

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

сократились. [8.]

В случае урегулирования военного конфликта в Сирии потребуется очень много цемента для восстановления экономики страны. Использование связи диаспоры, предприятия Армении смогут экспортировать большое количество цемента в Сирию.

Выводы и предложения. В результате данного исследования мы можем прийти к выводу, что в Армении нерудные промышленные предприятия, имея большой экспортный потенциал, по объективным и субъективным причинам не используют свои возможности в полной мере. Эффективность армянских нерудных промышленных предприятий повысится, если будет экспортироваться конечная продукция, а не сырье. В результате чего, повысится конкурентоспособность предприятий.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. "Мир и Россия": Учебное пособие, Под ред. Т. П. Субботиной. Спб.: Институт «Экономическая школа», 2007, –20 с.
2. Нац. Стат. Служба РА "Статистический ежегодник Армении" на 2007-2012гг. <http://armstat.am/ru/?mid=45>
3. Концепция Правительства РА по "Развитию сферы переработки нерудных полезных ископаемых", 10.10.2013г.
4. Мелкумян С.А., "Индустрия камня Армянской ССР": Ер., 1984, –С. 54-56,
5. НП ЗАО "Диатомит". http://diatomite.am/production_ru.php
6. ОАО "Арагатцемент". <http://www.araratcement.am/>
7. ЗАО "Мика-цемент". <http://mika-cement.am/product.html>,
8. Нац. Стат. Служба РА "Внешняя торговля РА" на 2007-2012. http://armstat.am/file/article/sv_12_12a_121_.pdf

ВИКОРИСТАННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ ТА АНАЛІЗ ЇХ НАСЛІДКІВ

Пастушенко О.О., аспірант кафедри управління персоналом та економіка праці Донецького національного університету (Україна)

Пастушенко О.О. Використання нестандартних форм зайнятості на ринку праці та аналіз їх наслідків.

У статті розглядаються наслідки використання таких форм зайнятості як аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу, досліджені позитивні і негативні сторони впливу нестандартних форм зайнятості на підприємстві. На основі проведеного аналізу згруповані внутрішньо організаційні ризики, і наступна важлива проблема - зниження лояльності співробітників, найманих через іншу компанію. Уточнена роль, види та відмінні особливості «запозиченої праці» на ринку праці, де діють тисячі фірм різного масштабу. Розроблено наслідки застосування нестандартних форм зайнятості для працівників, що виводяться за штат підприємства, для штатних працівників, а також для профспілок і профспілкових організацій. Проаналізовано основні риси стандартних і нестандартних трудових відносин, виявлені всі їх негативні сторони. У статті виділено два основних типи тимчасової зайнятості - контракти на виконання фіксованого завдання і термінові контракти, а також способи як замаскувати тимчасову роботу.

Ключові слова: зайнятість, ринок праці, аутсорсинг, лізинг персоналу, позикова праця, фріланс, профспілка.

Пастушенко А.О. Использование нестандартных форм занятости на рынке труда и анализ их последствий.

В статье рассматриваются последствия использования таких форм занятости как аутсорсинг, аутстафинг и лизинг персонала, исследованы положительные и отрицательные стороны влияния нестандартных форм занятости на предприятии. На основе проведенного анализа сгруппированы внутриорганизационные риски, и следующая важная проблема — снижение лояльности сотрудников, нанимаемых через другую компанию. Уточнена роль, виды и отличительные особенности «заемного труда» на рынке труда, где действуют тысячи фирм самого различного масштаба. Разработаны последствия применения нестандартных форм занятости для работников, выводимых за штат предприятия, для штатных работников, а также для профсоюзов и профсоюзных организаций. Проанализированы основные черты стандартных и нестандартных трудовых отношений, выявлены все их негативные стороны. В статье выделены два основных типа временной занятости – контракты на выполнение фиксированного задания и срочные контракты, а также способы как замаскировать временную работу.

Ключевые слова: занятость, рынок труда, аутсорсинг, лизинг персонала, заемный труд, фриланс, профсоюз.

Pastushenko O.O. Using non-standard forms of employment in the labor market and the analysis of their consequences.

