

12. Масаков В.В. Региональная социально-экономическая асимметрия: подходы, оценки и методы измерения / В.В.Масаков // Вопросы статистики. — 1998. — № 11. — С. 3—12.
13. Мурина С.Г. Методика оценки дифференциации уровня жизни населения в регионе: [Электрон. ресурс] / С.Г. Мурина. — Режим доступа: http://www.krc.karelia.ru/doc_download.php?id=321&table_name...
14. Полтавский С.А. Дифференциация социально-экономического положения субъектов Российской Федерации и механизм ее сокращения : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05: [Электрон. ресурс] / С.А. Полтавский. — М. : РГБ, 2009. — 179 с. — Режим доступа к ресурсу: <http://www.rsl.ru>.
15. Столярчук Я.М. Глобальні асиметрії економічного розвитку: моногр. / Я. М. Столярчук. — К.: КНЕУ, 2009. — 302 с.
16. Сторонянська І. Оцінка асиметрії соціально-економічного розвитку регіонів України та обґрунтування пріоритетів державної регіональної політики / І. Сторонянська // Регіональна економіка. — 2006. — № 4. — С. 101—111.
17. Этингоф Е.В. Усиление социально-экономической дифференциации как фактор дисбалансированности социального развития России : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05: [Электрон. ресурс] / Е.Ф. Этингоф. — М. : РГБ, 2006. — 168 с. — Режим доступа к ресурсу: <http://www.rsl.ru>.

УДК 331.526.2

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ У КРИЗОВИЙ ПЕРІОД

Петрик Я.В.

Розглянуто основні форми нестандартної зайнятості в Україні, які набули актуальності під час світової фінансової кризи. Визначено необхідність посилення гнучкості зайнятості, як інструменту мінімізації наслідків економічної кризи. Досліджено вплив світової фінансово-економічної кризи на міграційні потоки трудових ресурсів.

Ключові слова: зайнятість, економічна криза, міграція населення.

Світова фінансово-економічна криза, яка розпочалась наприкінці 2008 року визначальним чином вплинула на всі сфери суспільного життя, проте найсуттєвішим її вплив був на зайнятість населення. Відбулися масштабні скорочення персоналу, структурна трансформація ринку праці, перегляд заробітних плат та ін., що суттєво позначилось як на добробуті населення, так і на соціально-економічній стабільності країни. Сьогодні, коли пройшло вже більше трьох років після початку кризових явищ, можливим є комплексний аналіз їх впливу на сферу зайнятості.

Проблеми зайнятості в сучасних умовах є досить гострими і надзвичайно важливими. Увага вчених зосереджена на питаннях трансформації зайнятості (В.І. Герасимчук, О.А. Грішнова, А.М. Колот, І.М. Моторна), на дослідженні загальноекономічних зв'язків зайнятості з іншими процесами (Я.О. Діденко, Ю.М. Краснов, В.В. Мортіков, О.М. Нестеренко, Н.В. Ушенко та ін.), на вивченні змін професійно-кваліфікаційної та гендерної структури зайнятості населення (М.І. Карлін, О.В. Купець, І.Л. Петрова, В.М. Петюх). Незважаючи на достатньо значний внесок у дослідження проблем зайнятості, зроблений вітчизняними та іноземними науковцями, в умовах виходу економіки з фінансової кризи потребують ґрунтовнішого вивчення новітні тенденції у сфері зайнятості.

Метою статті є виявлення проблем, які виникли у сфері зайнятості в результаті фінансово-економічної кризи і розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення політики зайнятості і міграційної політики зокрема. Відповідно до мети були поставлені такі завдання: проаналізувати форми нестандартної зайнятості, які мають місце в Україні в умовах подолання кризи; обґрунтувати не-

обхідність посилення гнучкості зайнятості, як інструменту мінімізації наслідків економічної кризи; конкретизувати негативні наслідки впливу світової фінансово-економічної кризи на міграційні потоки трудових ресурсів і запропонувати шляхи їх подолання.

