

інноваційного типу, створення сприятливого клімату для розвитку інтелектуальної складової людського капіталу в Україні.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Валовий регіональний продукт [Електронний ресурс] : Державний комітет статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрана.
2. Гришнова О. А. Інтелектуалізація праці – визначальна ознака постіндустріального суспільства / Гришнова О. А. ; Приазов. держ. тех. ун-ту // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. пр. – Маріуполь : [б. в.], 2009. – С. 147–150.
3. Гук Н. А. Посилення інтелектуалізації праці та тенденції її структурних зрушень в Україні / Гук Н. А. // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 2 (116). – С. 125–130.
4. Звягільський Ю. Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні / Звягільський Ю. // Економіка України. – 2011. – № 5. – С. 65–74.
5. Основні показники ринку праці (2000–2010 рр.) [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрана.
6. Ринок праці у 1 півріччі 2011 р. [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрана.
7. Скрипник А. Освіта, індекс сприйняття корупції та мотиваційні моделі корупційної поведінки / Скрипник А. // Економіка України. – 2010. – № 2. – С. 59–71.
8. Шимченко Л. А. Ринок праці в Україні: проблеми та складнощі реформування [Електронний ресурс] / Шимченко Л. А. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Evu/2011\\_17\\_1/Shimchenko.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Shimchenko.pdf). – Назва з екрана.

УДК 331.5

## СУЧАСНІ ДОМІНАНТИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ТА ПРИТАМАННИХ ЇЙ ВІДНОСИН

**І. І. Моторна, кандидат економічних наук**

Визначення тенденцій, здатних охарактеризувати суспільство в новому тисячолітті, закономірно викликає підвищений інтерес до його провідної компоненти – соціально-трудової сфери.

Інформаційно-комунікаційні технології, високотехнологічні виробництва, Інтернет, web-технології та цілий ряд інших чинників інституційного характеру кардинально змінюють усі сторони економічного життя, у тому числі його соціально-трудова складову. Світ праці стає іншим – за структурою зайнятості, змістом праці, інструментарієм узгодження інтересів сторін і суб'єктів соціально-трудових відносин тощо. Оскільки основними чинниками розвитку економіки є знання, інтелект,

компетенції та інші складові людського капіталу, набуває неабиякого значення соціальна відповідальність працюючих за формування конкурентних переваг і результати їхньої діяльності.

В Україні, як і у більшості країн світу, також відбувається трансформація інституту зайнятості, а саме: запроваджуються її нові форми, види, змінюються умови укладення трудових договорів тощо. Зазначені тенденції, а також глобалізація світової економіки, інтеграційні процеси мають суттєвий вплив на сферу праці. Постають нові вимоги до учасників соціально-трудових відносин, ускладнюються форми та методи управління національними ринками праці, що доповнюються наднаціональними

рішеннями та відповідними вимогами. За цих умов соціально-трудова відносина переживають суттєвої трансформації.

З огляду на те, що вітчизняний ринок праці набуває нових рис і заявляються механізми функціонування, має підвищуватися соціальна відповідальність науковців за своєчасну і об'єктивну реакцію на виклики, які постають у соціально-трудова сфері.

В Україні дослідженням теоретичних і практичних основ соціально-трудова сфери та притаманних їй відносин займаються такі відомі науковці: О. І. Амоша, С. І. Бандур, І. Ф. Гнибіденко, О. А. Грішнова, Т. А. Заяць, І. С. Кравченко, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Е. М. Лібанова, Н. Д. Лук'яненко, В. М. Новіков, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, М. В. Семикіна, Л. В. Шальська та ін. Їх дослідження суттєво збагатили загальну теорію ринку праці, виявили особливості формування соціально-трудова відносин в Україні, сприяли розбудові законодавчої бази та організаційно-економічного механізму розвитку соціально-трудова відносин.

Заслужують на увагу праці російських учених-економістів В. Н. Бобкова, Р. П. Коловської, Т. О. Разумової, М. В. Луданик, Л. І. Смірних.