The article discusses the implications of using such forms of employment as outsourcing and staff leasing outstaffing, studied the positive and negative aspects of the influence of non-standard forms of employment in the enterprise. Based on the analysis grouped intra risks, and the next important problem - reducing the loyalty of staff employed by another company. Clarify the role, types and features of the "contingent labor" in the labor market, where there are thousands of companies of various sizes. Developed the implications of non-standard forms of employment for workers in state enterprises output for full-time employees, as well as trade unions and trade union organizations. Analyzed the main features of standard and non-standard employment relationships, revealed all their negative sides. The article highlights two main types of temporary employment - contracts for the execution of tasks and fixed term contracts, as well as ways to disguise the temporary work.

Keywords: employment, labor market, outsourcing, staff leasing, agency work, freelancing, union.

Постановка проблеми. Застосування нестандартних форм зайнятості надає безпосередній вплив на постійну і пряму зайнятість, а також умови, в яких трудяться працівники. Це пов'язане з формуванням суттєвих ризиків як безпосередньо для працівників, так і для сторін соціального діалогу (профспілки, роботодавці, держава) і суспільства в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про зростання наукового інтересу до використання нестандартних форм зайнятості. Дослідженням проблем нестандартних форм зайнятості займалися такі зарубіжні та вітчизняні науковці, як Бравар Ж.Л., Катувський Е.Д., В.С.Гімпельсон, Т.П.Золотарьова, А.М. Колота, С.Кубішина, І.Л.Петрова, В.М.Петюха, І.К. Бондар, однак окремі аспекти цієї тематики залишаються не достатньо дослідженими.

Викремлення невирішеної проблеми. Недостатня якість зайнятості виступає істотним чинником, що гальмує соціально - економічний розвиток країни і підсилює зростання нерівності в доходах. Тому для держави і суспільства в цілому найбільш важливими є ризики, пов'язані з ускладненням ідентифікації роботодавця та визначення статусу працівника, від яких залежать способи сплати податків і внесків на соціальне страхування. Саме вони призводять до формування небезпечних умов життєдіяльності, загроз для безпеки і здоров'я третіх осіб (внаслідок наднормативного перебування працівників на робочому місці), а також фінансових втрат бюджетів та системи загальнообов'язкового державного соціального страхування. Існування таких трудових відносин тягне за собою фінансові втрати Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, оскільки приватне агентство зайнятості, яка укладає трудовий договір з працівником, сплачує єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування виходячи з мінімального класу професійного ризику, яка не відповідає класу професійного ризику користувача (реального роботодавця), у якого фактично зайнятий працівник.

Мета наукової статті. Аналіз позитивних і негативних сторін впливу нестандартних форм зайнятості на ринку праці при використанні таких форм зайнятості як аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу.

В умовах конкурентної економіки відсутність прав і гарантій у працівників може входити в протиріччя з інтересами роботодавця, оскільки формує його негативний імідж, перешкоджає набору і закріпленню працівників в окремих секторах (наприклад, у будівництві). Компаніям важко підвищувати продуктивність праці за наявності погано навченої і швидко мінливої робочої сили. У разі, коли

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

роботодавець не інвестує в професійну підготовку, ненавчені працівники мають більший ризик нещасного випадку на робочому місці, зокрема, при роботі в умовах підвищеного ризику. Крім того, економія на витратах, пов'язаних зі стандартною зайнятістю, призводить до спотворення ринкової конкуренції.

Компанії, що використовують аутсорсинг, констатують наявність груп внутрішньо-організаційних ризиків, до яких відносяться: зниження ефективності управління організацією, погіршення корпоративної культури, зростання соціальної напруженості в колективі;

втрата керованості виробничими процесами, розрив технологічних ланцюжків, зниження якості продукції (послуг); наявність ризиків збереження майна, безпеки і витоку відомостей конфіденційного характеру в результаті нерегульованого доступу до документів, даними і матеріальним цінностям компанії;

погіршення охорони праці і зниження безпеки виробництва, збільшення часу рішення проблем в аварійних ситуаціях;

недостатня якість підбору робочої сили посередниками, висока плинність кадрів;

збільшення в перспективі витрат на придбання послуг на умовах аутсорсингу.

