

O. Zhylynska, PhD in Economics, Associate Professor
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv,
M. Chuiko, Master in Management
University of Nurland, Bode, Norway

AUDIT OF INNOVATIVE IDEAS AS THE PREVIOUS STAGE OF THE BUSINESS-PLAN OF START-UP PROJECTS

The phenomenon of feasibility reasoning of venture capital investment for the implementation of innovative ideas is revealed. The main elements of the methodology for feasibility of start-up projects, based on the concept of combination of life cycle of the market, product innovation and startup companies, are characterized. The comparative analysis of methods feasibility study and business plan start-up project is made, the importance of innovative ideas audit in future economic information generation and investment decisions of informal venture capital investors are shown.

Keywords: business plan, life cycle of the start-up project, methodology for feasibility study, innovative idea.

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics, 2014; 161: 21-25

УДК 331.101

JEL O 100

О. Герасименко, канд. екон. наук, доц.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

СУЧАСНІ ТRENДИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ В УКРАЇНІ

Уточнено сутність та склад соціально-трудова сфери. Виокремлено передумови, закономірності та нові імперативи розвитку соціально-трудова сфери в умовах становлення постіндустріального суспільства. Визначено масштаби поширення нетрадиційних форм зайнятості в Україні. Систематизовано переваги та недоліки використання запозиченої праці.

Ключові слова: соціально-трудова сфера, нестандартна зайнятість, запозичена праця.

Постановка проблеми. Багатовекторний процес становлення нової економіки в усьому світі супроводжується масштабними трансформаціями соціально-трудова сфери. Сталим трендом у балансі інтересів найманих працівників і роботодавців стало посилення асиметрії у соціально-трудова відносинах. Поряд з позитивними макроекономічними тенденціями, зафіксованими впродовж останнього десятиліття, в Україні посилюються проблеми у сфері праці – неефективна зайнятість і наростаюче структурне безробіття, низька якість робочих місць, високий рівень нерівності доходів, поглиблення диференціації на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню теоретико-методологічних і прикладних аспектів трансформації інституту зайнятості, інституційних основ і механізмів регулювання соціально-економічних процесів у сфері праці присвятили свої праці відомі українські та російські вчені-трудоваики: Т. Василюк, Н. Волгін, Б. Генкін, В. Гімпельсон, О. Грішнова, Г. Задорожний, Р. Капелюшников, Р. Колосова, А. Колот, Ю. Куліков, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, І. Петрова, В. Петюх, Г. Слезінгер, Р. Яковлев та ін.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Узагальнення наукового доробку з цієї теми показало, що проблематика розвитку соціально-трудова сфери поки не стала предметом комплексного аналізу на методологіч-

ному та прикладному рівні, хоча різними авторами розглядаються окремі аспекти цього складного явища.

Формулювання завдань та цілей статті. Актуальність наукових досліджень з даної проблематики підтверджується тезою про неминучі зрушення в соціально-трудова сфері, обумовлені інноваційним вектором розвитку національної економіки України як єдино можливим варіантом виходу з кризи в напрямку стабілізації та подальшого зростання в умовах глобальної конкуренції. Потребує уточнення наукова дефініція "соціально-трудова сфера", а також виявлення передумов, закономірностей і нових імперативів розвитку соціально-трудова сфери в умовах становлення постіндустріального суспільства і поширення глобалізаційних процесів, що і є метою даної статті.

Виклад основного матеріалу дослідження. Автор не поділяє думку економістів-трудоваиків, які ототожнюють соціально-трудова сферу із соціально-трудова відносинами [5, с. 737]. Слід визнати, що соціально-трудова сфера – це сфера докладання праці з властивим їй соціальним супроводом; це інституціональний простір, у межах якого в процесі трудова діяльності формуються і розвиваються соціально-трудова відносини за допомогою сукупності відповідних соціальних інститутів. Базисом соціально-трудова сфери є інститути зайнятості і розвитку людських ресурсів (рис. 1).