Світова економічна криза призвела до загострення проблем у сфері праці, що пов'язані із забезпеченням соціального захисту працівників, особливо тих, що зіткнулися з нестандартними формами зайнятості. Відповідно до визначення Міжнародної організації праці (МОП), стандартна зайнятість - це повна зайнятість на умовах безстрокового трудового договору з одним роботодавцем, яка передбачає захист від необґрунтованого звільнення [1]. Визначення зайнятості, запропоноване законодавством, може застосовуватися як до стандартної (формальної), так і до нестандартної (неформальної) зайнятості, адже у ньому зазначено лише, що це діяльність для задоволення особистих та суспільних потреб, яка, як правило, приносить дохід [2].

Основними формами нестандартної зайнятості в Україні є запозичена праця (аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу), гнучка зайнятість [3].

Аутсорсинг являє собою передачу певних бізнес-процесів або функцій на обслуговування зовнішній компанії-аутсорсеру, що спеціалізується у відповідній сфері. Прикладом такого залучення персоналу можуть бути call-центри, надання юридичних та бухгалтерських послуг, робота клінінгових компаній, організація харчування тощо.

Ринок аутсорсингових послуг в Україні розвивається надшвидкими темпами. За різними експертними оцінками зростання ринку відбувається в діапазоні від 10 до 25 % щорічно. Найактивнішими у залученні персоналу за такою схемою є інформаційно-технічна сфера, сфера надання бухгалтерських та юридичних послуг (рис. 1).



Рис. 1. Структура ринку аутсорсингових послуг в Україні станом на 01.01.2010 р. [4].

Аутстафінг у класичному розумінні трактують як залучення компанією на час виконання певної роботи позаштатних працівників, які мають відповідні знання, професійні навички та досвід. На відміну від аутсорсингу, аутстафінг передбачає передачу не функцій, а конкретних працівників, яких працевлаштовують в штат компанії-провайдер (приватної агенції зайнятості, кадрової агенції), тоді як вони фактично працюють у компанії-користувача. Однак на практиці під аутстафінгом часто розуміють виведення працівників за штат користувача та оформлення їх в штат провайдера. За таких умов працівники продовжують працювати на колишньому робочому місці і виконувати свої попередні обов'язки, проте офіційно їх роботодавцем стає провайдер.

У найзагальнішому трактуванні лізинг персоналу – це управлінська технологія, за допомогою якої відбувається надання компанією лізингодавцем необхідного персоналу компанії-користувачеві на певний період. Схема застосування лізингу персоналу є подібною до аутстафінгу, тобто між користувачем та працівником немає юридично оформлених трудових відносин, і замовник в будь який момент може відмовитися від використання «орендованого» персоналу. Особливістю лізингу персоналу є те, що розірвання контракту з замовником не призводить до припинення трудових відносин між працівником та лізингодавцем (в даному випадку роботодавцем).

В Україні лізинг персоналу є не легітимним, адже згідно національного законодавства людина не може бути предметом орендних правовідносин. У нашій країні використовується термін «надання персоналу», з огляду на це лізингові договори укладаються у формі угод на надання персоналу для виконання певного комплексу робіт [5]. Гнучка (або дистанційна) зайнятість передбачає: взаємодію між працівником і роботодавцем у віртуальній сфері з використанням інформаційних і комунікаційних технологій; відсутність стаціонарного робочого місця; ненормований робочий час. Не дивлячись на те, що національним трудовим законодавством не врегульовано використання дистанційної зайнятості, на практиці ця форма широко застосовується на ринку праці, зокрема, у сфері послуг.

Економічна криза внесла відповідні корективи в розвиток концепції гнучкості, спрямованої на забезпечення її узгодженості та соціальної захищеності на ринку праці. У кризових умовах найбільшого поширення набули заходи політики зайнятості, які стосуються так званої «гнучкості» робочого часу, або його скорочення. Так, в Німеччині поширилася практика зменшення робочого часу до 30 чи 33 год. на тиждень за окремими видами економічної діяльності, що було закріплено на рівні галузевих угод [6].

Водночас економічно розвинуті країни нині запроваджують спеціальні програми, спрямовані на компенсацію працівникам зменшення їхніх доходів. Прикладом застосування подібних компенсаційних виплат також може бути Німеччина, де зменшення доходів працівників через вимушене скорочення робочого часу компенсується переважно за рахунок державних коштів (від 60 до 67%) та за рахунок роботодавців. Подібні програми існують також у Франції: це так звані програми «часткового безробіття». Так, починаючи з 1968 р., на державному рівні генеральною угодою було закріплено норму, за якою, в разі скорочення робочого часу на період економічного спаду працівникам також частково компенсується зменшення їхніх доходів. Досвід Нідерландів також свідчить про можливість застосування виплат у разі тимчасового безробіття, фінансування яких відбувається за рахунок державного фонду безробіття [6].