Дуже важливо допомогти виведенню за штат співробітникам подолати упередження проти такої незвичайної форми зайнятості, як опосередкований найм. Найчастіше буває досить складно переконати їх у престижності роботи в компанії-провайдері, що не володіє достоїнствами світового бренду, в її сумісності з кар'єрними планами фахівця, який спочатку був орієнтований на відоме в світі ім'я. У цьому випадку без допомоги компанії - фактичного роботодавця і досить високою і стабільною власною репутацією компанії-провайдеру не обійтися. Саме спільний план правильного позиціонування нового виду працевлаштування допоможе уникнути конфліктів і знизити психологічний опір з боку виведеного за штат персоналу. Найбільш очевидний і технічно простий спосіб подолання цієї упередженості полягає в готовності обох, що беруть участь в угоді компанії надати необхідні рекомендаційні листи при подальшому працевлаштуванні співробітника. У цих листах двоїстий статус співробітника повинен бути пояснений із зазначенням об'єктивних причин.

Також можливі варіанти вирішення проблеми при формулюванні запису в трудовій книжці. Відомі випадки, коли ім'я компанії - фактичного наймача фігурувало в трудовій книжці виведеного за штат співробітника як ім'я ключового клієнта. Подібних проблем не відчувають аутстафіруючі в Генеральній дирекції з обслуговування іноземних представництв, так як законодавчо врегульовано, що ця компанія має право писати в графі «Місце роботи» трудової книжки співробітника ім'я компанії - фактичного наймача. Така політика протекціонізму на користь окремої структури, яка об'єктивно не в змозі задовольнити зростаючі потреби ринку, повинна бути усунена при підготовці нового Трудового кодексу.

Наступна важлива проблема - зниження лояльності співробітників, найманих через іншу компанію. Вирішення цієї проблеми є прерогативою безпосереднього наймача і лежить в зоні корпоративної культури і традицій ставлення до свого персоналу, незалежно від форми його юридичної легалізації. Абсолютно неприпустимо дискримінувати аутстаффіруємих персонал, пропонуючи йому, наприклад, телефони більш низького класу, у порівнянні з телефонами штатних співробітників, дешевий варіант медичної страховки, так як це могло б з'явитися матеріальним свідченням його «вторинності». У завдання компанії-провайдері входить відкрите обговорення з компанією-клієнтом такої небезпеки, консультування з питань і способам мінімізації її негативних наслідків. Зрозуміло, що це можливо тільки у випадку, коли провайдер досить уважний, щоб відстежувати подібні феномени, і досить делікатний і професійно грамотний, щоб допомагати клієнту вирішувати їх.

Лізинг персоналу в прямому сенсі цього терміна, поки обмежено використовується в Україні. Це є наслідком затяжної стагнації на ринку праці. Адже утримувати в штаті компанії-провайдері певних фахівців з різних сфер можна лише в тому випадку, якщо є впевненість, що після завершення роботи в одній компанії-лізингодержувача, ці працівники досить скоро будуть найняті для роботи в іншій. Поки ж у наших умовах лізингодавець (найчастіше, вже маючи на руках контракт з компанією-клієнтом) оперативно і за рахунок своїх власних ресурсів підбирає фахівців згідно вимог лізингодержувача. Для цього компанія-провайдер повинна або мати якийсь додаткове джерело фінансування, щоб компенсувати витрати на пошук і підбір, на фонд заробітної плати для співробітників в періоди простою, бюджет на звільнення за скороченням штатів з гарантованими виплатами компенсацій, або закладати у вартість послуги по лізингу фінансування резервного фонду, що покриває ці витрати, що відповідно призведе до подорожчання послуги. Найбільш сумною є перспектива в судових позовах незаконно звільнених співробітників, або ще гірше - розоритися в момент завершення дії великого лізингового контракту. Є, безумовно, провайдері, які готові брати на себе ризики, що впливають з пропозиції лізингової послуги на ринку з несформованим попитом, але обговорення нетрадиційних способів вирішення цієї проблеми виходить за рамки статті [1].

