

Процес регулювання ринку праці у Великобританії, Ірландії, США, Канаді характеризується мінімальною участю держави і профспілок. Наймані працівники мають право звернутися за захистом своїх інтересів до суду або до суду з питань трудових спорів у разі, якщо роботодавець порушує умови трудового контракту. Система соціального страхування у вказаних країнах надає широкі можливості для забезпечення високого рівня виплат по безробіттю. Окрім державних програм все більшого поширення набувають різні схеми додаткового страхування з безробіття за участю недержавних фінансових організацій. У Великобританії велике значення надається професійній підготовці кадрів: діють програми для молоді, а також програми, що поєднують навчання безробітних дорослих і їх часткову зайнятість, при цьому роботодавцям, які надають робочі місця для набуття досвіду роботи безробітним, виплачуються субсидії [6].

Крім того, регулювання ринку праці в країнах Євросоюзу тісно пов'язане з системою наднаціонального регулювання діяльності ТНК. Ця система охоплює такі основні ланки:

- організаційно-правове регулювання утворення і діяльності компаній;
- сприяння транснаціоналізації господарських зв'язків та утворенню «європейських компаній»;
- проведення єдиної промислової політики; уніфікація законодавства у сфері міжфірмових господарських зв'язків та ділової практики.

Протягом останніх десятиріч у ЄС здійснено значну роботу з гармонізації умов підприємницької діяльності фірм з метою усунення обмежень щодо створення компаній у зоні ЄС. Ця гармонізація безпосереднім чином стосувалася різних аспектів діяльності ТНК та утворення їх філіалів, дочірніх компаній у країнах європейського регіону, що приймають інвестиції, і сприяла уніфікації трудових норм та умов використання праці в Євросоюзі.

Висновки. В результаті проведеного дослідження можна виокремити декілька сфер європейського ринку праці, в яких за умов транснаціоналізації економічного розвитку відбулись суттєві трансформації: структура зайнятості за видами економічної діяльності, структура безробітного населення за гендерною, віковою та територіальною ознаками, сфера тимчасової та неповної зайнятості, методи та напрямки регулювання ринку праці, що характеризуються посиленням розбіжностей у покрайновому розрізі.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє зробити такі висновки та узагальнення:

- у покрайновому розрізі відбувається зростання рівня зайнятості переважно в державах-членах Європейського Союзу, що є країнами базування для найбільших транснаціональних компаній світу;
- трансформуються структура зайнятості населення в ЄС шляхом підвищення частки зайнятого населення в неvirробничій сфері;
- наявна чітка негативна тенденція до підвищення рівня безробіття серед молодого населення;
- відбувається розширення сфери неповної та часткової зайнятості практично у всіх країнах Євросоюзу;
- розвиток діяльності ТНК інтенсифікує процеси використання іноземної робочої сили в межах ринку праці Європейського Союзу;
- відбувається трансформація методів та заходів регулювання ринку праці відповідно до тенденцій його розвитку в тій чи іншій країні ЄС;
- в умовах трудоворесурсної транснаціоналізації економіки формується новий (транснаціональний) рівень регулювання європейського ринку праці, в рамках якого відбувається уніфікація різних аспектів діяльності ТНК.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. World Investment Report 2012 / United Nations Conference of Trade and Development. – Switzerland: United Nations Publication, 2012. – 203 р.
2. Крупнейшие ТНК в мире [Електронний ресурс] / А. Пучков // Slideshare. Режим доступа: <http://www.slideshare.net/AlexeyPuchkov/ss-11875759>
3. UNCTAD, The world's top 100 non-financial TNCs, ranked by foreign assets, 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://archive.unctad.org/Templates/Page.asp?intItemID=5823&lang=1>
4. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
5. Рівень безробіття в ЄС поновив рекорд [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.bbc.co.uk/ukrainian/business/2012/10/121001_eu_jobless_rate_az.shtml
6. Аверкиев О. Евросоюз: последний отчет [Електронний ресурс] - Режим доступа: http://www.spekulant.ru/modules/magazine/Evrosoyuz_poslednij_otchet.html

УДК 339.13

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЦЕСІВ ТА РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Волочко А.С., аспірантка кафедри економіки підприємства Донецького національного університету, м.Донецьк, Україна

