

*Ю.С. Конопліна, канд. екон. наук, доц. кафедри фінансів  
ДВНЗ “Українська академія банківської справи Національного банку України”*

## **ВПЛИВ ЗМІНИ МОДЕЛІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ**

*Дана стаття присвячена проблемам впливу глобалізації та зміни моделі трудових відносин на систему соціального страхування. Автор досліджує негативний вплив сучасної моделі трудових відносин на систему соціальних стандартів та умови праці. В статті значна увага приділяється аналізу основних рис соціально стабільної моделі трудових відносин.*

*Ключові слова: соціальне страхування, глобалізація, модель трудових відносин, характер праці, умови праці.*

**Постановка проблеми.** Економічний розвиток є результатом таких еволюційних процесів, як еволюція людини, еволюція технологій, еволюція інституцій, еволюція цивілізацій. Процеси еволюції технологій та інституцій, що відбуваються на фоні глобалізації, не в останню чергу впливають на зміну традиційної моделі трудових відносин, а значить привносять зміни і у порядок функціонування системи соціального страхування. В сучасних умовах економічного та соціального стану України питання забезпечення гідного рівня життя громадян залишаються актуальними, хоча проблеми в сфері соціального страхування в Україні виникають не тільки як наслідок сукупності внутрішніх факторів, але й через негативний вплив певних загальносвітових тенденцій на систему соціального страхування. Необхідним є всебічне дослідження наслідків таких тенденцій світового розвитку, як підсилення глобалізаційних процесів та трансформація традиційної моделі трудових відносин. Саме цим пояснюється актуальність та практична цінність дослідження проблем впливу зміни моделі трудових відносин в умовах глобалізації на функціонування системи соціального страхування.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У наукових публікаціях стосовно міжнародних аспектів соціального страхування багато уваги приділяється європейським інтеграційним процесам та їх впливу на системи соціального страхування країн Європейського Союзу [1, 3, 4, 7, 8]. Однак при цьому недостатньо розробленими залишаються питання аналізу загальносвітового глобалізаційного впливу на системи соціального страхування як провідних країн світу, так і країн, що розвиваються. Трансформація інститутів соціального партнерства та колективних угод недостатньо висвітлюється в сучасних публікаціях. Більшість наукових праць спрямована на пошук шляхів найбільш ефективного використання даних інститутів в умовах України, незважаючи на те, що в світі внаслідок глобалізації створюються умови для послаблення ролі соціального партнерства [2, 5, 6, 9, 10, 11]. На нашу думку, на сучасному етапі розвитку соціального страхування в Україні доцільно більш глибоко проаналізувати ті перспективи, що відкриваються перед країнами в разі фактичного послаблення ролі соціального партнерства і трансформації моделі трудових відносин.

**Формулювання цілей.** При підготовці даної публікації автором було сформульовано такі цілі: 1) огляд комплексу соціально-економічних передумов успішного регулювання міграційних процесів та інших наслідків негативного впливу глобалізації на соціальну сферу; 2) аналіз основних елементів неоліберальної моделі трудових відносин та її впливу на соціальне страхування; 3) формулювання вимог до соціально прийнятної моделі трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно із дослідженнями, проведеними спеціалістами ООН, незважаючи на зростаючу важливість міжнародної міграції, статистичні дані, необхідні для характеристики міграційних потоків та відслідковування змін даних потоків у часі на

сьогоднішній день не є достатніми. Відслідковування процесів міграції і формування прогнозів стосовно розвитку цього явища в майбутньому з'явилися в 1976 році, в той час міжнародна міграція для багатьох держав була другорядним питанням. Лише в окремих країнах була розроблена повноцінна політика, спрямована на врахування зростаючої міграції. Набагато більше країн на сьогоднішній день вважають міграцію та її наслідки важливим явищем для внутрішньої ситуації в країні. Розвинуті країни продемонстрували найбільш чіткий курс на обмеження імміграції, однак країни, що розвиваються, також застосовують заходи в цьому ж напрямку. На сьогоднішній день лише невелика кількість країн приймає значну кількість іммігрантів на постійне проживання. До числа таких країн входять Австралія, Канада, Нова Зеландія та США. Політика цих країн щодо прийняття мігрантів на постійне проживання базується на детальному вивченні трудового потенціалу мігрантів.

