

УДК 31:33

Островський П.О., студент,

Чумак Я.А., студент

(науковий керівник – Літинська В.А., доц.)

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький

ОСОБЛИВОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ З МЕТОЮ ЗМЕНШЕННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Глобалізаційні процеси, які відбуваються у сфері зайнятості, мають вплив на зміну трудової діяльності людей, що передбачає формування нових соціально-

трудова відносин. Останні регулюють просторовий розподіл робочої сили, переміщення з однієї галузі в іншу, а також сприяють модифікації традиційних і

виникненню абсолютно нових форм зайнятості. Для формування оптимальної

структури зайнятості на регіональному рівні потрібно застосовувати механізми

стимулювання зайнятості населення в усіх сферах, галузях і секторах регіональної економіки. Особливо важливими в сучасних умовах є проблеми трансформації форм і видів зайнятості, а також змісту та характеру праці, що передбачає: розвиток нетрадиційних форм зайнятості та організації праці, зміну

загальної структури зайнятості, зрушення у професійній структурі тощо.

На думку А. Колота, «...інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, усе більше зумовлюють як

трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності. Посилення ролі творчої людини у виробництві сприяє нарощенню попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококваліфікованих працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового. Людський капітал стає провідним чинником економічного розвитку, найефективнішим економічним ресурсом» [1, с. 171].

З огляду на це трансформацію форм і видів зайнятості можна визначити як результат нестійкості ринку праці та системи зайнятості. Сьогодні зменшуються

обсяги стандартної зайнятості, а традиційна практика закріплення робочого місця за працівником на тривалий термін втратила актуальність, розвиток інформаційних технологій створив передумови для утвердження новітніх режимів праці [2, с. 9].

На сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати запозичену працю (лізинг, аутсорсинг, аутстафінг) персоналу; телероботу, або

дистанційну зайнятість; віддалену роботу (фріланс), нетипові моделі робочого

часу (поділ робочого місця між двома працівниками, гнучкі графіки робочого часу, аморфний робочий час) тощо.

Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різних її формах та виявах.

Зазначені процеси у сфері зайнятості значно впливають на соціально-трудова сферу, оскільки змінюються як структура, так і зміст соціально-трудова відносин.

Поняття «запозичена праця» виникло в Україні порівняно недавно.

Запозичену працю варто зарахувати до тих форм, які дають змогу роботодавцям

266

збільшувати гнучкість праці та відповідно знижувати трудові витрати. Суть запозиченої праці полягає в тому, що трудові відносини з класичних двосторонніх перетворюються на тристоронні, а досягається це за рахунок участі

«третьої» сторони – кадрової агенції. За цих умов функцію підбору і найму працівників та оплати їхньої праці виконує посередник, а функцію видачі трудових завдань, контролювання процесу роботи виконує безпосередньо користувач праці.

Таким чином, запозичену працю слід розуміти як тристоронні трудові відносини, які ґрунтуються на такому розподілі ролей роботодавця, що функції

найму (найм, оформлення договору, звільнення) та оплати виконує один суб'єкт

(наймач), а визначення трудових функцій і контроль за їхнім виконанням здійснює інший (користувач). Працівника, у цьому випадку передає наймач користувачеві і перший не може самостійно впливати на соціально-трудова відносини та стандарти, що встановлює для нього користувач, тому що не є працівником цього підприємства і не має змоги скористатися правами, наданими

йому для регулювання соціально-трудова відносин.

Основними видами запозиченої праці є лізинг персоналу, аутсорсинг та аутстафінг.

У науковій літературі подано різні тлумачення поняття «лізинг персоналу».

З. Прохоров лізинг персоналу розглядає як форму тимчасового або строкового залучення персоналу зі сторони. На думку А. Колота, лізинг забезпечує «...можливості набору персоналу у короткий термін необхідної кількості і якості; скорочення адміністративних витрат, у тому числі і кадрового

діловодства; зниження витрат на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців; мінімізації оподаткування фонду оплати праці; сезонного забезпечення

кадрових потреб» [1, с. 62].

Однією з нестандартних форм зайнятості у сучасних умовах може бути телеробота або дистанційна зайнятість. Поняття «телеробота» означає виконання

роботи вдома з передачею результатів за допомогою телекомунікаційних технологій.

Дистанційна зайнятість визначається як нестандартна форма зайнятості, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини між працівником і роботодавцем

безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій. Нестандартність цієї форми зайнятості зумовлена

нестационарністю робочого місця, ненормованим робочим часом, нестабільністю

й гнучкістю соціально-трудових відносин. Віртуальне середовище дистанційної

зайнятості передбачає широке застосування інформаційних і комунікаційних технологій, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та в спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компанії [3, с. 12].

Застосування дистанційної зайнятості можливе у таких формах. По-перше, це може бути основна форма зайнятості працівника в організації. Віддалена робота прекрасний варіант для творчих професій: художників, програмістів, дизайнерів, копірайтерів, веб_□□□_□□□_Х-майстрів, фотографів, журналістів, редакторів,

коректорів, перекладачів та ін. Проте, за умови правильної організації роботи вдома може виконувати більшість охочих.

267

По-друге, це можливість віддаленої роботи для окремих співробітників компанії. Сьогодні в мережі Інтернет утворився стійкий прошарок фрілансерів,

які заробляють на життя роботою на віддалі.

Віддалена робота – фріланс – в нашій країні тільки набирає темпи, тому ми не можемо зробити таких висновків, як Censur Bureau, який відзначає, що зараз

у США більш 13 400 000 осіб працюють вдома (це 9,5 % від економічно активного населення США).

Таким чином, нестандартні форми зайнятості, забезпечуючи гнучкість соціально-трудових відносин, здебільшого відповідають інтересам роботодавців. Організація робочого часу здатна впливати як на умови праці і задоволення потреб працівника, так і на конкурентоспроможність підприємства,

результати його діяльності. Очевидно, що ці форми зайнятості і надалі будуть

зберігатися і поширюватися, зважаючи на нестабільність економічного розвитку,

потреби сторін соціально-трудових відносин, насамперед роботодавців.

Список використаних джерел

1. Прохоров З. Лизинг персонала / З. Прохоров // Лизинг. – 2007. – № 2. – С. 59-66.

- 2. Каленюк І.С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні / І. Каленюк // Чернігівський науковий часопис. – 2012. – № 1(3). – С. 168-172. – Серія 1, Економіка і управління.**
- 3. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3-14.**
- 4. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: станвідносин, нові виклики, тенденції розвитку: моногр. / А. Колот. – Київ : КНЕУ, 2010. – 251 с.**