Волочко А.С. Особливості соціальних процесів та розвитку ринку праці в умовах євроінтеграції

Виявлено особливості соціального розвитку та тенденції ринку праці на сучасному етапі. Зроблено висновки про недосконалість соціально-трудова відносин, а також про низький рівень соціальної відповідальності. Відзначено нерівномірність рівня заробітної плати персоналу за регіонами та професіями. Оцінка рівня життя населення вказує на те, що у промисловості погашення заборгованості з заробітної плати відбувається незначними темпами. Оцінка регіонального розподілу видатків свідчить про неефективність структури фактичних та прогнозних видатків на розвиток людського капіталу. Зумовлено це їх невідповідністю реальним потребам галузевого та регіонального розвитку економіки країни в умовах євроінтеграції.

Ключові слова: європейська інтеграція, людський капітал, соціальний розвиток, соціально-трудова відносини.

Волочко А.С. Особенности социальных процессов и развития рынка труда в условиях евроинтеграции

Вывявлены особенности социального развития и тенденции рынка труда на современном этапе. Сделаны выводы о несовершенстве социально-трудовых отношений, а также о низком уровне социальной ответственности. Отмечена неравномерность уровня заработной платы персонала по регионам и профессиям. Оценка уровня жизни населения указывает на то, что в промышленности погашение задолженности по заработной плате происходит незначительными темпами. Оценка регионального распределения расходов свидетельствует о неэффективности структуры фактических и прогнозных расходов на развитие человеческого капитала. Обусловлено это их несоответствием реальным потребностям отраслевого и регионального развития экономики страны в условиях евроинтеграции.

Ключевые слова: европейская интеграция, человеческий капитал, социальное развитие, социально-трудовые отношения.

Volochko A. Social features and labour market development in european integration

National economy social development features and labor market trends were identified at the present stage. The conclusions about the inadequacy of social and labor relations, as well as the low level of social responsibility were generalized. Unevenness of staff wages by region and professions was identified. Living Standards Assessment indicates that the industry repayment of wage arrears is insignificant rates. Evaluation of the

regional distribution of costs shows the ineffectiveness of the structure of actual and projected spending on human capital development. This is due to the mismatch of the industry real needs and regional development of the country's economy in terms of European integration.

Key words: European integration, human capital, social development, labor relations.

Постановка проблеми. Інтеграція України до Європейського Союзу (ЄС) виступає поштовхом для проведення модернізації економіки. Модернізація українського суспільства є невід'ємною складовою, необхідною передумовою інтеграції країни до ЄС. Першим та важливим резервом розвитку при цьому є робоча сила. Демографічні перспективи для України є вкрай невтішними: на фоні подальшого скорочення загальної чисельності населення очікується випереджаюче зменшення його працездатної частини [1, с.7]. Модернізація також пов'язана із необхідністю прийняття правил, стандартів і політики, що становлять основу законодавства ЄС. Саме тому успіх чи невдача модернізації економіки визначається не стільки ефектом інноваційних процесів, наявністю необхідних інвестицій, як адекватною реакцією соціоуманітарного середовища, здатністю і готовністю до трансформацій широких верств населення та еліти.

Індикатором міри демократизації суспільства і соціальної орієнтованості економічної системи є соціально-трудові відносини [2, с.184-185]. Соціальні процеси в суспільстві безпосередньо впливають на становище бізнесу та ринку праці. Тому на сучасному етапі набуває поширення діяльність підприємств, спрямована на розвиток соціальної сфери, поліпшення якості життя населення, захист навколишнього середовища, участь у подоланні соціальних проблем місцевого співтовариства [3, с.88-89]. Це свідчить про зростання значущості соціальної відповідальності в діяльності вітчизняного бізнесу, що підтверджує актуальність досліджень особливостей соціального розвитку економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженнями особливостей соціального розвитку вітчизняної економіки займаються такі вчені, як: О.І.Амоша, В.П.Антонюк, Н.С.Гасвська, Г.В. Герасименко, Ю.С.Залознава, Є.В.Котов, Е.М.Лібанова, С.В. Мельник, О.Ф.Новікова, Ю.С.Сімакова, І.А. Чекан та багато інших учених.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на те, що посилюється увага до вирішення проблем соціальної відповідальності та вдосконалення соціально-трудових відносин, осторонь залишаються проблеми нерівномірності соціального розвитку регіонів, що також негативно позначається на рівні зайнятості. Питання соціального розвитку та зайнятості повинні досліджуватися у взаємозв'язку. Особливо це є актуальним для тих галузей, де відбуваються процеси реструктуризації.

