

УДК 331

Гайдар А. Е.

Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина

ПОСТКРИЗИСНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Проведен анализ посткризисных тенденций в сфере занятости. Выделены основные проблемы современных социально-трудовых отношений, которые усугубились под влиянием глобального кризиса. Охарактеризованы гибкие формы занятости и диспропорции структуры занятости в Украине. Обоснована необходимость комплексных мер государства по модернизации рынка труда и обеспечению его инновационной направленности.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, занятость, безработица, фриланс-услуги, даушифтинг.

Постановка проблемы. Начало XXI века характеризуется усложнением экономических, социальных, политических и экологических условий жизнедеятельности человека. Особенно остро это ощущается в сфере социально-трудовых отношений и занятости. Риски и неопределенный статус занятого, уровни дохода и социальной защиты в посткризисных условиях, утративших свою устойчивость, ведут к поиску новых адекватных форм занятости. Актуализируется потребность их изучать, обобщать и соответственно корректировать законодательную и регулируемую практику.

Анализ последних исследований и публикаций. Развитие социально-трудовых отношений и трансформация занятости в отечественной науке в последнее время разрабатывались в трудах Д. Богини, Н. Бойнчук, Л. Гук, Т. Заяц, М. Кима, А. Колота, Э. Либановой, Г. Назаровой, В. Онищенко, С. Тютюнниковой, Л. Шевченко и др. Однако проблема трансформации занятости в посткризисный период по-прежнему оставляет много нерешенных вопросов.

Целью статьи является анализ посткризисных тенденций в системе занятости населения, оценка перспектив дальнейшего развития социально-трудовых отношений и поиск эффективных, действенных механизмов модернизации рынка труда в Украине.

Изложение основного материала. Занятость наиболее полно раскрывает связь между экономической и социальной составляющими развития национальной экономики. Эффективное использование трудовых ресурсов, их качественный состав имеют определяющее значение для обеспечения устойчивого роста в стране и перехода к инновационному типу развития. Качественная трансформация социально-экономических отношений обеспечивает рост производительности труда и является основой роста конкурентоспособности страны в глобальном экономическом пространстве. Занятость, являясь важнейшим показателем рынка, характеризующим участие населения в общественном труде, через непосредственное воздействие на формирование доходов населения влияет на уровень и качество жизни населения и на всю социально-экономическую систему. Для определения перспективных направлений модернизации сферы занятости и разработки стратегии социально-экономического развития страны необходим анализ основных тенденций в сфере занятости. Рыночная трансформация экономики обусловила масштабные преобразования как в сфере экономических отношений, так и в сфере структурной модернизации производства. Серьезным трансформациям за годы рыночного реформирования подверглась и система социально-трудовых отношений. Постепенная стабилизация вновь

сформированных социально-трудовых отношений была нарушена тяжелыми проявлениями глобального кризиса.

Кризис породил и усугубил множество макроэкономических проблем, в том числе и на рынке труда. Посткризисный рынок труда не только в трансформационных экономиках, но и в экономически развитых странах характеризуется масштабными социальными издержками. В 2012 г. уровень безработицы в некоторых европейских экономиках пересек отметку в 25%, особенно угрожающе ситуация развивается в странах Центральной и Восточной Европы, Греции, Кипре, Испании, Португалии. В странах «мировой экономической двадцатки» хотя и не наблюдается столь негативных тенденций в сфере занятости, все же рост безработицы носил характер близок к критическому: в американской экономике – 8%, японской – около 5%, ведущих европейских (Германии, Франции, Голландии) – около 6%. Существенное оживление рынков труда в странах лидирующего экономического развития эксперты прогнозируют не ранее 2016–2017 гг. [1]. Д. Шагардин, исследуя структуру посткризисного рынка труда в США, отмечает на фоне общей тенденции к количественному выравниванию ситуации (снижение уровня безработицы), позитивно воспринятой рынком, качественное отставание показателей занятости. Проанализировав отчеты американского Бюро Статистики Труда (BLS), исследователь отмечает: значительное падение занятости среди наиболее экономически активного населения в возрасте от 24 до 54 лет; рост занятости среди людей старше 55 лет; рост занятых неполный рабочий день; резкое падение темпов роста оплаты труда; максимальный за всю историю период нахождения в статусе безработного; практически весь прирост занятости с 2009 г. обеспечили низкооплачиваемые сектора экономики; с учетом коррекции безработица не улучшилась с 2009 г., а снижение уровня безработицы произошло за счет перевода безработных в состав экономически неактивного населения; темпы роста создания рабочих мест в значительной мере отстают от темпов роста трудоспособного населения [2].