Попит на тимчасовий персонал в найближчому майбутньому, буде переживати значний підйом, так як для цього спостерігаються значні передумови в Україні. Циклічні коливання чисельності персоналу вимагають нових підходів, а одним з найбільш адекватних рішень може стати використання послуги надання робочої сили на умовах тимчасового найму: розвиваються, по-перше, сфери, де зайнятість носить проектний або сезонний характер, по-друге - сфери, де високий рівень плинності лінійного персоналу.

Трапляється так, що компанії необхідно в короткий період часу найняти додаткових працівників на певний строк або для виконання певного завдання. Це може робитися для підвищення обсягу виробництва, наприклад, для обслуговування новорічного попиту в магазинах. Існують спеціальні фірми-агентства зайнятості, які пропонують допомогу кадровим службам компаній у пошуку та наборі необхідного персоналу. При цьому тимчасові працівники не обов'язково укладають контракт безпосередньо з тією компанією, де вони фактично будуть трудитися. Часто їх бере «в штат» саме агентство зайнятості, яке надає їх працю «у користування» своєму клієнтові, компанії-споживача. Іноді, ці відносини набувають більш постійний характер і використовуються для довготривалого поповнення штату компанії-користувача або навіть для заміни постійних працівників.

Трудові відносини, при яких функція роботодавця розщеплюється між агентством зайнятості та компанією-користувачем, прийнято називати «трикутними», оскільки на відміну від «стандартних» трудових відносин тут у працівника виявляється одночасно два «контрагента», поділ функцій і відповідальності між якими не завжди очевидно. «Трикутні» трудові відносини пов'язані з дуже небезпечною тенденцією: відмовою від уявлення, що людина не є товаром, а значить - не може бути об'єктом оренди. Саме поняття «позикова праця» або «лізинг персоналу» наводить працівника до положення речі, предмета, яким можна розпоряджатися за своїм уподобанням, а в разі необхідності - безсоромно «утилізувати».

На ринку «запозиченої праці» діють тисячі фірм самого різного масштабу. Це і транснаціональні компанії, що оперують по всьому світу, і агентства, які діють лише на місцевому ринку, і ті, хто вербує працівників в одній країні, а постачає їх в іншу, витягуючи додаткову вигоду з різниці у вартості робочої сили. Одні з них прагнуть впливати на законодавчий процес, лобіюючи прийняття легалізували їх діяльність законів; інші - діють виключно у «сірому правовому полі» або навіть свідомо виходять за рамки закону [2].

Можна виділити два основних типи тимчасової зайнятості - контракти на виконання фіксованого завдання (наприклад, будівництво об'єкта) і термінові контракти.

Тимчасові працівники спочатку більш уразливі, ніж працівники із безстроковим трудовим договором, оскільки фактично не захищені від звільнення. Тому практично повсюдно вони трудяться в гірших умовах, отримують нижчу зарплату, менше допомог і виплат, і їх гірше навчають. При цьому вони можуть працювати пліч-о-пліч з постійними працівниками на одній і тій же виробничій лінії - така ситуація часто спостерігається в галузях, орієнтованих на широкого споживача, наприклад, у виробництві пластмасових виробів, косметики, виробів зі скла.

У більшості країн існують закони, які регулюють та обмежують використання тимчасової праці. Однак роботодавці йдуть на безліч хитрощів, щоб обійти ці юридичні перешкоди. Там, де закон обумовлює максимальний термін безперервної роботи, після якого працівника повинні перевести в штат, роботодавці повторно наймають того ж працівника після короткої перерви (часом всього в один - два дні) або ж наймають іншого тимчасового працівника на те ж місце. Якщо закон обумовлює максимальний термін виконання певної функції на умовах строкового договору, роботодавці змінюють назву операції. Таким чином, деякі працівники роками сидять на повторюваних

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

короткострокових контрактах.

Крім того, є й інші способи замаскувати тимчасову роботу:

стажування / учнівство: буває, що учнів / стажистів приваблюють, наприклад, для виконання рутинних лабораторних аналізів, канцелярської роботи або роботи на складі, де їм платять мало і вони не отримують майже ніякої корисної підготовки ; випробувальний термін: найчастіше ймовірність отримати постійну роботу після «випробувального» терміну дуже мала; працівники не отримують ні вихідної допомоги, ні інших соціальних та трудових гарантій;

сезонна робота: хоча в ряді галузей існує дійсно сезонна робота (наприклад, промислові та сільськогосподарські роботи або розвідка нафти), проте в більшості випадків «сезонна» зайнятість - лише додатковий спосіб ухилитися від зарахування працівників в штат.