Мета статті. Метою статті є дослідження особливостей соціальних процесів та розвитку ринку праці на сучасному етапі.

Виклад основного матеріалу. Висновки щодо рівня соціальної відповідальності в Україні можуть бути зроблені на основі проведення аналізу соціально трудових відносин (СТВ) на вітчизняному ринку праці. На сьогоднішній день загальною сутністю моделей відносин між працівниками та роботодавцями є домінування сторони роботодавця [4]. Основними причинами цього є: низькі обсяги пропозиції якісних робочих місць внаслідок депресивного стану вітчизняного ринку праці та наявних структурних диспропорцій (за винятком окремих сегментів ринку праці, де існує незадоволений попит на висококваліфіковану робочу силу), низька якість робочих місць; слабкість вітчизняних профспілок та неможливість ефективного захисту інтересів найманих працівників (на більшості підприємств профспілок взагалі немає); наявний рівень соціальної толерантності сучасного українського бізнесу зорієнтований на реалізацію у сфері СТВ не стільки демократичного, скільки командно-авторитарного типу поведінки.

Аналіз тенденцій щодо соціальної відповідальності в Україні вказує на те, що великі компанії, що працюють у вугільній та металургійній промисловості України, здійснюють свою діяльність за системою міжнародних стандартів, у тому числі і стандартів із соціальної відповідальності. Вони забезпечують розвиток соціальної сфери підприємств відповідно до норм соціально-трудового законодавства [3, с.88-89]. Не зважаючи на це, рівень соціальної відповідальності в Україні залишається на достатньо низькому рівні. Саме тому важливе значення має забезпечення тристоронньої зацікавленості роботодавців, держави та персоналу у вирішенні цієї проблеми.

На все це значно впливають договірно-правові форми закріплення соціально-трудових відносин у контексті їх відповідності інтересам суб'єктів ринку праці. Поширення на ринку праці нестандартних форм зайнятості призвело до розширення сфери застосування цивільно-правового договору (ЦПД) на заміну традиційному трудовому договору. Кожна з цих форм закріплення відносин у трудовій сфері має свої переваги та недоліки. Проте роботодавці, оформлюючи трудову діяльність на основі ЦПД, дуже часто вдаються до подвійних стандартів: власні зобов'язання виконують на основі цивільного права (не дотримуючись норм трудового права, що значним чином знижує рівень соціальної захищеності працюючих). При цьому висуваються вимоги до працюючих щодо виконання обов'язків на рівні трудових договорів (хоча обов'язки працюючих за ЦПД є суттєво нижчими порівняно з трудовим договором). Для усунення зловживань акцентується увага на необхідності визнання ЦПД трудовим, бо трудовий (колективний) договір є більш досконалою формою закріплення відносин у трудовій сфері з позицій підвищення рівня соціальної захищеності працюючих [5, с.24].

Проведений аналіз вказує на те, що кількість працівників, які охоплені колективними договорами, має тенденцію до скорочення у сільському господарстві, промисловості, рибальстві, будівництві, охорони здоров'я та соціальної допомоги, операцій з нерухомим майном, діяльності транспорту та зв'язку у 2012 р. Винятком є сфера фінансової діяльності та державного управління, освіти, надання комунальних послуг, діяльності готелів та ресторанів, а також торгівлі. Тобто більш соціально захищеним виявляється персонал сфери послуг та бюджетної сфери. При цьому сфери матеріального виробництва демонструють постійне скорочення кількості персоналу, який охоплений колективними договорами. Найбільшу кількість працівників, що охоплені колективними договорами, має промисловість, але при цьому також є характерною невтішна динаміка (табл.1).