Так, с января 2008 г. по апрель 2013 г. количество занятых полный рабочий день (full time workers) сократилось на 5,4 млн. чел. (-4,9%) – до 116,1 млн. чел., занятых неполный рабочий день (part time workers) выросло на 2,5 млн. чел. (+11,2%) – до 27,5 млн. чел. Доля занятых в возрасте 25–54 лет упала с 74% в 1997 г. до 66% в 2012 г., при этом доля старшей возрастной группы (55 лет и старше) выросла с 12% до 21,6% (почти в два раза) за аналогичный период времени. Суммарно группа занятых в возрасте 25–54 лет с июля 2009 г. по апрель 2013 г. сократилась на 884 тыс.

человек. С января 2008 г. по апрель 2013 г. количество занятых полный рабочий день (full time workers) сократилось на 5,4 млн. чел. (-4,9%) – до 116,1 млн. чел., занятых неполный рабочий день (part time workers) выросло на 2,5 млн. чел. (+11,2%) – до 27,5 млн. чел. Самые низкооплачиваемые секторы экономики обеспечили количественное восстановление рынка с труда США в посткризисный период (retail trade, health care & social assistance, leisure & hospitality, temporary help services). Суммарно с июля 2009 г. занятость в указанных низкооплачиваемых сегментах американской экономики выросла на 2,9 млн. чел., при этом общее число занятых в американской экономике за этот период выросло на 4,4 млн. чел. 60% восстановления числа занятого населения приходится на самые низкооплачиваемые рабочие места (\$13–16 в час против \$24 в час в среднем по США). Среднечасовой уровень оплаты труда в США, по данным на апрель 2013 г., составляет 23,87 долл./час. Средняя продолжительность нахождения американца в статусе безработного достигла своего исторического максимума в 40,7 недель в ноябре 2011 г. Согласно последним данным, в апреле 2012 г. этот уровень опустился до 36,5 недель, при этом среднее значение с 1950 г. составляет 15,1 недель [2].

Украинские реалии характеризуют еще более тревожное положение на рынке труда. Среди основных проблем посткризисной занятости в Украине исследователи отмечают асимметричность информации на рынке труда, институциональные диспропорции (обусловленные в первую очередь несогласованностью реформ), неравновесность спроса и предложения, расширение скрытой безработицы, а также устойчивость самовоспроизводящихся неэффективных форм трудовых отношений. Недоиспользование и некачественное использование трудового потенциала обусловлено во многом низким техническим уровнем производства, использованием физически и морально устаревшего оборудования, значительной долей ручного труда и, как следствие, низким уровнем производительности и эффективности труда.

Исследователь А.В. Шаль отмечает еще одну характерную тенденцию в современной сфере занятости – профессиональную сегрегацию (искусственное разделение по определенному признаку), проявляющуюся и в дискриминации по заработной плате. В Украине гендерная сегрегация получила широкое распространение, что сказывается в диспропорции структуры женской и мужской занятости. «Идеальной можно считать ситуацию, когда занятые обоих полов равномерно распределены по всем выделяемым отраслям, т. е. когда пропорция между занятыми в экономике мужчинами и женщинами аналогична и для каждой отрасли. В реальной жизни это условие невыполнимо в силу различных социальных ролей, обусловленных психофизиологическими особенностями мужчин и женщин» [3, с. 107]. Стандартный путь оценки уровня гендерной сегрегации – расчет специальных индексов, например, индекса диссимилиации Дункана (ID). Этот индекс показывает долю работников одного пола, при смене сферы занятости которыми, например, при переходе мужчин в образование, здравоохранение структура занятости становится гендерно-нейтральной, при этом работники другого пола остаются на своих рабочих местах. Индекс симметричный, поэтому вывод верен одновременно и для женщин, и для мужчин. В случае равного распределения по про-