Проблема формування та розвитку соціально-трудова відносин на початку нового тисячоліття залишається недостатньо опрацьованою, у тому числі існує потреба науково опрацювати інструментарій регулювання соціально-трудова відносин за новими формами зайнятості, створити ефективну систему захисту інтересів усіх учасників соціально-трудова відносин.

Мета дослідження – проаналізувати основні складові розвитку соціально-трудова відносин на початку XXI ст., виявити їх сучасні тенденції, окреслити заходи, спрямовані на пошук нових механізмів управління відносинами у сфері праці. Значне місце відведено формуванню інноваційного типу працівника, розвитку нових форм взаємовідносин у процесі праці між суб'єктами соціально-трудова відносин, появи принципово нових інститутів зайнятості.

Дійсно, за останні 20 років, під впливом цілої низки чинників, що мають планетарний характер, чи не найсуттєвіші суспільні перетворення відбулися й відбуваються саме у соціально-трудова сфері, у центрі якої перебуває економічно активна людина і яка є інституціональним простором формування, функціонування та розвитку соціально-трудова відносин.

На зміст соціально-трудова відносин найбільш суттєво впливають такі чинники:

- глобалізація світової економіки та зростання відкритості національних економік;
- віртуалізація та формування нового інформаційного простору економіки;
- погіршення вікової структури населення;
- уповільнення темпів економічного зростання;
- трансформація інституту зайнятості;
- модифікація ринку праці;
- зниження ролі соціального діалогу в оптимізації соціально-трудова відносин;
- низька роль держави у забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудова сфери.

Під впливом зазначеної палітри чинників відносина у сфері праці суттєво змінилися як за змістом, так і за інституційними засадами.

У цілому система соціально-трудова відносин значно ускладнилася, виникли нові її форми й види, розширився суб'єктний склад, проявилися нові фактори, що впливають на розвиток цих відносин. Втім, ця система не стала більш стійкою, передбачуваною, більш соціалізованою. Дається взнаки дія факторів, які поглиблюють традиційні й обумовлюють появу нових ризиків у соціально-трудова сфері.

Децентралізація регулювання соціально-трудова сфери і притаманних їй відносин зумовила розширення прав і обов'язків первинних ланок – підприємств і організацій, а, відповідно, і їх відповідальність за баланс інтересів і формування «здорових» відносин у сфері праці.

В узагальненій, дещо спрощеній формі перетворення на ринку праці, які відбувалися в останні 10–15 років і набувають усе більших масштабів і інтенсивності, є такими:

- формування нових, нестандартних форм зайнятості та моделей організації робочого часу;
- посилення диференціації сегментів ринку праці під впливом нової ієрархії факторів виробництва;
- підвищення гнучкості та мобільності сегментів ринку праці, орієнтованих на інтелектуально насичені технології;
- зміщення акцентів на якість трудового потенціалу, а отже на якість освіти, навчання упродовж життя, формування та розвиток нових компетенцій, що їх вимагає економіка знань;
- зміна багатьох компонентів соціально-трудових відносин на усіх рівнях ієрархічної структури суспільства.

При цьому зазначені зміни стосуються як форми, так і змісту зазначених відносин.

Відзначимо, що в центрі процесів, які відбуваються в світовому суспільстві, знаходиться трансформація економіки товарів в економіку знань. Масштабний розвиток нових технологій призводить до того, що інтелектуальні здібності окремих людей і колективів, будучи основними активами, що дозволяють ефективно обробляти, генерувати і використовувати знання, стають більш значущими, ніж виробничі, комерційні або технічні компетенції. Знання в економічній діяльності є ресурсом, як товар і як капітал. У всьому світі економічне зростання все більше і більше визначається тією часткою продукції та обладнання, які базуються на прогресивних знаннях і сучасних рішеннях.