Якщо аналізувати структуру промислового виробництва, то найбільш проблемними виявляються галузі добувної та переробної промисловості, в яких відбуваються процеси реструктуризації. Проведений аналіз свідчить про те, що з 2009 по 2012 рр. зафіксоване значне зниження охоплених колективними договорами працівників у металургійній та машинобудівній галузях. Якщо розглядати динаміку кількості зареєстрованих колективних договорів за даний період, то можна виявити деякі протилежні тенденції

Таким чином, лише незначна частина персоналу у промисловості, а зокрема у вугледобувній та металургійній промисловості, охоплені колективними договорами, що є підтвердженням недостатнього рівня соціальної захищеності персоналу. При цьому також характерною є нерівномірність рівня соціальної захищеності персоналу за регіонами. Це має враховуватися при обґрунтуванні складових елементів та інструментів механізму регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції. Основні акценти мають бути направлені на підвищення рівня соціальної захищеності персоналу тих регіонів, на ринках праці яких посилюються негативні тенденції.

Таблиця 1

Динаміка кількості працівників, які охоплені колективними договорами у промисловості з2009 по 2012рр.

Галузь промисловості	Динаміка кількості працівників, які охоплені колективними договорами у промисловості						
	2009р.	2010р.	темп зміни	2011р.	темп зміни	2012р.	темп зміни
	тис. осіб		%	тис. осіб		%	тис. осіб
Промисловість	2637	2625	99,5	2508	95,5	2465	98,3
Добувна промисловість	445	443	99,6	398	89,8	431	108,3
Добування паливно-енергетичних корисних копалин	328	327	99,7	281	85,9	316	112,5
з нього добування вугілля, лагніту і торфу	292	283	96,9	233	82,3	268	115,0
Переробна промисловість	1669	1651	98,9	1598	96,8	1532	95,9
Металургійн евиробництво та виробництво готових металевих виробів	330	311	94,2	304	97,7	288	94,7
виробництво машин та устаткування	217	231	106,5	224	97,0	211	94,2
вирбництво та розподілелектроенергії, газу та води	523	531	101,5	512	96,4	503	98,2

Джерело: складено автором самостійно на основі [6,7,8,9].

Саме тому актуальною залишається проблема щодо розроблення ефективного механізму взаємодії між найманими працівниками та роботодавцями, практичної реалізації оптимальної моделі соціального діалогу, за який, насамперед, має відповідати держава [10, с.29]. Зарубіжні вчені Е.Гідденс, Дж. Мідглей та Г.Еспінг-Андерсен обґрунтовують концепцію соціально-інвестиційної держави, важливе місце у якій займають аспекти активізації соціальної політики, що направлені на інтеграцію всього населення на ринок праці, тобто на підвищення чисельності «продуктивного» населення. Основним інструментом при цьому розглядається активна політика на ринку праці та освіта протягом всього життя. Як відзначає з цього приводу Дж. Мідглей, «...замість використання недостатніх ресурсів для підтримки незахищених верств населення шляхом грошових трансфертів підхід соціальних інвестицій надає переваги програмам, що сприяють працевлаштуванню та саморозвитку населення. Він є засновником концепції соціально-інвестиційної держави та вважає, що соціальні цілі підпорядковані пріоритетам економічного зростання [11]. Крім того, у соціальній політиці режимів добробуту категорія продуктивізму пов'язується з іменем Г.Еспінг-Андерсена, який робив акцент на традиціях підтримки людського капіталу та сприяння повній зайнятості у рамках скандинавської моделі соціальної держави. Він вважає, що «продуктивність» цього типу соціальної політики визначається інвестиціями у професійну підготовку, сприяння зайнятості дорослого населення, забезпечення мобільності на ринку праці [12]. У рамках цієї концепції розглядаються витрати споживання та соціальні інвестиції. При цьому Е.Гідденс вважає пріоритетним витрати у формі вкладів у людський капітал. З урахуванням зазначених аспектів має здійснюватися оцінка соціального розвитку та робитися висновки щодо його особливостей та впливу на показники функціонування ринку праці [13]. Про ефективність соціальних інвестицій та соціальної політики в цілому можна робити висновки в залежності від рівня життя населення (табл.3).

Таблиця 3

Оцінка рівня життя населення України з2009 по 2012 рр.