фессиям индекс равен 0, а в случае совершенной сегрегации он был бы равен 100. Математически индекс диссимилиации определяется путем суммирования по всем профессиональным группам абсолютных значений процентных различий мужчин и женщин, занятых в каждой профессии, и делением этой суммы пополам [3].

Кризисные тенденции в экономике Украины содействовали снижению реальной заработной платы, а также увеличению части неденежных элементов в оплате труда. Все это вместе с кризисом рынка жилья, сопровождавшимся хозяйственными проблемами и уменьшением объемов производства, существенно снизило уровень жизни работающего населения в стране. Как отмечает социолог С.А. Дикунов, исследования тенденций и противоречий трансформации занятости является важной научно-практической задачей. Это объясняется тем, что характер изменения трудовой деятельности людей, социально-трудовых отношений в целом предопределяет тип общественного развития. Вместе с тем трансформационные процессы занятости происходят одновременно с изменением общества, отражая динамику его социально-экономических потребностей. В современных условиях происходит трансформация в психологии, системе интересов и ценностей занятого населения [4]. Длительный период трудовая деятельность человека была связана с желанием удовлетворить свои материальные нужды, не противопоставляя собственных интересов интересам других индивидов. На этом этапе материальный интерес также является ведущим для человека, хотя прогресс современного общества обеспечивает нематериальные ценности [4]. Меняются социально-трудовая деятельность, ментальность и индивидуальность работников, растет их профессиональная мобильность. Причинами этих изменений является трансформация характера труда. Для отдельных категорий занятых, в том числе предпринимателей, труд является индивидуальным творческим проявлением способностей человека, приобретает новые качества: инициативности, креативности и творчества. Современный технологический прогресс и переход экономики к инновационному развитию требуют эффективного применения знаний и умений работников с целью улучшения использования технологий, получения экономических результатов труда. Работодатель все больше ценит не только образование, квалификацию, опыт, но и предприимчивость, новаторские способности, умение работать в команде.

Накопленные проблемы в современной занятости требуют кардинальных мер со стороны государства, способных не только преодолеть кризисные явления на рынке труда, но и реформировать социально-трудовые отношения для эффективной реализации инновационной стратегии развития. Комплекс мер включает в себя законодательное регулирование сферы занятости, информационное и ресурсное обеспечение рынка труда, институциональное сопровождение его развития и др. Сфера занятости управляется также и с помощью комплекса мер косвенного регулирования: налоговой, денежно-кредитной и амортизационной политики. Влияние на рынок труда оказывает и законодательство в области социального обеспечения, трудовых отношений, гражданских прав и т. п. Меры косвенного регулирования рынка рабочей силы одновременно являются мерами общеэкономического регулирования и воздействия на динамику занятости и безработицы через конъюнктуру в стране. Таким

образом, современное государственное регулирование занятости представляет собой сложный комплекс экономических, административных, законодательных, организационных и иных мер.

