

## **СОЦІАЛЬНІ РИЗИКИ НАСЕЛЕННЯ ЯК ГАЛЬМО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ**

Багатьма урядами країн світу та широким загальним науковцям нині визнано, що забезпечення стійкого економічного зростання є досяжним лише на засадах якісного людського розвитку. Саме воно створює підґрунтя для соціально-економічного прогресу та загального процвітання держави, її населення. Тому роблять помилку ті представники уряду, бізнесу, які у своїй діяльності керуються суто цілями доходу, економічного зростання, недооцінюючи значимість і вплив соціальних чинників, людського розвитку на показники нарощування обсягів виробництва. Пошук невикористаних резервів економічного зростання принесе бажаний кінцевий ефект тоді, коли коли влада на всіх рівнях, усі соціальні партнери зможуть визнати і довести на практиці, що саме якісний людський розвиток є кінцевою метою їх взаємодії. Виходячи з таких позицій, видатки на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист мають розглядатися не як «витрачання» бюджетних коштів, а як соціальні інвестиції, які могли б суттєво вплинути на розвиток економіки регіонів України.

Економічні зрушення, які останніми роками мали місце у розвитку Кіровоградської області, недостатньо і обмежено позначаються на добробуті населення, стані соціального та демографічного розвитку регіону. Аналіз даних статистичного бюлетеню «Регіональний людський розвиток» за період 1999-2010 рр. доводить, що Кіровоградщина порівняно з іншими областями України погіршила рейтингові позиції за низкою найважливіших показників регіонального людського розвитку, зокрема:

- за загальним індексом регіонального людського розвитку Кіровоградська область змістилася у рейтингу областей з 23-го місця на 26-е місце (отже, в області, порівняно з іншими регіонами, стали гіршими умови щодо можливостей забезпечити доступ до знань, матеріальний добробут, прожити довге та здорове життя);
- за демографічним розвитком – з 21-го на 27-ме місце (причинами є низький рівень середньої тривалості життя, високі коефіцієнти смертності немовлят та перинатальної смертності, а також незадовільні регіональні результати міграційного руху як результат загальної непривабливості робочих місць, доходів, умов проживання в регіоні);
- за матеріальним добробутом (охоплює показники середньої

заробітної плати, середньої пенсії, купівельної спроможності доходів, рівня і глибини бідності та ін.) – з 14-го на 22-е місце (хоча останніми роками відбулися позитивні зрушення, адже у 2006 р. це було 26-те місце);

- за рівнем освіти (характеризує охоплення дітей дошкільними закладами, усіма видами освіти, чисельність студентів, середню тривалість навчання, частку осіб із вищою освітою) – з 11-го на 17-те;

- за станом охорони здоров'я (відображає доступність якісних медичних послуг, зусилля відповідних структур щодо попередження захворювань, у т.ч. і шляхом охорони праці) – 11-го на 21-е;

- за станом соціального середовища (відображає ступінь соціальної безпеки, соціально-психологічний клімат, у т.ч. коефіцієнт злочинності, ризики так званих «соціальних хвороб» – активного туберкульозу, алкоголізму, наркоманії, токсикоманії, розладів психіки, питому вагу безробітних, які не мають роботи більше 1 року, частку народжених поза шлюбом, заборгованість по виплаті заробітної плати у розрахунку на 1 працівника та ін.) – Кіровоградська область змістилася у рейтингу з 25-го на 26-е місце. Особливої уваги соціальних партнерів потребують такі тривожні тенденції: у 2010 році Кіровоградській області був притаманний один із наднізьких рівнів інтегрального індексу соціального середовища, зафіксовано найбільшу кількість померлих від навмисного самоушкодження (33,3 особи на 100 тис. населення) та найбільшу питому вагу народжених поза шлюбом (33,4%). Це сигналізує про досить гострі проблеми соціальної безпеки, що не може не впливати негативно на соціальне самопочуття населення області і загальний стан соціально-трудових відносин.

У 2010 р. порівняно з показниками 1999 р. дещо покращився рейтинг Кіровоградської області лише за такими показниками регіонального людського розвитку:

- екологічна ситуація – рейтинг піднявся з 19-го на 16-е місце (зменшення шкідливих викидів, хоча залишається високою питома вага скинутої неочищеної води у загальному її обсязі);

- умови проживання населення – рейтинг області підвищився з 18-го на 16-те місце (вплинули забезпеченість житла газом, центральним опаленням, телефонами, кількість лікарняних ліжок);

- фінансування людського розвитку – область перемістилася з 25-го на 16-е місце (цей показник інтегрально охоплює видатки місцевих бюджетів на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист (на 1 особу), трансферти Державного бюджету, їх співвідношення з соціальними витратами місцевих бюджетів);

- розвиток ринку праці – з 10-го на 8-е місце.