Показники рівн яжиття населення	2009 р.	2010р.	2011 р.	2012 р
1. Середньомісячний наявний дохід у розрахунку на одну особу, грн.	1197,7	1540,5	1803,2	1994,3
% до попереднього року	104,8	128,6	117,1	110,6
2. Середньомісячний реальний наявний дохід у розрахунку на одну особу, грн.	1033,4	1408,1	1669,6	1982,4
3. Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн.	1906	2239	2633	3026
% до попереднього року	105,5	120	117,6	114,9
4. Індекс реальної заробітної плати, % до попереднього року	90,8	110,2	108,7	114,4
5. Середній розмір місячної пенсії пенсіонерів (на кінець року), грн.	999	1151,9	1253,3	1470,7
6. Середній розмір допомоги громадянам, які перебували у складних життєвих обставинах, грн.				
грошової	227,7	354,6	373,6	2611,3
натуральної	127,5	137,3	116,2	2098,1

Джерело: складено автором самостійно на основі [14,15].

В цілому розмір доходів населення України має тенденцію до збільшення. Зростають як загальний розмір заробітної плати, так і загальний розмір соціальної допомоги, що є характерними для економіки країни. Якщо проводити аналіз на одну особу, то рівень життя населення підвищується незначними темпами, але це не дозволяє робити обґрунтовані висновки щодо рівня соціального розвитку економіки. Доцільно не просто аналізувати доходи та витрати населення, динаміку середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати, але й розраховувати коефіцієнти: випередження росту номінальних грошових доходів над ростом споживчих цін; коефіцієнт випередження росту номінальної заробітної плати порівняно з ростом реальних грошових доходів населення; коефіцієнт випередження зростання кількості прийнятих на додаткові робочі місця до загальної чисельності персоналу організації, коефіцієнт випередження зростання заборгованості з виплати заробітної плати порівняно із зростанням номінально нарахованої заробітної плати і т.д. При цьому важливо оцінювати показники соціального розвитку за регіонами та галузями економіки. В умовах євроінтеграції необхідним є зіставлення рівнів соціального розвитку вітчизняної економіки та зарубіжних країн. Це варто розглядати як умову для подальшого наближення вітчизняної економіки до рівня соціальних стандартів Європейського Союзу.

За порівняннями масштабів падіння промислового виробництва в Україні з двадцятьма зарубіжними країнами світу вітчизняна промисловість станом на 2011 р. займала друге місце (для порівняння: перше місце займає така країна з низько розвинутою економікою як Зімбабве). Це є досить невтішною ситуацією. При цьому Україна у світовому рейтингу має значно нижчі оцінки загального рівня конкурентоспроможності та його складових порівняно із країнами ЄС. За показником ефективності ринку праці Україна значно поступається країнам з найкращими показниками (наприклад, США). При цьому за індексом людського розвитку Україна займає передостаннє 69 місце. Для порівняння: 70 місце є характерним для економіки Ірану [16].

Реалізація державної соціальної політики в Україні потребує подальшого підвищення рівня та якості життя населення, удосконалення політики доходів, реформування системи соціального захисту, подолання регіональної та галузевої диспропорцій, подальшого зростання соціальних гарантій та наближення їх до європейського рівня. За необхідністю практичними заходами у цьому напрямку можуть бути: поетапне приведення розміру мінімальної заробітної плати до розміру прожиткового мінімуму; впровадження нового соціального стандарту – регульованої державою мінімальної погодинної заробітної плати; врахування регіональної диференціації та розробка механізмів практичної реалізації регіонального прожиткового мінімуму[17].

Оцінку рівня соціально-економічного розвитку економіки здійснено з урахуванням темпів зростання номінальної та реальної заробітної плати, а також динаміки рівнів заборгованості з заробітної плати. Визначено, що зниження рівня заборгованості з виплати заробітної плати відбувається більш високими темпами у економіці, ніж у промисловості. Також при цьому у промисловості в 2012 р. темпи зростання номінальної (а тому і реальної заробітної плати) є нижчими ніж у економіці країни в цілому. Динаміка соціально-економічних показників розвитку промисловості значно відстає від темпів зміни відповідних показників у економіці країни.