Альтернативой этим подходам к регулированию рынка труда является комплексное регулирование обществом всех процессов, происходящих в сфере занятости, – подготовки кадров, создания рабочих мест, помощи в трудоустройстве или поиске кандидатов на вакантные места, миграции и т. д. [5]. Важным направлением политики занятости в современных условиях становится сохранение рабочих мест, предотвращение массовых высвобождений; не менее важным аспектом этой деятельности является качество рабочих мест. «Сохранять бесперспективные низкооплачиваемые рабочие места в неконкурентных в принципе производствах – это неэффективное использование средств» [5]. Особенно актуальным вопрос качества трудового потенциала страны становится в условиях перехода к инновационной модели развития. Инновационной экономике с высокой информационной и интеллектуальной «вместимостью» присущ инновационный тип занятости – гибкий, динамичный, эффективный, что предполагает постоянное обновление, новое содержание, структуру, виды, формы занятости на основе непрерывного повышения качества человеческого капитала, реализацию интеллектуального и творческого потенциала населения в сфере труда. По мнению А. Колота, «... интенсивное внедрение новых прогрессивных технологий, прежде всего информационно-коммуникационных, все больше вызывают как трансформацию форм занятости, так и рост требований к субъектам трудовой деятельности. Усиление творческой роли человека в производстве способствует наращиванию спроса на интеллектуальную, креативную работу, на высококвалифицированных работников со склонностью к постоянному обучению, усвоению и интерпретации нового. Человеческий капитал становится ведущим фактором экономического развития, эффективным экономическим ресурсом» [6, с. 73].

Многие исследователи относят новую мобильность рынка труда к постиндустриальным тенденциям и видят в ней инновационный характер. Сегодня уменьшаются объемы стандартной занятости, а традиционная практика закрепления рабочего места за работником на длительный срок потеряла актуальность, все активнее утверждаются новые режимы труда. Однако, на наш взгляд, в большей степени флексибилизация рынка труда связана с последствиями мирового финансово-экономического кризиса, приведшего к соответствующему сокращению спроса на рабочую силу и заставившего работодателей искать способы сокращения издержек производственной деятельности. Безусловно, гибкость сферы занятости имеет определенные преимущества, однако и приносит ряд проблем, усиливая неопределенности.

К основным формам заемного труда относят лизинг, аутсорсинг, аутстаффинг персонала; телеработу или дистанционную занятость; отдаленную работу (фриланс), нетипичные модели рабочего времени (разделение рабочего места между двумя работниками, гибкие графики рабочего времени и др.). Многие современные гибкие формы занятости, по сути, являются превращенными формами «скрытой безработицы», особенно в том случае, когда речь идет о принудительной неполной занятости. Такие изменения оказывают значительное влияние на социально-трудовую сферу, поскольку меняются как структура, так и содержание соци-

ально-трудовых отношений. Заемный труд следует отнести к тем формам, которые позволяют работодателям увеличивать гибкость труда и, соответственно, снижать трудовые затраты. Суть заемного труда заключается в том, что трудовые отношения с классических двусторонних превращаются в трехсторонние, и достигается это за счет участия «третьей» стороны – кадрового агентства.

Более инновационный характер, по нашему мнению, имеет такая нестандартная форма занятости, как телеработа, означающая выполнение работы дома с передачей результатов с помощью телекоммуникационных технологий. Дистанционная занятость определяется как нестандартная форма занятости, предусматривает гибкие социально-трудовые отношения между работником и работодателем непосредственно в виртуальной среде с использованием информационных и коммуникационных технологий. Нестандартность этой формы занятости обусловлена нестационарностью рабочего места, ненормированным рабочим временем, нестабильностью и гибкостью социально-трудовых отношений. Виртуальная среда дистанционной занятости предусматривает широкое применение информационных и коммуникационных технологий, работу через информационные сети, работу дома и в специальных центрах, пространственно удаленных от основного офиса компании [7].

Особый вид профессионалов, зарабатывающий себе на жизнь – это фрилансеры. Сегодня в США более 13 400 000 человек работают дома (это 9,5% от экономически активного населения США). За последние 15 лет в США количество людей, работающих дома, увеличилось на 11 млн. человек [8]. Фрилансер – профессионал высокого уровня квалификации, который не состоит в штате организации и не вступает в нормативно-правовые трудовые отношения, у него отсутствуют социальные гарантии, и он самостоятельно реализует свои услуги на рынке, не имея единого работодателя (заказчика). По данным Украинской биржи удаленной работы Weblancer, в 2003–2008 гг. количество зарегистрированных фрилансеров в Украине увеличилось почти в тридцать раз [9, с. 138]. По результатам исследования фриланс-биржи Elance, в 2013 г. Украина вышла на третье место (после США и Индии) среди стран с самыми высокооплачиваемыми фрилансерами. Уровень гонораров фрилансеров за год вырос на 50%. Отмечается, что за прошедшие шесть лет украинские работники получили 52 млн. долл., в США этот показатель составляет 235 млн. долл. [10]. На сегодняшний день на платформе Elance.com зарегистрировано более 15 тыс. украинских фрилансеров, из которых почти 10 тыс. – специалисты IT-технологий [11, с. 227].