Отже, досвід економічно розвинутих країн свідчить про можливості поєднання гнучкості ринку праці із соціальною захищеністю працівників на робочому місці та застосування цієї практики в кризових умовах. Негативні тенденції розвитку ринку праці чимало посилилися не лише у зв'язку з існуванням значних структурних диспропорцій в економіці, а й через відсутність державної стратегії мінімізації наслідків впливу світової економічної кризи на сферу зайнятості. Це призвело до появи низки внутрішніх загроз, пов'язаних зі збереженням значної частки збиткових підприємств, економією на витратах на технологічне переоснащення виробництва (на користь використання дешевої некваліфікованої робочої сили), неефективністю процесів приватизації.

Перебування економіки України в стані економічної кризи та вплив її наслідків потребують активнішого пошуку та використання відповідних механізмів адаптації економічно активних підприємств до функціонування в умовах скорочення обсягів виробництва, неповного завантаження виробничих потужностей. Посилення гнучкості зайнятості є одним з найбільш поширених інструментів мінімізації негативних наслідків кризи.

На нашу думку, слід звернути увагу на таку проблему сфери зайнятості, як міграція населення, оскільки світова фінансова криза є однією з причин міжнародної міграції трудових ресурсів. В періоди економічних спадів саме працюючі мігранти першими втрачають роботу і, хоча деякі, можливо, добровільно приймають рішення повернутись на батьківщину, політика, спрямована на виселення мігрантів, не вирішить проблем і може призвести до потенційно катастрофічних наслідків.

Заклики до скорочення масштабів міграції, що відмічаються в країнах приймання мігрантів, часто ґрунтуються на помилкових уявленнях про те, що «мігранти займають робочі місця», «складають конкуренцію у сфері соціального забезпечення». Насправді ж більша частина мігрантів сприяють підвищенню економічної активності і створенню додаткових робочих місць. Рух людських ресурсів сприяє підвищенню динамічності та ефективності економіки окремих країн. Крім того, міграція може відігравати позитивну роль в пом'якшенні різних аспектів нинішньої фінансової кризи і, в принципі, може зробити важливий внесок в подолання економічного спаду.

На сьогоднішній день можна виділити такі негативні наслідки впливу світової фінансової кризи

на міграцію:

- скорочення зайнятості, особливо в таких сферах діяльності, як будівництво, обробна промисловість, фінансовий сектор, роздрібна торгівля, туризм, що відобразилось на становищі мігрантів, зайнятих у цих галузях;
- скорочення заробітної плати і погіршення умов праці в результаті прагнення компаній і роботодавців до скорочення витрат, а також скорочення обсягів соціального забезпечення, що негативно відображається на якості життя і стані здоров'я мігрантів;
- прояви дискримінації та ксенофобії у зв'язку з помилковими уявленнями про те, що мігранти займають робочі місця громадян країни перебування, особливо в сегментах ринку праці низької кваліфікації;
- повернення мігрантів, що залишились без роботи, в країни походження (або, у випадку, внутрішньої міграції, в регіони походження), де вони зіткнулись з погіршенням економічних умов (зокрема, з високим рівнем безробіття та бідністю). При цьому, не дуже значні потоки мігрантів з тих країн (наприклад, країни Європи), де мігранти і члени їх родин мають житло і користуються механізмами соціального захисту незаможних у вигляді міцної системи соціального забезпечення;
- скорочення обсягів грошових переказів мігрантів у країни, що розвиваються, у зв'язку з тим, що працюючі мігранти залишаються без роботи, що призводить до зростання масштабів бідності і загострення проблем соціально-економічного розвитку;
- зростання незаконної міграції та зміцнення неформального ринку праці у зв'язку з тим, що безробітні мігранти в країнах призначення намагаються влаштуватись на роботу без офіційних дозволів.