Існує думка, що прямі іноземні інвестиції, розвиток торгівлі та ефективне використання допомоги, призначеної країнам, що розвиваються, як прямим, так і непрямим чином впливають на міграційні процеси. Прямі іноземні інвестиції напряму впливають на зменшення міграції шляхом створення нових робочих місць в іноземних філіалах транснаціональних корпорацій, та через низку прямих і зворотних зв'язків в економіці країни-реципієнта в цілому. Опосередковано прямі іноземні інвестиції сприяють економічному розвитку шляхом перенесення технологічних, організаційних та управлінських "ноу-хау", а також шляхом забезпечення для країни походження інвестицій доступу до нових ринків збуту. Прямі іноземні інвестиції, таким чином, можуть сприяти формуванню у потенційних мігрантів позитивних очікувань стосовно покращення економічної ситуації в рідній країні в найближчому майбутньому.

В країнах із дефіцитом капіталу та надлишком робочої сили може також підвищитися експорт шляхом використання переваг, пов'язаних із дешевизною робочої сили. Завдяки торгівлі зменшується міграція внаслідок створення нових робочих місць та прискорення економічного розвитку в країнах-експортерах. Збільшення обсягів торгівлі продуктами висококваліфікованої та інтелектуальної праці надає нові можливості для створення додаткових робочих місць в країнах, що генерують міграційні потоки, і таким чином, мотивує кваліфікованих спеціалістів залишатися на батьківщині. Для найбільш ефективного використання зазначених можливостей, країни, що розвиваються, мають основні зусилля зосередити на прискореному розвитку сфери надання таких послуг, які створюються з використанням висококваліфікованої та інтелектуальної праці. Такі послуги можна постачати споживачам через телекомунікаційні системи.

Процес глобалізації призводить, як мінімум, до трьох негативних наслідків для трудової і соціальної сфери: а) майже повна відсутність зацікавленості у розвитку внутрішнього ринку праці; б) обмеження можливостей держави щодо регулювання основних економічних змінних в країні; в) домінування думки про другорядне значення праці серед інших факторів виробництва.

Перед активним розвитком глобалізації в світі панувала інша система економічних поглядів – так звана система імпортозаміщення, яка передбачала дії держави і роботодавців, спрямовані на дотримання гідних умов життя та праці всього населення, і найманих робітників зокрема. При цьому в основу подібних дій було покладено прагнення як уряду, так і роботодавців, підтримати на достатньо високому рівні купівельну спроможність населення. Виробники товарів та послуг концентрували основну увагу саме на окресленому вище колі споживачів, тобто наймані працівники зокрема, і все населення країни в цілому, являли собою ринок збуту продукції національних виробників товарів і послуг, причому даний ринок збуту за допомогою державного втручання був спрямований на споживання вітчизняної продукції, тобто на імпортозаміщення. Діяльність профспілок, вплив домінуючої ідеології та відповідна державна політика сформували цю неявну домовленість або альянс між національними роботодавцями, найманими працівниками та державою. На противагу цьому в глобалізованій економіці за

умови вільної міжнародної торгівлі та заміщення певних товарів і послуг, що раніше вироблялися вітчизняними виробниками, на імпортні, ні виробники товарів і послуг, ні держава, яка в своїх діях починає керуватися положеннями неокласичної економічної теорії, не мають ніякої економічної зацікавленості в тому, щоб підтримувати купівельну спроможність населення країни. З плином часу населення країни стає все менш важливим як ринок збуту, оскільки основні інтереси національних виробників спрямовуються на іноземні ринки збуту.