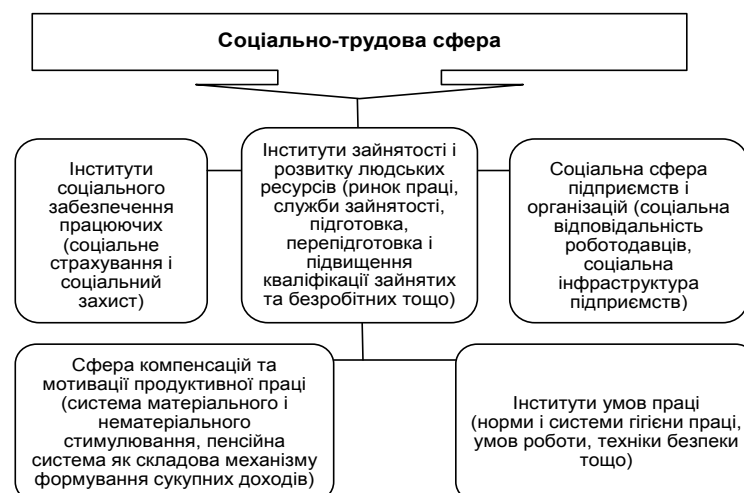


Рис. 1. Склад соціально-трудова сфери*

* Джерело: складено автором

Тому, на думку автора, неправомірно відносити до соціально-трудової сфери інститути соціального забезпечення людини на стадіях життєвого циклу, що виходять за межі трудового періоду.

У табл. 1 систематизовано ознаки перетворень соціально-трудової сфери в сучасних умовах за трьома компонентами: передумовами, закономірностями, імперативами.

В якості передумов розглядаються глобальні та національні соціально-економічні тенденції розвитку. Закономірності в даному контексті трактуються як об'єктивні явища і процеси, що відображають прояв трансформаційних ознак. Імперативи як виклики пов'язуються з новими проблемами і завданнями у сфері регулювання соціально-трудової сфери.

Таблиця 1. Передумови, закономірності та імперативи трансформації соціально-трудової сфери*

ПЕРЕДУМОВИ	ЗАКОНОМІРНОСТІ	ІМПЕРАТИВИ	
		макрорівня	мікрорівня
Становлення нового технологічного укладу та формування постіндустріального суспільства, економіки знань	Зміна змісту та форм праці, становлення інноваційної праці	Поява нових професій, поширення нетрадиційних видів зайнятості	Удосконалення правових, організаційних, соціальних, економічних інструментів управління працею
Глобалізація світової та посилення відкритості національних економік	Посилення конкуренції на ринку праці	Інтелектуалізація праці	
Активізація трудової міграції	Перерозподіл робочої сили між країнами та між регіонами всередині країн	Регулювання потоків трудової міграції	Посилення престижності праці
Трансформація ролі та функцій держави в регулюванні соціально-трудових відносин	Новий зміст традиційних функцій та імплементація нових функцій. Соціалізація праці	Становлення соціальної держави: українська модель	Посилення соціальної відповідальності роботодавців
		Удосконалення інституціонального забезпечення соціально-трудової сфери	
Формування нової моделі соціальної політики	Соціально-трудова трансформація: актуалізація державної політики зайнятості економічно активного населення	Удосконалення соціальної інфраструктури національної економіки	Удосконалення соціальної інфраструктури підприємства
		Стимулювання пропозиції робочої сили, сприяння продуктивній зайнятості, соціальна підтримка громадян до та після працездатного віку чи непрацездатних	Забезпечення високого рівня якості трудового життя, посилення соціальної відповідальності роботодавців

* Джерело: розроблено автором

Відправним моментом трансформації соціально-трудової сфери стали перетворення у змісті та соціально-економічній формі праці як інноваційної трудової діяльності. Істотне підвищення знаньемісткості економіки, концентрація праці у сфері послуг, особливо "високих" технологій, об'єктивно зумовлює появу нових професій, поширення нетрадиційних видів зайнятості, удосконалення форм організації праці.