Також існують такі форми непостійної зайнятості як «фріланс» («віддалена робота») і «помилкове приватне підприємництво», що дозволяє до безкінечності переукладати з працівником цивільно-правовий договір, навіть якщо закон зобов'язує визнати наявність трудових відносин. Нарешті по всьому світу поширені такі дикі форми найму як поденна робота або робота «від випадку до випадку» - роботодавець викликає працівника тільки, коли він знадобиться [3].

Звичайні наслідки застосування нестандартних форм зайнятості:

Для працівників, що виводяться за штат підприємства:

- можливо звільнення з ініціативи роботодавця без попереднього повідомлення;
- нерегулярний, переривчастий графік роботи, який може змінюватися за бажанням роботодавця;
- оплата праці нижча від зарплати постійних штатних працівників;
- посадові, робочі обов'язки змінюються за бажанням роботодавця без попередження;
- робота на умовах короткострокових контрактів, трудових договорів або цивільно-правових договорів (підряду, на надання послуг);
- відсутність соціального пакету;
- обмежений доступ до підвищення кваліфікації;
- відсутність гарантій у сфері охорони праці та здоров'я, в тому числі атестації робочих місць за умовами праці і, як наслідок, порушення права на відпочинок, на пенсійне забезпечення тощо;
- підвищення інтенсивності праці, обсягу понаднормових робіт.

Для решти штатних працівників:

- загроза їх власної зайнятості;
- посилення нездорової конкуренції та подальше протиставлення постійних і позаштатних працівників один одному;
- зростання навантаження за рахунок великої плінності позикових працівників і необхідності їх навчання.

Для профспілок і профспілкових організацій:

зниження чисельності і ослаблення бази профспілок, необхідної для статутної діяльності (колективні переговори, захист прав та інтересів тощо);

- виведення частини працівників зі сфери дії колективного договору;
- зниження здатності профспілок до організації колективних протестних акцій;
- застосування штрейкбрехерства для зриву страйків;
- падіння довіри до профспілки, як у його членів, так і у нових працівників;
- роз'єднаність колективу.

Таким чином, в більшості випадків застосування нестандартних форм зайнятості призводить до істотного погіршення соціально-економічної ситуації в трудовому колективі послаблює позиції профспілок.

Якщо проаналізувати основні риси стандартних трудових відносин і нестандартних, то відразу наявності всі негативні сторони, які відображені у таблиці.

Таблиця

Основні риси стандартних і нестандартних трудових відносин

Стандартні трудові відносини	Нестандартні трудові відносини
<p>Стабільна повна зайнятість; Гарантії в оплаті праці; Наявність стандартних і галузевих соціальних пільг; Можливість підвищення кваліфікації; Повна соціальна захищеність, в тому числі при оформленні пільгової пенсії за роботу в шкідливих умовах праці; Право об'єднуватися у профспілки; Можливість колективних переговорів і колективного захисту; Стабільний (регулярний) графік (режим) роботи; Гарантії в галузі безпеки та охорони праці; Стабільність виконуваних функціональних обов'язків.</p>	<p>Нестійка (нестабільна) зайнятість; Ризик звільнення без попередження; Нерегулярний (непередбачуваний) графік роботи; Відсутність фіксованого робочого часу; Зарплата нижче рівня зарплати штатних постійних працівників за працю рівної цінності; Нестабільність рівня зарплати; Можливість зміни виконуваних функцій у будь-який час; Обмежені можливості підвищення кваліфікації; Обмежений доступ до соціальних пільг, в тому числі стандартним (передбаченим на рівні законодавства); Відсутність прямого відповідального за охорону праці та техніку безпеки в небезпечних умовах; Обмежені можливості ведення колективних переговорів і колективного захисту; Обмежені можливості захисту з боку профспілок; Наявність перешкод на об'єднання у профспілки; Збільшення термінів випробувального терміну при прийомі на роботу і маніпулювання цими термінами; Посилення контролю з боку фактичного роботодавця над працівником; Догляд фактичного роботодавця (користувача) від відповідальності за збереження керівних функцій.</p>

Зазначені в таблиці наслідки можуть мати місце для працівників, до яких буде застосована така модель трудових відносин.