В той же час процес глобалізації економіки поступово позбавляє дієвих інструментів управління національні уряди та будь-які інші владні структури, обмежені національними кордонами. Мобільність капіталу та сучасні телекомунікації дуже змінили уявлення про час і простір. Така ситуація надає капіталу величезну перевагу перед національною державою та працею як суспільними інститутами, оскільки значна мобільність капіталу контрастує із географічною локалізацією національної держави і культурною локалізацією праці як фактора виробництва. Через причини гуманітарного, сімейного та економічного характеру праця є набагато більш укоріненим фактором виробництва, ніж капітал. Таким чином, внаслідок глобалізації політична влада в окремо взятій країні стає все менш автономною, а значить, національні інститути, спрямовані на досягнення збалансованості суспільних інтересів втрачають ефективність (це в першу чергу стосується трудового законодавства та впливовості профспілок).

Крім того, зазначені вище процеси супроводжуються розповсюдженням ідеології, спрямованої на захист інтересів капіталу в більшій мірі, ніж на захист інтересів праці. Конкурентоспроможність вітчизняних виробників на глобальному ринку розглядається як вища ціль, якій підпорядковуються всі інші цілі соціально-економічного розвитку. На перший план виступають індивідуальні інтереси, в той час як захист колективних інтересів перестає бути необхідною справою. Концепція солідарності втрачає свою актуальність, егоїзм в усіх його проявах знову розглядається як двигун прогресу. Ефективність бізнесу виправдовує будь-які шляхи її досягнення. Концепція держави загального процвітання, яка забезпечувала необхідний для товаровиробників рівень споживання на внутрішньому ринку, вже не вважається необхідною для реалізації на практиці. Наявність трудового законодавства та діяльність профспілок в такому контексті можна розглядати як перепони на шляху вільного розвитку бізнесу. Більш того, внаслідок все більшого застосування нових технологій замість людської праці вагомість найманих працівників як економічної та політичної сили зменшується. Однак в даному контексті стає очевидним, що підприємець перестає виконувати свою основну соціальну функцію – створення нових робочих місць.

Внаслідок глобалізації традиційна система трудових відносин поступово змінюється. Основою традиційної системи трудових відносин вважаються трудові відносини, що пов'язують найманого працівника з одним і тим самим роботодавцем на невизначений період часу. Дійсно, вступ у традиційні трудові відносини характеризувався прагненням досягти безперервності цих відносин. Крім того, вступ у такі відносини був спрямований на виконання конкретних, чітко визначених завдань, що і здійснювалося в обмін на заздалегідь встановлену оплату. Такі відносини регулюються державою та профспілками з метою захистити інтереси слабшої сторони цих відносин, тобто найманого працівника. Таким чином, регуляторну базу традиційної системи трудових відносин являє собою трудове законодавство, яке здебільшого спрямоване на захист інтересів лише однією із сторін трудових відносин.

Традиційна система трудових відносин виникла в той період часу, коли в суспільстві наймана праця зайняла центральне місце. Наймана праця фактично являє собою джерело засобів для існування самого робітника та членів його родини, що і обумовлює важливість заробітної плати, її стабільності та прийнятності. Однак, крім того, в такому суспільстві наявність роботи є основним засобом соціальної ідентифікації індивідуума та участі у суспільному житті, оскільки за наявності роботи та заробітної плати найманий працівник

перетворюється на громадянина в політичному та соціальному значенні цього терміну, тобто на повноцінного члена суспільства, що може користуватися усіма видами обов'язкового соціального страхування. Крім того, деякі роботодавці і профспілки надають додаткові соціальні послуги працівникам.

Зацікавленість підприємств у досягненні конкурентоспроможності на міжнародному ринку призвела до широкого розповсюдження таких неоліберальних постулатів стосовно сфери трудових відносин:

- а) невтручання держави в індивідуальні відносини з тим, щоб кожний найманий працівник міг вільно домовлятися стосовно своєї заробітної плати із роботодавцем без посилання на певний мінімальний рівень заробітної плати;
- б) державне втручання в колективні відносини з метою обмеження і, якщо це буде припустимим з політичної точки зору, припинення діяльності профспілок та практики укладання колективних договорів, виключення можливостей організованого протесту та страйкування з боку найманих працівників; ці характеристики традиційної системи трудових відносин згідно з неоліберальною доктриною розглядаються не як інструменти реалізації фундаментальних прав людини і не як інструменти досягнення рівності людей, а як інструменти реалізації монополії продавців робочої сили, що порушують закони попиту і пропозиції на ринку праці.