Однією з домінант трансформації відносин у сфері праці є віртуалізація економіки. Через віртуалізацію економіки спостерігається підвищення інтелектуального рівня насиченості всього господарського життя. Природно, тенденція «віртуалізації» тісно пов'язана з розвитком ефективних телекомунікаційних систем, у першу чергу – з розвитком технологій, які використовують мережу Інтернет. Але аналіз технологічної складової даної тенденції показує її вторинний характер. На перший план знову-таки виходять інтелектуальні здібності. В умовах віртуалізації економіки характерне не масове безробіття, а гранична гнучкість,

мобільність ресурсів праці, індивідуалізація праці і, нарешті, високо сегментована соціальна структура ринку праці.

З розвитком віртуалізації економіки змінюються умови ведення бізнесу, виникають нові професії і робочі місця, нові мережеві форми організацій, реструктуризація і диверсифікація галузей економіки, створюються гнучкі форми та віртуальні трудові колективи, організації звільняються від непрофільної діяльності через передачу її тимчасовим працівникам або стороннім організаціям, змінюється ставлення до людського капіталу і, як наслідок, змінюється і модель зайнятості.

Зростає роль інформації, яка стає надзвичайно важлива як для покупця при виборі товарів з їх великого розмаїття, які наділені надзвичайно складними функціями, так і для виробника при визначенні того, що суттєво для покупця. Крім цього, господарське життя стає складним та інформаційно насиченим через підвищення правової та законодавчої регламентованості відносин, ускладнення відносин між різними учасниками бізнесу, появу великої кількості нових і складних технологій, як у галузі виробництва, так і в галузі управління та маркетингу.

Під впливом змін, на яких наголошувалося вище, трансформується структура і якість робочої сили, зміст праці, зростають вимоги до рівня інтелектуальної складової персоналу організації.

В економіці України, як і у більшості країн світу, відбувається реструктуризація зайнятості відповідно до вимог ринку, що зумовлює виникнення нових її форм.

В одній із останніх монографій, що видана в Україні з цієї проблематики, виокремлені такі нетрадиційні форми зайнятості [1]:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу;
- зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;

- неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;
- нереєстрована зайнятість у формальному секторі.

Довгостроковим і глибинним джерелом нестандартної зайнятості є, на нашу думку, симбіоз двох факторів, що діють у просторі й часі. Йдеться про те, що зростаюча потреба роботодавців (попит на нетипову зайнятість) поєднується з одночасною трансформацією пропозиції праці. Серед чинників, що продукують підвищення попиту на нетипову зайнятість, виділимо:

- структурні зрушення в процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, притаманного постіндустріальній економіці;
- посилення глобальної конкуренції;
- значне розширення сектора послуг;
- небували раніше масштаби застосування інформаційних і комунікаційних технологій;
- наростання гнучкості ринку праці та виробництва.

У найбільш загальному вигляді переваги та недоліки нестандартної зайнятості пов'язані з тим, що, з одного боку, вона є фактором, який забезпечує гнучкість ринку праці, з іншого – робить позиції працівників на цьому ринку більш слабкими. Ця двоїстість відображена у спеціальній літературі: якщо одна частина дослідників акцентує увагу на соціальних витратах, що породжуються нестандартною зайнятістю, то інша підкреслює її важливість як інструменту адаптації фірм і працівників до безперервних змін, що відбуваються в економічному та соціальному житті.

Диверсифікація форм зайнятості не є ані добром, ані злом. Це об'єктивна реальність, яка потребує приведення її у певні організаційні та нормативно-правові рамки.

Зауважимо, що неповна та дистанційна зайнятість підвищують можливості працевлаштування соціально вразливих верств населення – матерів з дітьми, осіб з обмеженими фізичними можливостями, молоді, створюючи можливості виконувати роботу вдома, поєднувати навчання у вищих навчальних закладах або особисті (домашні) справи з трудовою діяльністю за наймом. Нерідко гнучкі графіки

робочого часу сприяють, як свідчить практика, більш гармонійному поєднанню роботи й особистого життя, що «працює» на створення умов гідної праці. Водночас ці графіки дають змогу більш рівномірно розподілити фізичне й емоційне навантаження упродовж робочого періоду, таким чином зберегти здоров'я та працездатність працівників.

