родини нетрудового віку. Соціум, передусім держава, повинен відмовитись від одностороннього її виміру в площині соціальної підтримки вразливих верств населення. Напрямами позитивної соціальної динаміки має стати стимулювання пропонування робочої сили, сприяння продуктивній зайнятості, забезпечення високого рівня трудового життя, посилення соціальної відповідальності бізнесу і нарівні з цим — соціальна підтримка громадян до та після працездатного віку чи непрацездатних, тобто соціальний баланс у демоекономічних групах населення замість зміщених акцентів на соціально вразливі категорії, які, безперечно, потребують і заслуговують на підтримку з боку держави. У такому концепті соціальна політика тісно корелює з регулюванням ринку праці.

Головними проблемами останніх, кризових, років на національному ринку праці стало розбалансування попиту та пропонування, звуження можливостей реалізації здатності та бажання до праці, збільшення масштабів безробіття. Виявом проблем у першу чергу стало утримання невисокого рівня економічної активності. Залишається високим рівень участі осіб старше від працездатного віку внаслідок недостатньо високого рівня доходів пенсіонерів для забезпечення нормальних умов життя. Регіональний розріз зайнятості свідчить про значні диспропорції у можливостях створення нових робочих місць. Вплив економічної кризи

на структуру зайнятості в Україні виявляється у скороченні зайнятості не тільки в базових сферах економіки, а й у сфері послуг. Статистика безробіття свідчить про тенденції значного підвищення його рівня. Зокрема, рівень безробіття населення віком 15–70 років (за методологією МОП) у I півріччі 2009 р. становив 9,1 % економічно активного населення зазначеного віку. Тоді він перевищував відповідний показник за країнами Євросоюзу (8,7 %), але був нижчим, ніж у Франції, Угорщині та інших країнах (рис. 2).

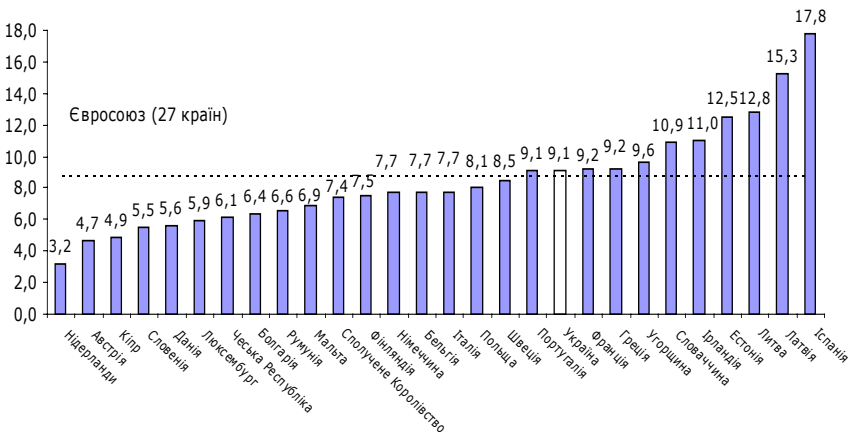


Рис. 2. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у країнах Євросоюзу та в Україні у I півріччі 2009 р. (у % до економічно активного населення у віці 15 років і старше, для України — у віці 15–70 років) [11]

Тривожною є ситуація щодо тривалості безробіття. За даними вибіркового дослідження економічної активності згідно з методологією МОП у I півріччі 2009 р. частка безробітного населення, яке перебувало у стані безробіття більше від одного року, становила 28,7 % [10].

Крім того, загострилися деформації у структурі та диференціації трудових доходів, рівень яких не відповідає загальноєвропейським стандартам. Зокрема, залишаються низькими показники, що характеризують частку заробітної плати у валовому внут-

рішньому продукті (ВВП) та у складі операційних витрат. Як відомо, частка заробітної плати у ВВП — один з показників соціалізації соціально-трудових відносин. В Україні частка заробітної плати у ВВП в останні роки мала тенденцію до незначного підвищення, проте досягти рівня 1990 р., після якого розпочалися так звані «радикальні» економічні реформи (табл. 3), не вдалося.

Таблиця 3

ЧАСТКА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ВВП В УКРАЇНІ [10]

Показник	Рік									
	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Частка заробітної плати у ВВП	53,1	42,3	42,3	45,7	45,7	45,6	49,1	49,4	48,8	49,0

У 2,5–3 рази відхиляється від європейських норм частка заробітної плати в операційних витратах на одиницю продукції. Рівень доходів не забезпечує розширеного відтворення робочої сили. 2008 року середня заробітна плата найманих працівників у цілому в Україні у доларовому еквіваленті становила близько 343 дол. США, що майже на порядок менше, ніж у таких європейських країнах, як Ірландія, Нідерланди, Фінляндія, та вдвічі менше, ніж у Російській Федерації. Залишаються незадовільними міжгалузеві, міжрегіональні та міжкваліфікаційні співвідношення в рівнях заробітної плати. Так, діапазон міжгалузевих співвідношень у рівнях заробітної плати протягом останніх п'яти років — приблизно 1 до 4,5; за регіональною ознакою — 1 до 2,3. Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення вельми контрастні: в одних сферах діяльності — незначні, в інших — колосальні. Залишається недосконалою структура сукупних доходів домогосподарств, в яких частка заробітної плати становить менше від 50 %. Заборгованість із виплати заробітної плати з року в рік зростає, а станом на 1 січня 2010 р. в економіці України в цілому досягла 1473,3 млн грн [10].

Висновки. Уточнення сутності, масштабів, складу соціально-трудової сфери та визначення сучасних передумов, закономірностей та імператив її трансформації створюють теоретико-методологічне підґрунтя для розроблення ефективних механізмів

управління працею на різних рівнях. Адекватна сучасним перетворенням система менеджменту соціально-трудової сфери має формуватись на основі зрівноваження відповідальності соціальних партнерів за досягнення високих економічних результатів та поступальний розвиток підприємств, а також за підвищення якості трудового життя та всебічний розвиток працівників.

Література

1. Бандур С. И. Организация мониторинга социально-трудовой сферы в системе ее государственного регулирования // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. Т. 1 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. — Донецк, 2001. — С. 24–29.
2. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): Монографія; За заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. — К.: КНЕУ, 2008. — 274 с.
3. Колот А. М. Мифы социальной политики, или С чего следует начать формирование новой модели // Зеркало недели. — 2010. — № 2 (781). — 23–29 янв.
4. Колот А. М. Социально-трудовая сфера: состояние, вызовы, институциональные факторы развития // Достойный труд — ключевой ресурс инновационного развития / Под. ред. Р. П. Колосовой, М. Лубиной. — М.: Изд-во Московского университета, 2009. — С. 146–156.
5. Новікова О. Ф. Нові стратегії управління соціально-трудовою сферою в державі та її регіонах // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. — Спецвип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. — Т. 1. Сучасні технології управління людськими ресурсами. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 345–355.
6. Концепція регулювання міждержавної трудової міграції (проект) / Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин. — Луганськ, 2008.
7. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С. Экономика труда: Учебник: В 2 т. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — Т. 2. — 924 с.
8. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / За заг. ред. В. М. Гейця. — К.: НВЦ НБУВ, 2009. — 687 с.
9. Якобсон Л. И. Государственный сектор экономики: экономическая теория и политика: Учеб. для вузов. — М.: ГУ ВШЭ, 2000. — 367 с.
10. <http://ukrstat.gov.ua>
11. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Статтю подано до редакції 01.03.10 р.