Програма методичного руйнування сфери колективних відносин спрямована на досягнення повної індивідуалізації трудових відносин. В своєму максимальному прояві такий неоліберальний підхід призведе до встановлення між роботодавцем і найманим працівником індивідуалізованих і нерегульованих відносин без таких необхідних і звичних атрибутів трудових відносин, як діяльність профспілок, можливість висунення колективних вимог з боку найманих працівників, можливість організованого страйкування, наявність спеціалізованого трудового законодавства, проведення державними органами перевірок якості умов праці та стану безпеки праці на підприємствах.

На захист даних неоліберальних теоретичних основ організації трудових відносин зазвичай висувається такий аргумент, як зниження витрат на оплату праці, що, як очікується, дозволить досягти зростання міжнародної конкурентоспроможності суб'єктів господарювання та величини отриманого ними прибутку. Останнє, в свою чергу, призведе до створення нових робочих місць і, таким чином, концентрація доходів в кінцевому підсумку підвищить показники якості життя кожного члена суспільства.

Однак очевидно, що реалізація даної неоліберальної програми в повному обсязі не тільки значним чином змінить трудові відносини, але і може призвести до їх зникнення, тобто до ліквідації системи трудових відносин та її заміни численними індивідуальними відносинами кожної працюючої особи із іншою особою, яка купує її працю. Як наслідок, трудове законодавство може бути замінено цивільним або господарським законодавством (як це було в ХІХ столітті), а замість трудових відносин стане можливим застосування цивільних або господарських відносин.

І хоча на сьогоднішній день дана неоліберальна програма не реалізована в повній мірі, її негативний вплив на функціонування традиційної системи трудових відносин додатково підсилюється такими тенденціями, як розвиток технологічних інновацій, заміна живої праці автоматичними виробничими лініями, зростання різноманіття та гнучкості організаційних форм ведення підприємницької діяльності.

Неоліберальні тенденції, підсилені глобалізацією та наслідками швидких технологічних змін, окреслюють певну нову неоліберальну парадигму трудових відносин. Розглянемо можливі характерні риси даної парадигми.

По-перше, праця поступово перестає займати центральне місце в сучасній економіці. Внаслідок надання більшої важливості капіталу, ніж праці, та подальшого заміщення живої праці новими технологіями, стає можливим виробляти продукцію у більшій кількості та навіть кращої якості за допомогою меншої кількості працівників. На

сьогоднішній день роботодавці в меншій мірі відчують необхідність у такому факторі виробництва, як праця. Очевидними та природними наслідками цього є зростання безробіття та соціальної незахищеності. Незважаючи на те, що сучасна економіка знищує робочі місця, суспільство продовжує вважати працю основою повноправної участі в суспільному житті та соціальної захищеності.

По-друге, підсилення тенденції розосередження робочої сили. Потреба у підвищенні гнучкості виробництва призводить до децентралізації в організації праці, чому сприяє і пом'якшення вимог трудового законодавства. Спостерігається зростання неформальної зайнятості та аутсорсингу, організація праці на підприємствах здебільшого будується на основі формування двох повністю відокремлених одна від іншої груп робітників: а) основна група робітників, які працюють на постійній основі, є соціально захищеними, отримують достатню заробітну плату та мають високу кваліфікацію; б) периферійна група робітників, які працюють в рамках аутсорсингу або на умовах неформальної зайнятості, не мають постійної основи для своєї праці, характеризуються високими показниками плинності кадрів та низькою соціальною захищеністю.

По-третє, нестабільність працевлаштування, яка на сьогоднішній день є характерною вже не тільки для периферійних груп робітників, але і для усіх найманих працівників, зайнятих в сучасній економіці, беручи до уваги підвищення гнучкості та послаблення регулювання процесів прийняття на роботу та звільнення з роботи, а також підвищення чутливості підприємств до змін у міжнародній конкурентній боротьбі та інших зовнішніх факторів (наприклад, до змін у міжнародному русі капіталу).