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 та готові працювати в мінливих і нестандартних умовах. Гнучкість ринку праці дає змогу підтримувати високий рівень зайнятості, знижуючи ризик безробіття і покращуючи шанси працевлаштування, однак для працівників вона часто асоціюється з відсутністю соціального захисту та перспектив вертикальної кар'єри.

Трудова міграція як елемент розвитку ринку праці обумовлена в першу чергу економічними інтересами людей і соціальними чинниками. Значні масштаби пропозиції робочої сили і 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 фактора подальшого економічного розвитку і підйому.

Регулювання взаємовідносин між роботодавцями та найманими працівниками є однією з класичних функцій держави, розвиток і конкретизація яких пов'язані з розвитком суспільства, актуалізацією певних сфер суспільного життя. У сучасних умовах роль держави в цьому напрямку проявляється в посиленні соціальної позиції.

Як свідчать дані офіційної статистики, впродовж останніх десяти років в Україні на тлі позитивної динаміки рівня зайнятості та безробіття (рівень зайнятості се-

ред населення 15–70 років зріс з 56,2 % у 2003 р. до 59,7 % у 2012 р., рівень безробіття за цей період знизився з 9,1 % до 7,5 %) постійно зменшується потреба в робочій силі (зі 138,8 тис. осіб у 2003 р. до 48,6 тис. осіб у 2012 р.); залишається значним навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (у середньому – 10 осіб); середньомісячна заробітна плата в доларовому еквіваленті майже на порядок менше європейського рівня і вдвічі менше, ніж у Російській Федерації (у 2012 р. – 378,5 дол. США) [9]. На початку 2013 р. середньомісячна заробітна плата в Україні складала 3,0 тис. грн або 365 дол. США (за офіційним валютним обмінним курсом), тоді як у Росії – понад 800 дол. США, у середньому в країнах ЄС – 4 600 дол. США. За даними офіційної статистики, частка низькооплачуваних працівників, у яких середня зарплата не перевищує дві третини аналогічного показника по країні, за цей період в Україні склала 56 %, а в ЄС – лише 17 %.

Формування позитивних тенденцій у сфері зайнятості впродовж десятиліття 2003–2012 рр. пов'язано з процесами макроекономічного відновлення країни протягом цього періоду. Водночас національний ринок праці має низку недоліків, що стримують його розвиток. Основними серед них є невідповідність галузевої структури зайнятості потребам інноваційного розвитку України; значні обсяги незареєстрованої (тіньової) зайнятості; значна невідповідність професійно-кваліфікаційних характеристик зайнятого населення вимогам робочих місць; молодіжне безробіття, проблема забезпечення молоді першим робочим місцем; законодавча невідповідність нетипових форм зайнятості та їх необґрунтоване використання; соціально необґрунтована міжрегіональна диференціація доступності гідних умов праці [6, с. 16].

Хоча ситуація з незайнятістю населення в Україні в 2012 р. була сприятливішою, ніж у багатьох європейських країнах (рис. 2), вражає зростання економічної і соціальної нерівності.