Проте нестандартна зайнятість і атипові режими робочого часу далеко не завжди узгоджуються з потребами працівників. Для роботодавців означені вище форми зайнятості та режими робочого часу вигідні тим, що дають змогу скоротити витрати на персонал. В той же час для найманих працівників така практика нерідко створює соціальні загрози, що проявляється у низькому рівні заробітної плати, відсутності постійного доходу у тимчасово зайнятих, обмеженому доступі до програм професійної підготовки, відсутності соціальних гарантій для зайнятих у неформальному секторі. Додамо, що робочі місця на умовах неповного робочого часу, як і тимчасова зайнятість, часто-густо відрізняються нижчою якістю і умовами оплати праці, ніж аналогічні робочі місця з режимом повної зайнятості.

Свідченням асиметрії інтересів роботодавців і найманих працівників в умовах диверсифікації форм зайнятості є таке: використання запозиченої праці, зокрема аутсорсингу та аутстафінгу, дає можливість вивести певну частину персоналу за штат організації, що може позитивно впливати на показники продуктивності праці, інвестиційну привабливість, податкові платежі. До того ж, зникає потреба в додаткових приміщеннях, в оснащенні нових робочих місць тощо.

Що ж стосується найманих працівників, то для них використання форм запозиченої праці нерідко означає виникнення додаткових соціальних ризиків. Це пов'язане, як свідчить практика, з намаганням роботодавців ухилитися від виконання зобов'язань, що мають виконуватися за умов застосування звичних (традиційних) трудових договорів.

Існує низка соціальних ризиків і для роботодавців за використання існуючих форм запозиченої праці, а головний з них той, що персонал розглядають не як ресурс для за-

безпечення стійкого розвитку, а як статтю витрат. Неминучими постають проблеми у сфері управління персоналом, і передусім щодо зниження умотивованості та лояльності основного ресурсу організації. Адже більшість людей із позаштатного складу підсвідомо не сприймають організацію – фактичного роботодавця – як свою, що підриває корпоративний дух.

З-поміж проблем, які пов'язані з незадовільною регламентацією трудових відносин за умов використання нестандартних форм зайнятості, чи не найбільш неврегульованими залишаються відносини у царині запозиченої праці за участі трьох сторін – «працівник – підприємець – користувач». Зазначені відносини не визначаються трудовими і не підпадають під дію Кодексу законів про працю України, як і Цивільного кодексу. Запозичені працівники позбавлені можливості брати участь у колективно-договірному регулюванні трудових відносин, оскільки не входять до складу профспілки тієї організації, де вони тимчасово працюють, що не може не створювати передумови для соціальної нерівності, заниження стандартів якості трудового життя.

Деякі із зазначених форм зайнятості існували і раніше, однак їх масштаби були незначними. На сьогодні прийшов час усвідомити масштаби та зрозуміти, що соціально-трудова відносина при нових формах зайнятості далеко не завжди відповідають потребам найманих працівників. Одночасно спостерігається правова дерегуляція трудових відносин і відсутність соціальних гарантій. Ситуація щодо нових форм зайнятості населення України полягає в тому, що масштаби нових форм зайнятості дуже швидко розширюються, а їхні суб'єкти не мають відповідного правового статусу – законодавства щодо їх регулювання взагалі не існує.

Водночас необхідно усвідомити, що боротьба з феноменом – новими формами зайнятості через заборону чи подальше жорстке нормативно-правове регулювання безперспективна. Світовий досвід, еволюція соціально-економічних процесів свідчать про те, що нові форми зайнятості й надалі будуть розвиватися, а можливо будуть і домінувати над стандарт-

ними. Боротися потрібно не з самими формами, які для всіх працівників є добровільними, а в багатьох випадках ще й вигідними, а з негативними наслідками їх упровадження – соціальною та правовою незахищеністю працівників.

В умовах, коли під впливом цілого спектра об'єктивних і суб'єктивних чинників поширюється нестандартна зайнятість і її не можна загальмувати чи заборонити, гострою стає проблема посилення гнучкості правового регулювання праці та розвитку договірних засад регламентації умов нестандартної зайнятості.