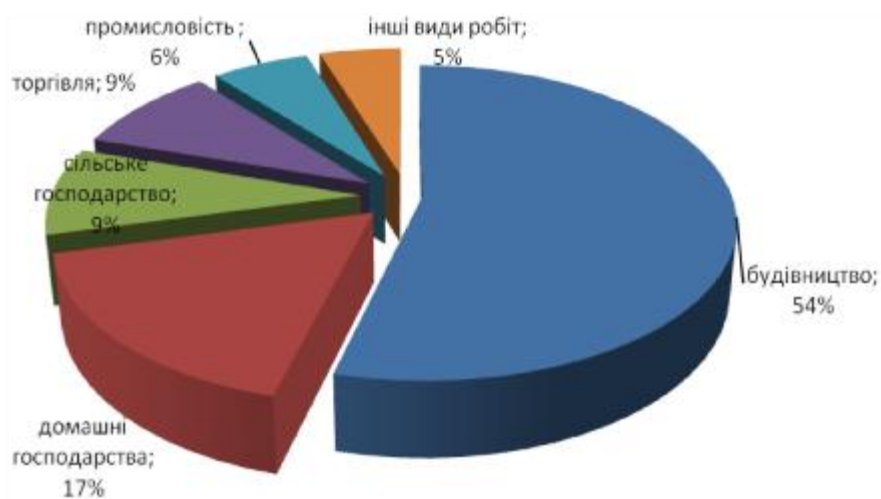


Рис.2. Галузева структура української міграції

За даними Міжнародної організації з міграції (МОМ), за межами України працює 6,5 млн. мігрантів, що складає 14,4% українського населення. З цих 6,5 млн. мігрантів – 67% чоловіки і 33% – жінки. Щодо галузевого розподілу, на Рис.2 можна побачити, що 54% українських мігрантів працюють у сфері будівництва, 17% – у сфері домашнього господарства, по 9% – в сільському господарстві і торгівлі, ще 6% – в промисловості і 5% займаються іншими видами робіт [7].

Опираючись на відомості з електронного ресурсу [8], можна визначити таку структуру потоків зовнішньої трудової міграції України: у 2008 р. 48,4% від загальної кількості заробітчан перебували в Російській Федерації і майже стільки ж у країнах Європейського Союзу (в Італії – 13,4%, Чехії – 12,8%, Польщі – 7,4%, Іспанії – 3,9%, Португалії – 3,0%).

Отже, найбільше світова фінансова криза вплинула на українських трудових мігрантів, що працювали на легальних засадах в Російській Федерації. В значно меншій кількості повертаються мігранти з країн ЄС. У результаті цього зменшилась питома вага найбільш благополучних у соціальному відношенні трудових міграцій, що здійснювалися з оформленням трудових відносин відповідно до вимог місцевого законодавства. Водночас, відбулось збільшення масштабів «експорту» неформальної зайнятості – на нелегальній або напівлегальній основі та без жодних соціальних гарантій.



Рис.3. Структура потоків зовнішньої трудової міграції населення України.

Професійна реабілітація трудових мігрантів є надзвичайно складним завданням, оскільки у них формується певний стереотип поведінки, схильність до кочового способу життя, в якому мало уваги надається змісту й умовам праці, не виражене відчуття причетності до конкретного робочого місця чи підприємства і, навіть, до місця та умов проживання.

Світова фінансова криза не зменшила бажання частини населення, передусім, з числа тих, хто вже брав участь у трудових міграціях, виїжджати за кордон, особливо за відсутності прийнятної роботи в Україні.

На нашу думку, для мінімізації негативного впливу світової фінансової кризи, політика зайнятості та міграційна політика України повинні містити структурну реформу ринку праці,

створення сприятливого інвестиційного та бізнес-клімату з метою сприяння поверненню економічно активної частини трудових мігрантів. Необхідно забезпечити соціальний захист в сфері зайнятості, особливо для незаможних громадян: інвалідів, молоді, осіб передпенсійного віку, звільнених із військової служби, звільнених із місць позбавлення волі. Доцільним було б організувати професійне навчання й професійне консультування громадян, які не мають роботи, це дало б можливість дещо зменшити міграційний рух населення. Крім того необхідно забезпечити захист громадян, які постійно проживають за кордоном і створити умови для реєміграції населення.