В цілому характерною тенденцією є зниження рівня заборгованості з виплат заробітної плати, але доцільним є виявлення найбільш проблемних регіонів та сфер економіки щодо порушення соціальних прав робітників. Середній розмір заробітної плати у промисловості значно перевищує цей показник по економіці (у період з 2010 по 2012 рр. майже на 20%). З іншого боку, аналіз структури заборгованості з виплати заробітної плати свідчить про те, що понад 50% цієї заборгованості припадає на промисловість. Найбільш високі рівні заборгованості характерні для тих регіонів, де відбувається реструктуризація вугільного та металургійного виробництва. Так, на Донецький регіон припадає понад 30% заборгованості у промисловості, на Луганський – приблизно до 10%. Для Дніпропетровського регіону характерним є значне покращення ситуації у 2012 р., бо питома вага заборгованості регіону у заборгованості по промисловості знизилася до 1,5%.

Важливим є аналіз фінансового забезпечення соціального розвитку. Для цього доцільним є зіставлення динаміки витрат на освіту, охорону здоров'я, культуру та спорт в цілому та за регіонами, що є складовими забезпечення розвитку людського капіталу. При оцінці витрат на соціальний розвиток мають також враховуватися виплати за захищеними статтями в цілому та за регіонами. Все це дозволить виявити ступінь нерівномірності фінансування соціального розвитку за регіонами, а також оцінити стан розвитку соціально-трудова відносин у тих регіонах, які мають незадовільну динаміку показників з праці в результаті проведення реструктуризації у вугільній та металургійній промисловості.

Якщо аналізувати середні соціальні видатки місцевих бюджетів у поточних цінах з урахуванням інфляції протягом 2002-2010 рр., то найбільшу вагу в структурі місцевих бюджетів мають видатки на освіту (29-33%). Частка видатків на охорону здоров'я в сукупних видатках місцевих бюджетів у 2002-2010 рр. коливалася на рівні 21-23%. Питома вага видатків на соціальний захист і соціальне забезпечення складала 18-23%. Видатки на духовний та фізичний розвиток стабільно становлять 4% сукупних ресурсів місцевих бюджетів.

Дослідження регіональної варіації сукупних соціальних видатків місцевих бюджетів у розрахунку на одного мешканця характеризується наступним географічним поділом. Так, найнижчі значення цих показників у 2010 р. було зафіксовано у Донецькій, Харківській, Луганській, а також в Одеській областях. При цьому найнижчий рівень регіональної диференціації є характерним для видатків на освіту та на охорону здоров'я на одного споживача. За період з 1999 по 2010 рр. найвищі показники регіональної диференціації були властиві видаткам на соціальний захист населення (в розрахунку на одну особу) [18, с.53].

У складі витрат на розвиток людського капіталу враховано такі елементи: витрати на соціальний захист та соціальне забезпечення, на освіту, на духовний та фізичний розвиток, а також на охорону здоров'я. В цілому існує тенденція до зростання видатків зведеного та Державного бюджетів України на розвиток людського капіталу. Практично за всіма сферами фінансування відзначається перевищення фактичних обсягів витрат порівняно із прогнозними. Винятком є галузь освіти, за якою відбулося нижче за прогнозне фінансування з Державного бюджету у 2012 р. Збільшення загального розміру видатків на розвиток людського капіталу не є основою покращення рівня соціального розвитку країни. Регіональний розподіл видатків відіграє при цьому вирішальну роль(табл.4). Так, темпи зростання видатків на розвиток людського капіталу у 2012 р. для Донецької області є значно нижчими порівняно з показниками для Луганської області.

Таблиця 4

Фактичні розміри видатків на розвиток людського капіталу Донецького та Луганського регіонів з 2011 по 2012 рр.

Показники	факт, млн.грн.		темп зміни, %
	2011р.	2012р.	
Видатки обласного бюджету Донецької області на розвиток людського капіталу			
Охороназдоров'я	1085,9	1607,5	148,0
Духовний та фізичний розвиток	197	224,4	113,9
Освіта	974	1078,2	110,7
Соціальний захист та соціальне забезпечення	234,8	271,6	115,7
Видатки обласного бюджету Луганської області на розвиток людського капіталу			
Охороназдоров'я	566,4	707,3	124,9
Духовний та фізичний розвиток	87,7	106,4	121,3
Освіта	495,8	564,8	113,9
Соціальний захист та соціальне забезпечення	127,2	158,5	124,6

Джерело: складено автором самостійно на основі [19,20].