Цілком очевидно, що традиційне трудове право в сучасних умовах уже не може повною мірою врахувати інтереси суб'єктів соціально-трудова відносин і залишатися у тому ж форматі, що й десять і навіть п'ять років тому. Тож існує потреба у дерегулюванні відносин між працею і капіталом, перегляді діючих і введенні нових норм до трудового законодавства та інших нормативно-правових актів. Прикладами такої дерегуляції можуть слугувати дії органів законодавчої влади багатьох країн світу, які, прагнучи не порушити стійкості системи соціально-трудова відносин, сприяли розширенню свободи дій учасникам цих відносин, балансуванню між гнучкістю ринку праці та правом людини на гідну роботу та її оплату.

Існує необхідність «інвентаризації» наявної нормативно-правової бази на предмет її відповідності завданням забезпечення продуктивної зайнятості населення, що має унеможливити подальше поширення суто ліберальної концепції на формування та розвиток ринку праці.

Вкрай актуальним залишається прийняття нових і внесення змін до діючих нормативно-правових актів, які мають регулювати відносини у сфері безпосереднього докладання праці з урахуванням нових реалій – поширення нестандартних форм зайнятості й атипових трудових договорів. Першочерговими заходами у цій сфері мають бути:

- ратифікація міжнародних актів, у тому числі Конвенцій Міжнародної організації праці, які стосуються нестандартних форм зайнятості;

- прийняття нормативно-правових актів, які мають врегулювати особливості відносин суб'єктів соціально-трудова відносин в умовах застосування запозиченої праці та дистанційної зайнятості;

- прийняття Трудового кодексу, побудованого на міжнародних трудових нормах, і надбання світової практики регулювання відносин у сфері праці;

- внесення змін і доповнень до Закону України «Про колективні договори і угоди», які мають наповнити якісно новим змістом (стосовно регулювання ринку праці) угод і договорів, що укладаються на національному, регіональному, галузевому та виробничому рівнях.

Існує нагальна потреба врахування специфіки організації праці персоналу, що знаходиться на ринку нестандартної зайнятості та захисту його інтересів у практиці колективно-договірному регулюванні соціально-трудова відносин на різних рівнях – від виробничого (колективний договір) до національного (генеральна угода). Особливої уваги потребують працівники, які підпадають під інститут дистанційної зайнятості та запозиченої праці, а отже, й організаційно-правові питання аутсорсингу, аутстафінгу й організаційно-правові аспекти регулювання діяльності приватних агентств зайнятості. Актуальною є організація моніторингу масштабів і умов зайнятості, які відрізняються від типових.

Підбиваючи підсумки, підкреслимо, що економічні і соціально-політичні зміни, що відбуваються у світовій економіці, становлення нової економіки – економіки знань, зміна структури виробництва, реструктуризація зай-

нятості та модифікація ринку праці, приватизація державної власності та розвиток приватної, процеси глобалізації та віртуалізації, формування нового інформаційного простору, за останнє десятиріччя зробили суттєвий вклад у трансформацію соціально-трудова сфери та відносин, що функціонують на її «полі».

Світ сьогодні стоїть на порозі грандіозних соціальних змін. Технологічні зрушення кардинально впливають на всі сторони економічного життя і соціально-трудова відносини в тому числі. Змінюється зміст праці, кардинально зростає її продуктивність. Мікроелектронна революція та інформаційні технології збільшують потужність людського інтелекту. По суті, народжується новий цивілізаційний уклад, сфера праці в якому буде принципово іншою.

Безперечно, що в усі світові процеси активно залучається й наша країна. Саме тому активізація наукових досліджень у царині соціально-трудова сфери має стати одним із пріоритетних завдань економічної науки задля утвердження «здорових» відносин у царині безпосереднього докладання праці, забезпечення соціальної згуртованості суспільства та підвищення якості трудового життя економічно активного населення.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 75 с.