ВИСНОВКИ

Світова фінансово-економічна криза, а також трансформації соціально-трудових відносин, призвели до виникнення та розвитку новітніх тенденцій у сфері зайнятості. Особливо важливим є зростання масштабів нестандартних видів зайнятості, поширення аутсорсингу, аутстафінгу, лізингу персоналу, дистанційної зайнятості. Хоча ці форми нестандартної зайнятості успішно функціонують на території нашої країни, вони досі перебувають поза правовим полем. Подальших досліджень потребують можливості використання іноземного досвіду в регулюванні нестандартних форм зайнятості із забезпеченням захисту прав найманих робітників поряд зі створенням сприятливих умов для іноземних інвесторів.

Утримання низьких стандартів оплати праці та слабкість зв'язку між заробітками та ефективністю праці негативно впливають на зростання економічної та трудової активності, суттєво знижують можливості посилення гнучкості ринку праці України. Неефективна участь держави в регулюванні зайнятості населення і гарантуванні працівникам одержання належних доходів у період економічної кризи значно обмежує можливості застосування концепції гнучкості зайнятості та загострює проблеми забезпечення гідної праці в Україні.

Для подолання негативних наслідків впливу фінансово-економічної кризи на трудову міграцію необхідна виважена державна політика.: Дії держави мають бути спрямовані на створення умов для скорочення виїзду громадян за кордон, захист прав громадян, які працюють за кордоном та заохочення повернення мігрантів на батьківщину.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аутсорсинг та переведення на тимчасову роботу в харчовій промисловості та промисловості з виробництва напоїв: загроза працівникам і спілкам та стратегія профспілок [Електронний ресурс] / ред. О.Рубінчик, М.Рубінчик. - К.: IUF, 2006. – 66 с. – Режим доступу до статті: http://www.iuf.org/drupal/files/IUFOutsourcing_Ukrainian.pdf
2. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 р., № 804-XII / зі змінами і доповненнями // ВВР. – 1991. № 14. – ст.170 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/803-12>
3. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контрстратегии профсоюзов: [Электрон. ресурс] / И Новак, О. Оверковский. – К.: Фонд Фридриха Эббрета, 2011. 20 с.- Режим доступа: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/2-finalnij%20maket%20Nestandardna%20zanyatist.pdf>
4. В Украине каждая пятая компания использует аутсорсинг. [Электронный ресурс]. // Бизнес-гид. Интернет газета для бизнесменов. – 15.09.2010. – Режим доступа: <http://biznesgid.com.ua/articles/15.09.10/13767.htm>
5. Карлін М.І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М.І. Карлін, О.В. Борисюк // Демографія і соціальна економіка. – 2011. - №15. – С. 96-102.
6. Лісогор Л. Гнучкість зайнятості на ринку праці та соціальний захист. [Електронний ресурс]. /Л. Лісогор// Праця і зарплата. – від 08.04.2011. - № 13 (737). - Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article>
7. Офіційний сайт Міжнародної Організації Праці. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua>.
8. Зовнішня трудова міграція населення України. [Електронний ресурс] /ред.Чебанова В.Г. – К.: Фонд Арсенія Яценюка «Open Ukraine». – 2009. – 120 с. – Режим доступу: www.openukraine.org/doc/BK-MIGR-END.pdf

УДК 330.1+316.2

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ: СУТНІСТЬ, КОНЦЕПЦІЇ
ВИНИКНЕННЯ*Алейнікова У.С.*

У статті розглядаються підходи до вивчення концепції соціального капіталу, які лягли в основу виникнення економічної теорії соціального капіталу, представлені існуючі трактування терміна «соціальний капітал», а також фактори придатності теорії соціального капіталу для практичного використання в сучасних соціально-економічних реаліях українського суспільства.

Ключові слова: *концепція соціального капіталу, системний підхід, довіра, соціальна взаємодія, глобалізація.*

Сучасний аналіз економічної ситуації в Україні свідчить про наявність цілого ряду важких соціальних і демографічних проблем, про відсутність чітко сформульованої стратегії розвитку країни як цілісної системи, в якій кожна окрема людина могла б реалізовувати власні можливості. Не дивлячись на те, що Україна володіє значним природним потенціалом і в її розпорядженні перебувають розвинена інфраструктура і матеріальні ресурси, країна знаходиться на найнижчій стадії конкурентоспроможності і тільки на початку шляху до ефективного соціально-економічного функціонування. В свою чергу, аналіз соціально-економічного положення низки країн (Німеччина, Японія, США), що розвиваються останнього десятиліття показав, що цим країнам свого часу вдалося досягти ви-