Однак за результатами загальної рейтингової оцінки людського розвитку у 2010 р., здійсненої Державною службою статистики України,

Кіровоградську область віднесено до регіонів-аутсайдерів, оскільки область вперше за всі роки спостережень опинилась на передостанньому місці в рейтингу завдяки наднизьким показникам демографічного розвитку, соціального середовища, матеріального добробуту та охорони здоров'я. Порівняно з попереднім, 2009 р. відбулося погіршення показників практично за всіма складовими індексу людського розвитку. Регіональному ринку праці притаманні зниження попиту на працю, зростання прихованого безробіття, тіньової зайнятості, дефіцит робочих місць з гідними умовами та оплатою праці.

Станом на 1.01.2011 р. сума боргу із зарплати в середньому на одного штатного працівника Кіровоградської області становила 4359 грн., що на майже на 25% перевищує середньоукраїнський показник (3493 грн.). Аналіз співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати та фонду оплати праці за регіонами України (на 1 січня 2011 р.) засвідчує, що найбільшою по відношенню до фонду зарплати є частка такого боргу у Кіровоградській області – 13,8%. Іншими словами, саме Кіровоградській області у найбільшій мірі притаманна така крайня форма соціальної несправедливості, якою є заборгованість із виплати заробітної плати.

Середньомісячна заробітна плата в області є нижчою, ніж в середньому по Україні. Так, у 2009 р. вона становила 1537 грн., що на 19% менше середньоукраїнського показника. У 2010 р. відбулося зростання офіційної заробітної плати в області до 1815 грн., проте так само залишилося її відставання у розмірі 19% від аналогічного показника на рівні України (2239 грн.). Розбіжність у розмірах офіційного отриманого середнього заробітку досягає в області 73% або 1026 грн. Найнижчу зарплату на Кіровоградщині отримують в Устинівському, Онуфрієвському, Новгородківському, Бобринецькому районах, яка нижче середньої по області – на 20-23%, середньої по Україні – майже на 40%. За даними Головного управління статистики у Кіровоградській області, у 2010 р. питома вага населення із загальними середньодушовими доходами у місяць, нижчими за прожитковий мінімум, становила 32%. Поширене явище бідності не тільки посилює соціальну напругу у регіоні, а й супроводжується небезпекою низки моральних і соціальних втрат. Низькі трудові доходи більшості працюючих, неможливість сумлінною працею досягти бажаних стандартів життя, руйнують вікове ставлення до чесної праці як до цінності. Малооплачувана робота не є ефективною. Для осіб, які не можуть знайти підходящої роботи, часто більш прийнятною стає вимушена трудова міграція в інші регіони, праця у неформальному секторі економіки, не зважаючи на відсутність мінімальних соціальних гарантій. Соціальні ризики населення, напруженість соціально-трудових відносин гальмують процеси

економічного зростання та інноваційного розвитку. Без подолання такої ситуації неможливо розраховувати на піднесення конкурентних позицій регіону, цивілізований розвиток економіки. Зміна ситуації на краще потребує активного соціального діалогу.

Грішнова О.А., д.е.н., проф., Білопуп О.О., студентка II курсу  
КНУ імені Тараса Шевченка, м. Київ

## **ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЗА НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ: ОСОБЛИВОСТІ, ПРОБЛЕМИ, НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

В наш час суспільство переживає стрімкий науково-технічний прогрес, повсюдне впровадження інформаційних технологій, зміну темпу життя, прискорену індивідуалізацію, що полягає у переході від масового до приватного виробництва та споживання і в зростанні попиту на унікальні товари та послуги, які б задовольняли найрізноманітніші індивідуальні потреби людей. Усі ці фактори стали причиною кардинальних змін і у сфері зайнятості, зокрема до поширення режимів гнучкого робочого часу та перенесення робочого місця поза традиційний офіс. Важливу роль відіграє і прагнення сучасних працівників до більшої свободи вибору, зокрема поєднання можливостей працювати, вчитися, вирішувати сімейні справи. Виникнення нестандартної зайнятості стало результатом усіх цих сучасних процесів.

Нестандартна зайнятість може виражатися в різних формах, але виділяються декілька найпоширеніших, таких як понаднормова, неповна, дистанційна зайнятість та зайнятість в штаті лізингового агентства. Усі види мають свої особливості. Особливості організації праці при нестандартній зайнятості можна характеризувати за такими напрямками: *робоче місце, робочий час та оформлення трудових відносин.*

*Нестандартним робочим місцем* вважаються дистанційна робота та телеробота. За умов нинішнього науково-технічного прогресу телероботу можна виконувати лише за наявності ноутбука, мобільного телефону, надійного підключення до інтернету. Дистанційна робота є більш широким поняттям порівняно з поняттям телероботи, воно означає виконання роботи за межами офісу й не завжди потребує використання комп'ютера, мережі Internet тощо. Як і традиційне місце роботи, дистанційна робота має свої переваги та недоліки як для роботодавців, так і для найманих працівників та відповідно і для суспільства. Що стосується організації праці в умовах дистанційної зайнятості, то роботодавцю варто врахувати, що управління дистанційно зайнятими працівниками вимагає особливого підходу,