Сформована в Україні, і у вугільній галузі зокрема, груба практика щодо застосування технологій оптимізації витрат виробництва за допомогою нових схем трудових відносин, які ведуть до зміни форм зайнятості більшості працівників (з постійною на тимчасову, часткову чи іншу), завідомо ведуть до погіршення умов праці і зниження рівня соціальної захищеності, свідчить про те, що цей процес стає все більш інтенсивним. Реструктуризація вугільних підприємств як державних, так і приватних з метою збереження тільки, так званих «профільних» видів, ділянок робіт, призводить до масових порушень трудових прав трудящих при передачі цих робіт підрядникам та субпідрядникам. Проблема розукрупнення підприємств за рахунок виділення непрофільних робіт буде підвищуватися ще більше в умовах масової приватизації державних підприємств, яка очікується у вугільній галузі. При цьому слід зазначити, що розукрупнення виробництва приватного підприємства не завжди означає відповідного розукрупнення власності власника підприємства. Крім того, профільність робіт визначається щодо довільно, так як законодавством чітко ці поняття не визначені.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Основна роль у боротьбі з нестандартними схемами трудових відносин, провідним до негативних наслідків зайнятості працівників та вразливості їх трудових прав, залишається за профспілками, і не тільки тому, що захисні функції в галузі зайнятості, оплати та охорони праці членів профспілки є основними в діяльності профспілки. Використання нестандартних форм трудових відносин та розвиток форм непостійної (нестандартної) зайнятості натомість стабільної та гарантованої веде до підриву профспілкового об'єднання трудящих, ухилення від колективних переговорів, зниження представництва трудящих через профспілкові органи на всіх рівнях, ослаблення соціального партнерства і колективного захисту трудящих, зниження членства в профспілці та зменшення фінансових коштів.

Висновки. Така політика в сфері трудових відносин вигідна власникам і не тільки з економічної доцільності, тому що не завжди це має місце, але, перш за все тому, що з'являється нова гнучкість у кадровій політиці та економіці підприємства, можливість загострювати гарантії працівників, які забезпечуються звичайним трудовим договором. Крім того, з'являється можливість частково «обійти» закон при сплаті податків, а також значно послабити соціальний діалог, добитися зниження ролі трудового колективу в управлінні підприємством, а також зменшити ризики індивідуальних і трудових спорів. Вигідні такі кадрові технології і, так звані, приватним кадровим агентствам, які розвивають свій бізнес і отримують відповідний прибуток від нього за рахунок отримання комісійних витрат. З цієї причини ними всіляко рекламуються і лобіюються такі форми побудови трудових відносин. І тільки в окремих випадках це вигідно працюючим людям, яких влаштовує неповна і нестабільна зайнятість, яка, не є для них основним видом трудової діяльності, що забезпечує гідний життєвий рівень.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Карлін М.І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні/ М.І. Карлін, О.В. Борисюк// Демографія і соціальна економіка.—2011.- №15. — С.96-102.
2. Козина И.М.Заемный труд: социальные аспекты / И.М. Козина // Социологические исследования. —2008. —№11. —С. 3—12.
3. Новожилова Л.В. Аналіз застосування гнучких форм зайнятості в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки України / Л.В. Новожилова// Економічний простір. — 2011. — №46. — С. 80–87.
4. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: кол. моногр./Ред.-координатор М.В.Туленков. —К.: ШК ДСЗУ, 2010. —363 с.
5. Сойфер В. Г. “Заемный труд” как проявление гибкого регулирования трудовых отношений /В.Г.Сойфер // Вопросы трудового права. — 2006. —№ 10. — С. 56–59.
6. Турков А. Новые формы организации трудовых отношений // Человек и труд. - 2007. - № 9. - С. 12.
7. Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? // Бизнес-консалтинг. — 2005. — №3. С. 39–43.
8. Шипов А.В. Применение нетрадиционных форм занятости в рыночной экономике // Молодой ученый. 2010. № 7(18). С. 136-138.