Еще одним новым видом занятости, не получившим пока широкого распространения в Украине, является дауншифтинг – переход с работы, за которую много платят, но связанную с постоянными стрессами, нагрузками, которая отнимает много свободного времени, на более спокойную, хотя и с меньшим уровнем заработка. Наибольшее развитие дауншифтинг получил в США и Австралии. Согласно недавним опросам общественного мнения, более 30% американцев и 26% австралийцев уже сделали свой шаг в этом направлении. В Европе охват населения дауншифтингом примерно вдвое меньше, чем в Австралии. Так, в Великобритании за последние 20 лет четверть населения в возрасте 30–59 лет изменила социальный статус на более низкий, что выразилось в сокращении рабочего времени чело-

века (22%), изменении сферы деятельности (20%), в переходе на менее оплачиваемую работу (11%), в прекращении трудовой деятельности (30%). Относительно Украины можно говорить лишь о 4–5%, что подтверждает взаимосвязь между уровнем жизни в стране и желанием пересматривать свое отношение к карьере, заработкам и уровням дохода [12]. Главной отличительной чертой дауншифтинга является отказ от карьеры, от нескончаемого потребительства, от демонстрации своего статуса и эксклюзивного стиля жизни.

На основе проведенных исследований Л.С. Любохинец выделяет основные причины, ради которых в Украине становятся дауншифтерами: ради обучения (во-первых, трудно совмещать работу и учебу; во-вторых, иногда и взрослые принимают решение доучиться и после этого занять высокую должность); ради ребенка (с рождением ребенка в карьере многих женщин происходит существенный перерыв); ради смены работы или даже сферы деятельности (во-первых, те, кто изменяет свою карьеру в возрасте до 30 лет (часто они становятся жертвами так называемой семейной профессии, выбрав такую профессию, которая им не подходит); во-вторых, те, кто изменяет свою карьеру в возрасте старше 35 лет (причиной является перенапряжение и стрессы на работе, изменение жизненных ценностей или мысли о том, что «все, к чему стремились уже достигнуто, а все еще не достигнуто – остается недосягаемым»); ради здоровья (отказ от новой должности, которая отнимает много времени и сил, по состоянию здоровья); ради работы за границей (когда высококвалифицированные специалисты отказываются от стремительной карьеры в Украине и работают за границей не по специальности) [11, с. 227].

В целом же нестандартные формы занятости, обеспечивая гибкость социально-трудовых отношений, чаще выражают интересы работодателей. «Очевидно, – отмечает О.П. Дяків, – что эти формы занятости и в дальнейшем будут сохраняться и распространяться, несмотря на нестабильность экономического развития, потребности сторон социально-трудовых отношений, прежде всего работодателей» [13, с. 258].

Выводы и предложения. В посткризисный период работодатели все чаще стали переходить на гибкие режимы рабочего времени, что дает им возможность сократить расходы на персонал, ликвидировать стандартные рабочие места, оптимизировать налоговые отчисления и выполнение других социальных обязательств в соответствии с действующим трудовым законодательством. Современный рынок труда в Украине характеризуется гибким рабочим временем и сверхгибкой заработной платой (в сторону уменьшения), интенсивным оборотом рабочей силы и повсеместным распространением нестандартных форм трудовых отношений, и, наконец, невысокой гражданской активностью (связанной с патерналистским восприятием населением роли государства, отсутствием навыков самостоятельного поиска работы и др.). В таких условиях регулирование социально-трудовых отношений нуждается в системных методах со стороны государства, формировании комплексной программы модернизации и регулирования обновленных социально-экономических отношений. Государственное регулирование занятости должно иметь самые разные направления. Это и стратегическое регулирование, напрямую связанное с осуществлением структурных преобразований экономики, и, как следствие, подготовка стратегически важных специалистов. Что, безусловно, потребует поддержки тех вузов страны, которые будут осуществлять их подготовку.