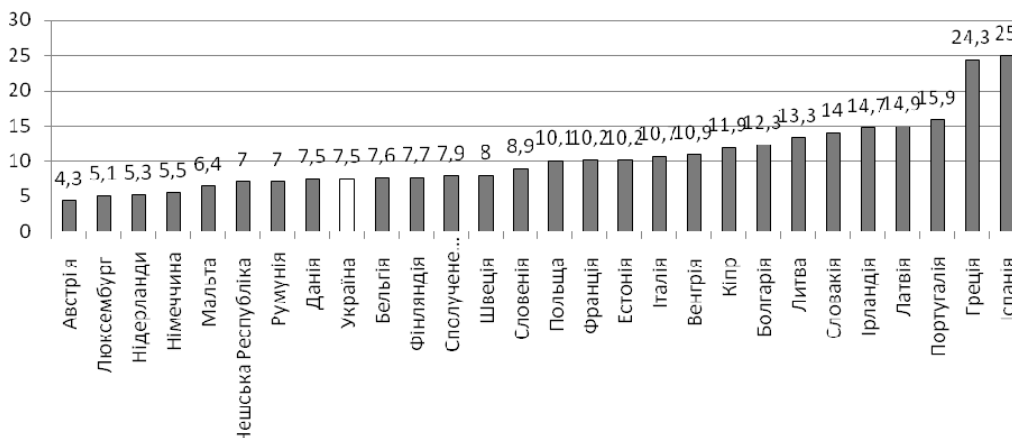


Рис. 2. Рівень безробіття в країнах ЄС-27 та в Україні в 2012 р.*

* Джерело: складено за методологією МОП

Більш детальний аналіз даних, що характеризують нинішній стан соціально-трудої сфери, підтверджує наявність протиріччя: з одного боку – поліпшення ситуації у сфері зайнятості, а з іншого – посилення асиметрії у соціально-трудої сфері. Так, в Україні розподіл працівників за децильними (10 %-ми) групами свідчить про значну нерівність розмірів заробітної плати. У 2012 р. середня заробітна плата у працівників десятого дециля (найбільш високооплачуваних) була вдвічі вище порівняно з попереднім (дев'ятим) децилем і в 10 разів вище порівняно з першим децилем (найнизькооплачуваніші працівники) [9].

Тривожною є ситуація щодо тривалості безробіття. За даними вибіркового дослідження економічної активності згідно з методологією МОП у 2012 р. середня тривалість незайнятості становила 11 місяців, а частка безробітного населення, що знаходиться у стані безробіття більше одного року, склала 28,0 % [9].

Зростають масштаби поширення нетрадиційних форм зайнятості (табл. 2). При цьому стандартом зайнятості вважається: робота у одного роботодавця; стандартне навантаження протягом робочого дня, місяця, року; безстроковий або довгостроковий контракт; захист з боку трудового законодавства та колективного договору.

Таблиця 2. Чисельність працівників на умовах нестандартної зайнятості в Україні в 2004-2012 рр.*

Показник	Роки									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Населення, зайняте в неформальному секторі економіки										
Чисельність, тис. осіб	3 939,5	4 436,3	4 623,3	4 661,7	4 563,8	4 469,9	4 649,2	4 704,9	4 651,6	
Частка в чисельності економічно активного населення, %	17,7	19,9	20,8	20,9	20,4	20,2	21,1	21,4	21,1	
Особи, які працювали за договорами цивільно-правового характеру										
Чисельність, тис. осіб	316,3	291,3	292,3	277,6	268,2	240,1	253,2	281,2	257,9	
Частка в чисельності економічно активного населення, %	1,4	1,3	1,3	1,2	1,2	1,1	1,1	1,3	1,2	
Працівники, які знаходилися у відпустці без збереження заробітної плати										
Чисельність, тис. осіб	221,1	200,4	137,2	126,5	179,5	275,9	363,3	189,5	137,9	
Частка в чисельності економічно активного населення, %	1,0	0,9	0,6	0,6	0,8	1,2	1,6	0,9	0,6	
Працівники, які працювали неповний робочий день (тиждень)										
Чисельність, тис. осіб	997,1	842,2	620,4	505,5	1 205,8	2 063,3	1 466,8	908,9	736,8	
Частка в чисельності економічно активного населення, %	4,5	3,8	2,8	2,3	5,4	9,3	6,7	4,1	3,3	
Сезонні працівники										
Чисельність, тис. осіб	38,9	28,7	36,3	31,3	25,8	27,9	31,1	20,2	44,7	
Частка в чисельності економічно активного населення, %	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	

* Джерело: складено за даними [9]

Як інструмент підвищення гнучкості праці правомірно розглядати поширення запозиченої праці, оскільки, як показує світовий досвід, запозичена праця підвищує ймовірність виходу із ситуації безробіття та переходу

до регулярної зайнятості. Однак, крім переваг, які формуються для підприємств-замовників (табл. 3), запозичена праця створює низку ризиків і загроз для найманого працівника (табл. 4).