По-четверте, індивідуалізація трудових відносин в багатьох проявах. З одного боку, зростання індивідуалізації трудових відносин виникає в результаті пом'якшення вимог трудового законодавства та надання йому більшої гнучкості, що збільшує простір для реалізації прагнення роботодавців до автономії і надає можливість зворотного руху від трудового законодавства до приватного права, від чітко регульованих відносин до відносин, що регулюють на дискусійній основі. З іншого боку, індивідуалізація трудових відносин також виникає внаслідок певного відходу від організації трудових відносин на колективній основі, що також надає можливість для встановлення індивідуальних трудових відносин або в інших випадках – для децентралізації традиційних колективних трудових відносин, як часто трапляється із переговорами щодо підписання колективного договору в контексті зростання сили впливу роботодавців в сучасних умовах. Децентралізація переговорів щодо підписання колективного договору є складовим елементом комплексу дій, спрямованих на індивідуалізацію трудових відносин. Незважаючи на те, що децентралізовані переговори щодо підписання трудового договору мають свої переваги стосовно обговорення певних умов, що є специфічними для кожного конкретного підприємства та не є характерними для всієї галузі в цілому, існує небезпека не тільки переходу від централізованих переговорів щодо підписання трудового договору до децентралізованих, але і від останніх до повністю індивідуалізованих основ встановлення трудових відносин.

По-п'яте, як результат зазначених вище характеристик нової парадигми, зменшення витрат на оплату праці. Якщо відбувається скорочення зайнятості та зростання кількості безробітних, якщо працевлаштування носить тимчасовий і досить ненадійний характер (за виключенням відносно невеликої кількості робітників), якщо законодавство з питань захисту прав найманих працівників значно пом'якшується, чому майже не чинять опір послаблені профспілки, то як наслідок відбувається зниження рівня оплати праці та скорочення частки оплати праці у величині національного доходу. Таке зниження рівня оплати праці підсилюється тенденцією встановлення все більшої залежності заробітної плати від результатів діяльності найманого працівника, запровадження гнучкого робочого графіка залежно від виробничих потреб, розповсюдження функціональної мобільності робітників. Застосування таких інструментів підвищення гнучкості трудових відносин було значним чином збільшено внаслідок глобалізації. Зазначені інструменти, безумовно,

є необхідними в певних обставинах, однак при цьому слід підкреслити, що їх застосування призводить до зменшення робочих місць, оскільки роботодавці намагаються застосовувати їх для оптимізації власних витрат на оплату праці.

Існують певні сумніви щодо можливостей практичної реалізації розглянутої нової моделі трудових відносин в повному обсязі, оскільки на сьогоднішній день залишаються відкритими декілька питань стосовно її функціонування.

По-перше, виникає питання стосовно граничної прийнятної для суспільства частки безробітних і соціально незахищених громадян, дотримання якої дозволить уникнути вибуху соціального незадоволення та порушення основ демократичної системи, тобто стосовно коротко- і довгострокової стабільності моделі трудових відносин, у функціонуванні якої переважна більшість населення не має можливості взяти участь.

По-друге, як з'ясувалося на досвіді окремих країн, послаблення регулювання трудових відносин не довело свою ефективність стосовно створення нових робочих місць та не зупинило процес подальшого зростання кількості безробітних. Навпаки, слабке регулювання трудових відносин призводить до підвищення плинності кадрів та непостійного характеру існуючої зайнятості. Додаткові робочі місця не було створено саме тому, що причини безробіття не залежать від стандартів у сфері трудових відносин, однак при цьому якість існуючої зайнятості було значно знижено.

По-третє, зовсім неочевидним залишається твердження про те, що скорочення витрат на оплату праці само по собі призводить до підвищення конкурентоспроможності підприємства. Необхідно враховувати, що конкурентоспроможність підприємства залежить не тільки від частки витрат на оплату праці, особливо в ситуації, коли, як в країнах, що розвиваються, частка витрат на оплату праці в собівартості продукції є достатньо незначною.