Також відзначається значне перевищення темпів зростання видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення у 2012 р. для Луганської області порівняно з показниками Донецького регіону. Саме тому доцільно розглянути структуру прогнозних видатків на розвиток людського капіталу Донецької області. Їх розміри затверджено Програмою економічного і соціального розвитку Донецької області на 2013 рік, де наведено перелік цільових програм фінансування усіх сфер розвитку людського капіталу на 2013 р. Найбільшу долю у видатках на розвиток людського капіталу за програмою займають видатки на охорону здоров'я та освіту. Значно нижчими є прогнозні показники фінансування соціального захисту та соціального забезпечення, а також духовного та фізичного розвитку. Незначними є розміри фінансування цих сфер з обласних та місцевих бюджетів. За джерелами фінансування соціального захисту та соціального забезпечення переважають надходження з державного бюджету.

Звіти про виконання показників розподілу видатків Державного бюджету України на централізовані заходи у сфері освіти між адміністративно-територіальними одиницями за 2012 рік вказують на те, що не за всіма регіонами фінансування освітніх програм здійснюється у повному обсязі. Це також є характерним і для тих регіонів, де відбувається реструктуризація та існують додаткові потреби щодо інвестицій у розвиток людського капіталу.

Важливо враховувати, що регіональна варіація розміру соціальних видатків на одну особу не демонструє стійкої залежності від розміру сукупних соціальних видатків регіону. Це пов'язано із специфікою використання нормативного підходу, коли рівень фінансування соціальних видатків у регіонах визначається соціально-демографічними чинниками, а не економічними передумовами. Внаслідок цього густонаселені регіони з великим економічним потенціалом часто виявляють у менш сприятливому становищі, ніж менш населені області. Яскравим прикладом є Донецька, Дніпропетровська області та м.Київ, які мають найвищі обсяги сукупних соціальних видатків, але значно

поступаються Волинській, Рівненській та Закарпатській областям при перерахунках видатків на одиницю населення. Важливим завданням є підтримання належного рівня соціальних видатків місцевих бюджетів тих регіонів, що потребують додаткових фінансових асигнувань відповідно до потреб населення та змін факторів соціально-економічного розвитку регіону. Соціальні видатки та їх розмір визначають базові умови розвитку людського капіталу, а тому виникає необхідність забезпечення відповідності фінансових асигнувань потребам населення та реаліям соціально-економічного розвитку регіонів [18, с.58]. З урахуванням цього має здійснюватися вибір методів та інструментів регулювання ринку праці.