Таблиця 3. Переваги запозиченої праці для підприємств-замовників*

Функції, делеговані підприємством-замовником агенції зайнятості	Продукт (послуга), одержуваний підприємством-замовником	Зиски підприємства-замовника
Підбір персоналу	Увесь комплекс послуг з підбору персоналу	Скорочується час на пошук і заміну кандидатів на вакансію
Розширення інформації про розподіл робочих місць та продуктивність на ринку праці	Додатковий канал пошуку працівників	Зниження витрат на пошук та підбір персоналу
Укладання трудових відносин (договорів, контрактів)	Договірні відносини з працівником, установлені виходячи з цілей і політики підприємства	Скорочується час на узгодження інтересів сторін, підвищується гнучкість у регулюванні трудових відносин

Закінчення табл. 3

Функції, делеговані підприємством-замовником агенції зайнятості	Продукт (послуга), одержуваний підприємством-замовником	Зиски підприємства-замовника
Навчання персоналу	Організація професійного навчання за узгодженим бюджетом та рівнем результативності	Можливість зниження витрат
Моніторинг відповідності працівник-праця (робоче місце, посада)	Працівники, що відповідають вимогам робочого місця, посадової інструкції або очікуваним компетенціям	Посилюється гнучкість відносин зайнятості і зростає продуктивність праці
Заміна, переміщення, кар'єрне просування працівників, робота з кадровим резервом тощо	Можливість звільняти, переміщувати (заміщувати), просувати працівників з урахуванням виробничої необхідності	Підвищується продуктивність праці, скорочуються витрати на звільнення (переміщення), утримання працівників, зростає мобільність працівників і гнучкість відносин зайнятості
Термінова, незапланована і невизначена за терміном заміна тимчасово відсутнього працівника	Вирішення проблеми втрат через відсутність працівників за поважними причинами	Нівелювання збільшення витрат та зниження продуктивності праці
Юридичний контроль над відносинами з працівниками	Пакет документів, що регулюють відносини з працівниками і відповідають чинним юридичним нормам, вирішення конфліктних ситуацій	Зниження витрат на врегулювання відносин зайнятості, конфліктів і т. ін. Виведення відносин із працівником з тіні
Контроль над роботою бухгалтерії та бухгалтерською документацією за напрямками: заробітна плата, відпустки, соціальні виплати, податки	Ведення поточної бухгалтерської документації з нарахування заробітної плати, відрахувань до соціальних фондів, сплати податків і т. ін. Штат бухгалтерів, що не потребує підвищення кваліфікації	Економія витрат з бухгалтерської діяльності
Контроль над роботою фахівців з персоналу, за кадровою документацією	Штат професійних кадровиків, що спеціалізуються на трудових відносинах та не потребують постійного навчання, відстеження змін у законодавстві; ведення поточного кадрового обліку	Економія витрат з кадрової діяльності
Координація роботи кадрової служби і бухгалтерії	Поточний і періодичний контроль за кадровою й бухгалтерською діяльністю	Економія витрат з кадрової та бухгалтерської діяльності, можливість зосередитися на досягненні основних цілей у бізнесі
Оптимізація витрат на управління продуктивністю праці	Умови контрактації трудових відносин у питаннях продуктивності праці	Зниження ризиків та витрат, пов'язаних з невпевненістю у продуктивності праці працівників первинного сегмента ринку праці з безстроковими контрактами

* Джерело: складено за [3, с. 182–183; 8, с. 15–17]

Таблиця 4. Ризики та загрози, що виникають для найманого працівника в межах запозиченої праці*