По-четверте, непостійність працевлаштування та плинність кадрів вступають у відкрите протиріччя з постулатами сучасного менеджменту персоналу, а саме: для підвищення конкурентоспроможності підприємства необхідним є штат висококваліфікованих працівників, які підтримують обрану керівництвом стратегію підприємства. Немає ніяких підстав вважати, що роботодавець вирішить інвестувати кошти в підвищення кваліфікації тих працівників, які невдовзі мають залишити підприємство, так само не має підстав вважати, що наймані працівники при цьому знайдуть в собі змогу підтримувати обрану керівництвом стратегію.

Таким чином, прийнятна для реалізації модель трудових відносин має базуватися на працевлаштуванні постійного, довготривалого характеру, та мінімізації плинності кадрів.

Довготривалий, стабільний характер працевлаштування дозволить забезпечити і має супроводжуватись безперервним професійним навчанням та підвищенням кваліфікації працівників. Безперервне навчання протягом працездатного періоду життя надає працівнику можливість розвинути власні професійні навички та належним чином виконувати свою роботу навіть за умови, що вимоги до її виконання швидко змінюються. Крім того, така концепція безперервного навчання надає корисні результати не тільки для окремих підприємств, але і для економіки в цілому у вигляді зростання кількості висококваліфікованих спеціалістів в країні.

Стабільний характер працевлаштування та підвищення кваліфікації працівника дозволять йому насправді підтримувати стратегію, обрану керівництвом підприємства. Більш того, згідно з даною концепцією працевлаштування можливою та навіть доцільною постає багатофункціональність працівника, яка забезпечить йому збереження робочого місця навіть за умови швидких, значних технологічних і організаційних змін.

**Висновки.** На нашу думку, за результатами проведеного аналізу можна сформулювати наступні висновки.

По-перше, система соціального страхування зазнає негативного впливу глобалізації, який на сьогоднішній день важко мінімізувати, оскільки крім збільшення міграційних потоків та зростання неврегульованості трудових ресурсів процес глобалізації призводить ще, як мінімум, до трьох негативних наслідків для трудової і соціальної сфери: 1) майже повна

відсутність зацікавленості у розвитку внутрішнього ринку праці; 2) обмеження можливостей держави щодо регулювання основних економічних змінних в країні; 3) домінування думки про другорядне значення праці серед інших факторів виробництва. Прямі іноземні інвестиції, розвиток торгівлі та ефективне використання допомоги, призначеної країнам, що розвиваються, як прямим, так і непрямим чином впливають на міграційні процеси. Прямі іноземні інвестиції напряму впливають на зменшення міграції шляхом створення нових робочих місць в іноземних філіалах транснаціональних корпорацій, та через низку прямих та зворотних зв'язків в економіці країни-реципієнта в цілому. В країнах із дефіцитом капіталу та надлишком робочої сили може також підвищитися експорт шляхом використання переваг, пов'язаних із дешевизною робочої сили. Завдяки торгівлі зменшується міграція внаслідок створення нових робочих місць та прискорення економічного розвитку в країнах-експортерах. Збільшення обсягів торгівлі продуктами висококваліфікованої та інтелектуальної праці надає нові можливості для створення додаткових робочих місць в країнах, що генерують міграційні потоки, і таким чином, мотивує кваліфікованих спеціалістів залишатися на батьківщині.