Государственная политика в области занятости должна быть направлена на совершенствование трудового законодательства и развитие трудовых ресурсов на этой основе, на обеспечение равных возможностей всем гражданам на добровольный достойный труд и свободный выбор занятости, создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, обеспечение социальной защиты в области занятости населения, предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы, поощрение работодателей, создающих новые рабочие места, координацию деятельности в области занятости.

Список литературы:

1. Сабадаш В.В. Согласование экономических интересов в условиях рецессии: возможности экономической политики и риски устойчивого развития / В.В. Сабадаш // Механізм регулювання економіки. – 2012. – № 4. – С. 59–65.
2. Шагардин Д. Рынок труда США: качественное ухудшение / Д. Шагардин [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://dshagardin.livejournal.com/91762.html>.
3. Шаль А.В. Статистическая оценка гендерной сегрегации в России в посткризисный период / А.В. Шаль. – TERRA ECONOMICUS. – 2013. – Т. 11. – № 4. – С. 106–109.
4. Дикунов С.А. Трансформация занятости населения: тенденции и противоречия / С.А. Дикунов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.sgu.ru/sites/default/-files/journals/izvestiya/pdf/2013/12/13/2011>.
5. Белохвостова Н.В. Современные тенденции управления занятостью населения / Н.В. Белохвостова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.science-education.ru/121-17967.
6. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : [монографія] / А. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
7. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її реалізації / І. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 6–12.
8. Дистанционная работа на 5-7 часов увеличивает рабочую неделю [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://vakansia.net/content/2012/12/>.
9. Рудакова С.Г. Проблеми використання гнучких форм зайнятості в Україні / С.Г. Рудакова // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. праць, 2012. – № 1(3). – С. 134–141.
10. Українські фрілансери потрапили до трійки країн з найвищими заробітками [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lvivska.com/news/2013/12/27/20568>.
11. Любохинець Л.С. Розвиток інноваційних форм зайнятості за умов трансформації соціально-трудова відносин / Л.С. Любохинець // Вісник Хмельницького національного університету, 2014. – № 3. – Т. 3. – С. 225–228.
12. Рэйн Э. Дауншифтинг – путь к счастью? / Э. Рэйн [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.matrony.ru/daunshifting-put-k-schastyu/>.
13. Дяків О.П. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку / О.П. Дяків // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 252–259.

Гайдар О. Є.

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

ПОСТКРИЗОВІ ТЕНДЕНЦІЇ В СИСТЕМІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Резюме

Проведено аналіз посткризових тенденцій у сфері зайнятості. Виділено основні проблеми сучасних соціально-трудових відносин, які посилилися під впливом глобальної кризи. Охарактеризовано гнучкі форми зайнятості та диспропорції структури зайнятості в Україні. Обґрунтовано необхідність комплексних заходів держави щодо модернізації ринку праці та забезпечення його інноваційної спрямованості.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, зайнятість, безробіття, фріланс-послуги, дауншіфтинг.

Gaidar A. E.

V. N. Karazin Kharkiv National University

POST-CRISIS TRENDS IN EMPLOYMENT

Summary

The article analyzes the post-crisis trends in employment. Allocated the main problems of modern social and labor relations, which have worsened under the influence of the global crisis. Characterized by flexible forms of employment and employment structure imbalances in Ukraine. Grounded the necessity of comprehensive measures for the modernization of the state of the labor market and ensuring its innovative orientation.

Keywords: social and labor relations, employment, unemployment, freelance services, daushifting.