Фактор ринку праці	Ризики	Загрози
Дефіцит і асиметричність інформації між агенцією зайнятості та працівником, між підприємством-замовником та працівником	Відсутність прозорості в умовах зайнятості	Невідповідність робочого місця уявленням та бажанням працівника
Специфіка активів	Відсутність заінтересованості в інвестиціях з боку роботодавця – агенції зайнятості та з боку працівника	Зниження вірогідності кар'єрного просування, зниження рівня стабільності відносин зайнятості, зниження задоволеності працею
Неоднорідність ринку (наявність сегментів)	Зниження згуртованості трудових колективів та профспілок; посилення соціальної неоднорідності, диференціації доходів та сегментації ринку праці	Зниження рівня стабільності відносин зайнятості; низька вірогідність участі в прибутку; пасивність
Гнучкість ринку праці	Скорочення стандартних трудових договорів	Ослаблення позицій внутрішніх працівників – інсайдерів

* Джерело: складено за [3, с. 185–186; 8, с. 18–19]

Неоднозначним залишається питання зайнятості в неформальному секторі, що є свідченням дефіциту можливостей на ринку праці формального сектора. З одного боку, неформальна зайнятість дає змогу протистояти зниженню рівня життя та підвищенню безробіття, зокрема, у кризові періоди; з іншого боку, розширюються зони соціальної та правової незахищеності. Основними причинами поширення неформальної зайнятості в Україні є високе навантаження на фонд заробітної плати, дефіцит гідної роботи в офіційному секторі економіки, порушення роботодавцем прав найманих працівників, зміна трудової мотивації в сторону прагнення до самостійності в роботі, недосконалість норма-

тивно-правової бази з питань зайнятості та безробіття, нерегульована трудова міграція.

Позитивною тенденцією в останні роки стало скорочення бідності за рахунок підвищення зарплати. Частка працівників, які отримують заробітну плату нижче мінімальної, знизилася до 5,2 % у 2012 р. проти 14,6 % у 2003 р. При цьому залишаються незадовільними міжгалузеві, міжрегіональні та міжкваліфікаційні співвідношення в рівнях заробітної плати. Так, діапазон міжгалузевих співвідношень у рівнях заробітної плати протягом останніх п'яти років становить близько 1 : 5; за регіональною ознакою – 1 : 2. Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення дуже контрастні. Частка заробітної пла-

ти у структурі сукупних доходів домогосподарств становить менше 50 %. Заборгованість з виплати заробітної плати кожного року зростає [9].

За визначенням фахівців, найбільш проблемними питаннями у вітчизняній сфері оплати праці нині є низькі стандарти оплати праці (рівні зарплат), що не дають можливості працівнику за рахунок трудових доходів забезпечити належний рівень добробуту своєї родини; відсутність пропорційного зв'язку рівня заробітної плати з освітньо-кваліфікаційним рівнем і результатами роботи працівника; значний ступінь міжгалузевої та міжпрофесійної диференціації в оплаті праці; наявність заборгованості із заробітної плати; значна частка "тіньових" заробітних плат, у т.ч. у формальному секторі зайнятості; недостатня впливовість інституту колективно-договірного регулювання заробітної плати; низький рівень витрат на оплату праці у структурі операційних витрат з реалізованої продукції (робіт, послуг).

Система загальнообов'язкового державного соціального страхування, яка досить успішно пройшла десятирічний етап становлення і розвитку та продемонструвала достатню стабільність під час фінансово-економічної кризи, дає можливість за рахунок страхових внесків посилити соціальний захист громадян у разі настання безробіття, тимчасової непрацездатності, нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, а також з досягненням похилого віку. Проте рівень залучення зайнятого населення до системи соціального страхування є низьким (внески сплачують менше 70 % загальної чисельності зайнятого населення), потребує вдосконалення адміністрування діяльності фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування з тим, аби посилити економічну обґрунтованість і соціальну справедливість здійснення виплат при настанні страхових випадків, а також відповідно поліпшити соціальне забезпечення працюючих [6, с. 24].