По-друге, ще одним руйнівним чинником впливу на систему соціального страхування можна вважати неоліберальні тенденції, підсилені глобалізацією та наслідками швидких технологічних змін, які окреслюють певну нову неоліберальну парадигму трудових відносин з такими можливими характерними рисами: 1) праця поступово перестає займати центральне місце в сучасній економіці; внаслідок надання більшої важливості капіталу, ніж праці, та подальшого заміщення живої праці новими технологіями, стає можливим виробляти продукцію у більшій кількості та навіть кращої якості за допомогою меншої кількості працівників; очевидним результатом в таких умовах стає зростання безробіття та соціальної незахищеності; 2) підсилення тенденції розосередження робочої сили; потреба у підвищенні гнучкості виробництва призводить до децентралізації в організації праці, чому сприяє і пом'якшення вимог трудового законодавства; спостерігається зростання неформальної зайнятості та аутсорсингу, причому периферійна група робітників, які працюють в рамках аутсорсингу або на умовах неформальної зайнятості, не мають постійної основи для своєї праці, характеризуються високими показниками плинності кадрів та низькою соціальною захищеністю; 3) нестабільність працевлаштування внаслідок підвищення гнучкості та послаблення регулювання процесів прийняття на роботу та звільнення з роботи, а також підвищення чутливості підприємств до змін у міжнародній конкурентній боротьбі; 4) індивідуалізація трудових відносин в результаті пом'якшення вимог трудового законодавства та надання йому більшої гнучкості, що збільшує простір для реалізації прагнення роботодавців до автономії і надає можливість зворотного руху від трудового законодавства до приватного права, від чітко регульованих відносин до відносин, що регулюються на дискусійній основі, існує небезпека не тільки переходу від централізованих переговорів щодо підписання трудового договору до децентралізованих, але і від останніх до повністю індивідуалізованих основ встановлення трудових відносин; 5) зменшення витрат на оплату праці внаслідок декількох причин, а саме: відбувається скорочення зайнятості та зростання кількості безробітних, працевлаштування носить тимчасовий і досить ненадійний характер, законодавство з питань захисту прав найманих працівників значно пом'якшується.

По-третє, серед вимог до соціально прийнятної моделі трудових відносин можна назвати такі: 1) працевлаштування має носити постійний, довготривалий характер; 2) плинність кадрів

необхідно мінімізувати; 3) для найманого працівника має бути забезпечене безперервне професійне навчання та підвищення кваліфікації протягом працездатного періоду життя; 4) доцільним стає досягнення багатофункціональності працівника, яка забезпечить йому збереження робочого місця навіть за умови швидких технологічних і організаційних змін.

#### *Список літератури*

1. Верланов С. Імплементация Европейської соціальної хартії (переглянутої) у вітчизняну юридичну практику: проблеми та перспективи [Текст] / С. Верланов // Юридична Україна. – 2008. – № 4. – С. 15–22.

2. Грищенко Н. Б. Проблемы реформирования социального страхования в странах с переходной экономикой [Текст] / Н. Б. Грищенко // Финансы. – 2007. – № 3. – С. 49–55.
3. Иноземцев В. Возвращение Европы. В авангарде прогресса: социальная политика в ЕС [Текст] / В. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. – 2002. – № 2. – С. 3–15.
4. Князев Ю. Социальные функции современного государства [Текст] / Ю. Князев // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 1. – С. 28–39.
5. Оленцевич Н. Соціальне партнерство: деякі питання теорії та практики становлення в Україні [Текст] / Н. Оленцевич // Економіст. – 2005. – № 8. – С. 70–74.
6. Сардарян А. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века? [Текст] / А. Сардарян, Т. Комарова, В. Хожемпо // Управление персоналом. – 2008. – № 8. – С. 57–62.
7. Стрежнева М. Проблемы социальной политики в Европейском союзе [Текст] / М. Стрежнева // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 8. – С. 22–32.
8. Суховский А. Государственное регулирование социальной сферы в развитых странах Запада [Текст] / А. Суховский // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 8. – С. 23–35.
9. Трунова Г. Колективні угоди – акти соціального партнерства [Текст] / Г. Трунова // Юридична Україна. – 2007. – № 10. – С. 51–57.
10. Царик І. М. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні [Текст] / І. М. Царик // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 5. – С. 49–52.
11. Шедяков В. Е. Соціальне партнерство – чинник забезпечення зростання конкурентоспроможності національного проекту економічного розвитку [Текст] / В. Е. Шедяков // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 10. – С. 57–65.

### *Summary*

This paper is devoted to the impact of globalization and the change of labor relations model upon the system of social insurance. The author examines the negative impact of modern labor relations model upon social standards and working conditions. In the article the attention is paid to the analysis of the main features of socially sustainable labor relations model.

Отримано 26.10.2009

Конопліна, Ю.С. Вплив зміни моделі трудових відносин в умовах глобалізації на функціонування системи соціального страхування [Текст] / Ю.С. Конопліна // Вісник Української академії банківської справи. – 2009. – №2(27). – С. 92-98.