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОСНОВНЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ БРЕСТСКОЙ ОБЛАСТИ

Пекун В.В., аспирант Учреждения образования «Полесский государственный университет» (Белоруссия)

Пекун В.В. Аналіз використання основних ресурсів у сільському господарстві Брестської області

Сільськогосподарське виробництво є однією з найважливіших галузей економіки, від якої безпосередньо залежить стан продовольчої безпеки країни. Сільське господарство має ряд особливостей, що визначають господарські процеси в цій галузі. Основними видами ресурсів у цій області є земельні, трудові та матеріально-технічні. Так земля служить основою для виробництва продукції рослинництва, частина якої йде на освіту кормової бази для галузі тваринництва. Функціонування цих галузей неможливе без застосування праці людини, а також без використання різних технічних засобів та будівель. Про характер та ефективності функціонування сільськогосподарського виробництва можна судити з аналізу використання основних видів ресурсів. Завдяки цьому можна виділити проблеми, що існують в галузі, а також визначити напрямки й резерви її розвитку. У статті наведено аналіз ефективності використання земельних, трудових і матеріально-технічних ресурсів сільськогосподарського виробництва Брестської області Республіки Білорусь.

Ключові слова: земельні ресурси, трудові ресурси, основні ресурси сільського господарства, ефективність виробництва.

Пекун В. В. Анализ использования основных ресурсов в сельском хозяйстве Брестской области

Сельскохозяйственное производство является одной из важнейших отраслей экономики, от которой напрямую зависит состояние продовольственной безопасности страны. Сельское хозяйство имеет ряд особенностей, определяющих хозяйственные процессы в этой области. Основными видами ресурсов в этой области являются земельные, трудовые и материально-технические. Так земля служит основой для производства продукции растениеводства, часть которой идет на образование кормовой базы для отрасли животноводства. Функционирование этих отраслей не возможно без применения труда человека, а также без использования различных технических средств и зданий. О характере и эффективности функционирования сельскохозяйственного производства можно судить по анализу использования основных видов ресурсов. Благодаря ему можно выделить проблемы, существующие в отрасли, а также определить направления и резервы ее развития. В статье приведен анализ эффективности использования земельных, трудовых и материально-технических ресурсов сельскохозяйственного производства Брестской области Республики Беларусь.

Ключевые слова: земельные ресурсы, трудовые ресурсы, основные ресурсы сельского хозяйства, эффективность производства.

Pekun V. Analysis of the use of basic resources in agriculture Brest region

Agricultural production is one of the most important sectors of the economy, which depends on the state of the country's food security. Agriculture has a number of features that define the business processes in this area. The main types of resources in this area are land, labor and logistics. Since land is the basis for crop production, part of which goes to education fodder for the livestock industry. The functioning of these sectors is not possible without the use of human labor, and without the use of various means and buildings. On the nature and efficiency of agricultural production can be measured by analyzing the use of basic resources. Because it can identify problems in the industry, as well as determine the direction of its development and reserves. The article is an analysis of the effectiveness of the use of land, labor and material resources of agricultural production of the Brest region of Belarus.

Keywords: land, labor resources, the basic resources of agriculture, efficiency of production.

Постановка проблеми. Планирование и прогнозирование развития сельскохозяйственного производства не возможно без подробного анализа использования основных его ресурсов. Анализ эффективности использования трудовых, земельных и капитальных ресурсов позволяет выявить проблемы сельскохозяйственного производства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам використання земельних ресурсів посвячено багато робіт. Аналіз ступеня впливу раціонального землекористування на ефективність використання земельних ресурсів провів в своїй статті Л. В. Красовський [1]. Проблемі використання земельних ресурсів уделали увагу і інші економісти [2, 3]. Проблемі використання трудових ресурсів при аналізі розвитку сільськогосподарського виробництва також уделается достаточное внимание в экономической литературе [4, 5, 6]. Также достаточное внимание уделяется использованию основных производственных фондов сельскохозяйственных предприятий [7].

Выделение нерешенной проблемы. Развитие сельскохозяйственного производства государства является основой его