Висновки та пропозиції. Актуальність вирішення проблем соціального розвитку України та її окремих регіонів усвідомлюється, але при цьому не пов'язується з особливостями функціонування вітчизняного ринку праці. Проблеми ринку праці та соціального розвитку знаходяться у взаємозв'язку, а тому вони мають досліджуватися та вирішуватися в рамках загальної системи регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції. Таким чином, для вітчизняної економіки характерною є диференціація соціального розвитку за регіональним принципом. Це є однією із основних причин нерівномірності розвитку регіональних ринків праці. Більш низький рівень зайнятості в Україні, порівняно з країнами ЄС, пояснює також те, що сучасні тенденції соціального розвитку вітчизняної економіки не відповідають стандартам ЄС. При цьому соціально-трудова відносина характеризується низьким рівнем соціальної відповідальності, що також негативно впливає на динаміку показників ринку праці. Саме тому механізм регулювання ринку праці в умовах євроінтеграції обов'язково має містити в собі елементи соціального розвитку.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Лібанова Е.М. Соціальні проблеми модернізації української економіки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2012. – №1(17). – С. 5-22.
2. Грішнова О.А. Соціально-трудова відносина в умовах глобальної економічної кризи: реальність, прогнози, стратегічні завдання / О.А. Грішнова, Н.М. Полів'яна // Вісник Донецького національного університету. Серія «Економіка і право». Спецвипуск. Т.2. – Донецьк: ДонУ, 2009. – С.184-189.
3. Соціальний вимір вугільної та металургійної галузей промисловості України: моногр. / О.І. Амоша, Ю.С.Залознова, В.П. Антонюк, О.Ф.Новікова, Є.В. Котов та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013. – 164 с.
4. Щодо стану соціально-трудова відносина в Україні та основних напрямів їхнього реформування: аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/958>.
5. Юрчик Г. Договірні-правові форми закріплення соціально-трудова відносина у контексті їх відповідності інтересам суб'єктів ринку праці / Г. Юрчик // Україна: аспекти праці. – 2013. – №2. – С. 20-24.
6. Праця України у 2009 році: статистичний збірник. – Київ: Державний комітет статистики України, 2010. – 341 с.
7. Праця України у 2010 році: статистичний збірник. – Київ: Державний комітет статистики України, 2011. – 325 с.
8. Праця України у 2011 році: статистичний збірник. – Київ: Державний комітет статистики України, 2012. – 323 с.
9. Праця України у 2012 році: статистичний збірник. – Київ: Державний комітет статистики України, 2013. – 322 с.
10. Бондарчук К. Особливості розвитку соціально-трудова відносина в Україні / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2012. – №4.– С. 26-32.
11. Midgley J. Growth, redistribution and welfare: Towards social investment / J. Midgley // Social Service Review. – 1999. – Vol.77(1). – P.3-21.
12. Esping-Andersen G. Three Worlds of Welfare Capitalism / G. Esping-Andersen. – Princeton: Princeton University Press, 1990. – 260 p.
13. Giddens A. The Third Way. The Renewal of Social Democracy / A. Giddens. – Wiley, 1998. – 166 p.
14. Україна-2011: статистичний збірник / відпов. за випуск О.Е. Остапчук. – Київ: Державна служба статистики, 2012. – 27с.
15. Україна-2012: статистичний збірник / відпов. за випуск О.Е. Остапчук. – Київ: Державна служба статистики, 2013. – 27с.
16. Мельник С. В. Україна і світ: соціально-економічні зіставлення / С.В. Мельник, Н.С. Гасвська, Ю.С.Сімакова. – Луганськ: ДУ НДІ СТВ, 2011. – 98 с.
17. Чекан І.А. Соціальна політика Європейського Союзу: перспективи та шляхи запровадження в Україні [Електронний ресурс] / І.А. Чекан. – Режим доступу: <http://mev.lac.lviv.ua/downloads/vyklad/chekan/5.pdf>.
18. Герасименко Г.В. Регіональні особливості реалізації соціальних функцій місцевих бюджетів в Україні / Г.В. Герасименко // Демографія та соціальна економіка. – 2012. – №2(18). – С. 53-61.
19. Інформація про виконання обласного бюджету Донецької області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://donoda.gov.ua/?lang=ua&sec=04.01.15&iface=Public&cmd=view&args=id:1224>.
20. Про видатки обласного бюджету Луганської області за 2011 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.loga.gov.ua/oda/about/depart/finance/activity/regional-budget/charges/2012/01/04/charges_3224.html

УДК 331.101.262

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СФЕРИ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ НА РІВЕНЬ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Навка П.І., к.е.н., Донецький національний технічний університет

Навка П.І. Дослідження впливу сфери фізичної культури і спорту на рівень трудових ресурсів.

В роботі розроблено імітаційну модель впливу сфери фізичної культури і спорту на рівень трудових ресурсів, яка дозволяє проводити сценарний аналіз динаміки трудових ресурсів в залежності від фінансових інвестицій у спорт, та визначати раціональний сценарій фінансування спортивної галузі України.

Ключові слова: трудовий потенціал, інвестування, фізична культура, спорт, фінансування.

Навка П.И. Исследование влияния сферы физической культуры и спорта на уровень трудовых ресурсов.

В работе разработана имитационная модель влияния сферы физической культуры и спорта на уровень трудовых ресурсов, которая позволяет проводить сценарный анализ динамики трудовых ресурсов в зависимости от финансовых инвестиций в спорт и определять рациональный сценарий финансирования спортивной отрасли Украины.

Ключевые слова: трудовой потенциал, инвестирование, физическая культура, спорт, финансирование.

Navka P. The influence of the sphere of physical culture and sport to the level of manpower.

The simulation model of influence of sphere of physical culture and sport is in-process developed on the level of labour resources, which allows to conduct the scenario analysis of dynamics of labour resources depending on financial investments in sport and to determine the rational scenario of financing of sporting industry of Ukraine.

Keywords: labour potential, investing, physical culture, sport, financing.