Серед головних завдань подальшого розвитку соціально-трудова сфера нині визначено радикальне підвищення ролі гідної та продуктивної праці в соціальному розвитку [7, с. 112–113] шляхом збалансування ринку праці та ринку освітніх послуг; передбачається усунення надмірних диспропорцій суспільного розподілу доходів, скорочення бідності та формування прогресивної соціальної структури суспільства, зокрема через суттєве вдосконалення функції державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, недопущення виникнення заборгованості із заробітної плати, виплат соціального характеру [7, с. 113].

Висновки. Адекватна сучасним перетворенням система менеджменту соціально-трудова сфера по-

винна формуватися з урахуванням передумов, закономірностей та імперативів її трансформації на основі урівноваження відповідальності соціальних партнерів за досягнення високих економічних результатів і поступального розвитку підприємств, що сприятиме поліпшенню якості трудового життя і всебічному розвитку компетентності працівників.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі. Подальші наукові пошуки щодо трансформації соціально-трудова сфера мають здійснюватись у площині методологічного обґрунтування і розроблення теоретико-прикладних сценаріїв сприяння створенню нових та збереженню наявних високопродуктивних робочих місць на базі відновлення економічного зростання й активізації інноваційно-інвестиційних процесів у вітчизняній економіці; удосконалення нормативно-правових важелів регулювання соціально-трудова відносин з урахуванням тенденцій поширення нестандартної та інноваційної зайнятості; поступового наближення стандартів оплати праці до європейського рівня; забезпечення сприятливих умов праці, запобігання виникненню ризиків втрати здоров'я і працездатності на місці роботи; забезпечення взаємозв'язку між розміром винагороди за працю та результатами трудової діяльності; створення в суспільстві соціального середовища, орієнтованого на досягнення стандартів якості трудового життя населення, що відповідатимуть рівню країн ЄС.

Список використаних джерел

1. Ангелко І. В. Неформальна зайнятість населення України в сучасних умовах господарювання / І. А. Ангелко // Український соціум. – 2010. – № 3 (34). – С. 124–132.
2. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір : [монографія] / [Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот та ін.]; за заг. ред. Д. Г. Лук'яненка, А. М. Поручника ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". – К. : КНЕУ, 2008. – 421 с.
3. Колосова Р. П. Формы занятости населения в инновационной экономике : учеб. пособие / Колосова Р. П., Разумова Т. О., Луданик М. В. – М. : МАСК Пресс, 2008. – 256 с.
4. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
5. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учеб. : в 2 т. / [Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина]. – М. : Издательство "Альфа-Пресс", 2007. – Т. 2. – 924 с.
6. Проект концепції соціальної політики України до 2023 року. – К., 2013. – 64 с.
7. Системна криза в Україні: передумови, ризики, шляхи подолання : аналіт. доп. / Я. А. Жаліло, К. А. Кононенко, В. М. Яблонський [та ін.] ; за заг. ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2014. – 132 с.
8. Смирных Л. И. Заёмный труд в России: быть или не быть? : препринт WP15/2012/02 / Л. И. Смирных ; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 46 с.
9. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

Надійшла до редколегії 15.06.14

О. Герасименко, канд. экон. наук, доц.

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев

СОВРЕМЕННЫЕ ТRENДЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В УКРАИНЕ

Уточнены сущность и состав социально-трудова сфера. Выделены предпосылки, закономерности и новые императивы развития социально-трудова сфера в условиях становления постиндустриального общества. Определены масштабы распространения нетрадиционных форм занятости в Украине. Систематизированы преимущества и недостатки использования заемного труда.

Ключевые слова: социально-трудова сфера, нестандартная занятость, заемный труд.

O. Gerasimenko, PhD in Economics, Associate Professor

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv

MODERN TRENDS OF DEVELOPMENT OF THE SOCIAL AND LABOR SPHERES IN UKRAINE

The essence and structure of social and labor spheres are specified. The author determined the preconditions, patterns and new imperatives of development of the social and labor sphere under conditions of post-industrial society formation. The prevalence of non-traditional forms of employment in Ukraine is determined. Advantages and disadvantages of using borrowed labor are systematized.

Keywords: social and labor sphere, nonstandard employment, borrowed labor.