

Секція: Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

Чаплій А., студентка

*Науковий керівник: Хитра О. В., к. е. н., доцент
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці*

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

В сучасних умовах спостерігається структурна асиметрія ринку праці, викликана передусім практикою використання нетипових механізмів адаптації роботодавців до змін економічної кон'юнктури, тобто стійкістю до збереження зайнятості. Це пояснюється жорсткістю трудового законодавства щодо регулювання звільнення постійних працівників і підтримкою стабільної зайнятості за рахунок гнучкості за оплатою праці та тривалістю робочого часу [1, с. 63]. Однак сучасний стан ринку праці вимагає альтернативних варіантів дій: в умовах інформаційного суспільства стає реальністю праця поза офісом; фахівці більше не розглядають своє робоче місце з точки зору довічного найму; у кваліфікованого фахівця з'являється велика кількість варіантів найму, формується мобільність [2, с. 42]. А отже, закономірною реакцією на дисбаланс між структурою робочої сили та робочих місць стає поширення нестандартних форм зайнятості.

Розвиток засобів комунікації та передачі даних створив передумови для формування нової моделі ведення бізнесу, для якої кількість прикріплених до робочого місця працівників та вартість активів компанії не є ключовим фактором оцінки її ринкової вартості та конкурентних переваг. Сьогодні ми спостерігаємо поширення так званих “компаній без ваги” (Weightless Companies), які можуть залучати значну кількість працівників на дистанційній основі. Розвиток “електронного підприємництва” не лише сприяє структурним змінам в економіці, але й веде до трансформації традиційної моделі працевлаштування: амбітні, талановиті працівники з цікавими бізнес-ідеями об'єднуються в невеликі команди для розробки власних продуктів та послуг, замість працевлаштування у корпорації з чіткою ієрархією та бюрократизованим процесом прийняття рішень [3, с. 95].

Отже, для сучасних працівників важлива не абсолютна гарантія зайнятості, а нормативно-правова база, яка створює достатню мобільність робочої сили, а у випадку безробіття – і гарантії доходу. Як свідчать результати деяких досліджень, більше 80 % респондентів вважають, що нестандартні форми зайнятості є більш ефективними та зручними порівняно з традиційними; також було підтверджено високий рівень зв'язку між показником трансформації соціально-трудоких відносин зайнятості та показником ефективності інноваційної діяльності [4, с. 103].

Розвиток інформаційних технологій створив передумови для утвердження новітніх режимів праці, котрі полегшують людську працю, просуваючи її на новий ступінь складності та змістовності, а тому традиційна практика закріплення робочого місця за працівником на тривалий термін втратила актуальність [5, с. 169]. Як зазначає А.М. Колот, інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій усе більше зумовлює як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності [6, с. 73].

Досить часто нестандартну зайнятість трактують як таку, що перебуває поза межами нормативного регулювання і передбачає ухилення від оподаткування та повноцінного виконання соціальних зобов'язань. Згідно з іншим підходом, така зайнятість пов'язана з нестандартними умовами праці – гнучкий робочий графік, дистанційна зайнятість, самозайнятість. Втім, з точки зору А. Каллеберга, стандартна організація ієрархічних трудових відносин швидше є історичною аномалією, тоді як різноманітні форми нестандартної зайнятості – загальним правилом [7, с. 342]. Варто зазначити, що у 1995 р. Міжнародна організація праці (МОП) запропонувала зняти бар'єри, які перешкоджають нестійким формам зайнятості, а в 1997 р. ухвалила Конвенцію “Про приватні агентства зайнятості” та Рекомендацію № 188 з діяльності приватних кадрових агентств.

У цьому контексті актуальною стає розробка стратегії вдосконалення структури зайнятості, що розглядається Ю.І. Ціжмою як “система цілей, принципів та інструментів формування гнучкої структури зайнятості, результативність якої базується на виваженій організаційно-правовій платформі та ефективному інституційному середовищі” [8, с. 200]. Пріоритетами державної

політики сприяння нестандартній зайнятості населення є: пільгове кредитування й оподаткування; бюджетна політика стимулювання підприємців зберігати і створювати робочі місця, здійснювати професійне навчання кадрів; створення бази вакансій нестандартного працевлаштування, державної системи профорієнтації, підготовки і перепідготовки кадрів; підтримка міжрегіональних трудових міграцій; законодавча регламентація порядку укладання трудових договорів, тривалості робочого часу, визначення квот на працевлаштування, регулювання періоду трудового життя; забезпечення соціальної підтримки громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці; вирішення питань професійної реабілітації та працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями; надання соціальної підтримки та соціальних послуг безробітним з метою повернення їх до продуктивної зайнятості тощо [8, с. 201].

Для того щоб досягти поєднання гнучкості ринку праці й захищеності працівників, свого часу була розроблена концепція “флексік’юриті” (flexicurity). Сутність концепції полягає у наданні можливостей роботодавцям вільно звільняти і наймати працівників за рахунок “м’якості” законодавства у трудовій сфері. Разом з тим, модель характеризується високим рівнем соціального захисту безробітних, що включає виплату до 90 % заробітної плати протягом тривалого періоду. Система доповнюється програмами “активації”, покликаної допомогти звільненим знайти нову роботу шляхом підвищення кваліфікації або здобуття трудових навичок у новій сфері діяльності за рахунок держави. Таким чином, держава законодавчо закріплює гнучкі умови наймання й вивільнення працівників, що надають роботодавцеві значний ступінь свободи. Водночас вона бере на себе додатковий обсяг соціальних зобов’язань, що компенсує працівникам зниження обсягу соціальних гарантій від роботодавців [8, с. 198–199].

У 1960-1970-х роках на базі досвіду флексибілізації праці сформувалася концепція позикової праці. Відносини позикової праці знаменуються появою на ринку праці трудових посередників (служб зайнятості, кадрових /рекрутингових агентств), і це утворює систему найму, що складається не менш ніж з трьох суб’єктів: працівник ↔ кадрове агентство ↔ роботодавець [9, с. 122].

Позикова праця являє собою роботу, яка виконується працівником певної кваліфікації, що надається спеціалізованим агентством у розпорядження підприємства-користувача на певний час для виконання роботи на користь останнього [10, с. 112]. Її різновидами є лізинг, аутстафінг, аутсорсинг персоналу.

Зацікавленість українських підприємців у позиковій праці пояснюється можливістю: 1) скорочення витрат на робочу силу, які перекладаються на кадрові агентства (на пошук кандидатів, виплату зарплати, відпускних, оплату листків непрацездатності, відрахувань до пенсійного фонду та фонду соціального страхування); 2) гнучкого використання робочої сили (наприклад, швидкої заміни тимчасово відсутніх працівників, зміни кількісного складу робочої сили під час коливань економічної кон'юнктури, наймання працівників у тому чи іншому регіоні для реалізації тимчасових проектів); 3) зменшення ризиків, пов'язаних з трудовою поведінкою працівників (звільнень, страйків, трудових конфліктів). Використання схем позикової праці змінює характер соціально-трудова відносин; позикові працівники починають відігравати роль резервної робочої сили, а також інструмента послаблення позицій "основних" працівників.

Використання позикової праці може бути корисне також працівникам. Не маючи необхідного досвіду, працівник розраховує не стільки на високу зарплату, як на навчання у процесі роботи і шанс одержати постійну роботу. Проте у більшості випадків позикова праця містить ознаки дискримінації, тобто нерівних можливостей при найманні, оплаті праці та кар'єрному просуванні. "Позичені" працівники у будь-який момент можуть бути відкликані і направлені для виконання роботи в іншій організації, а по закінченні дії договору одразу звільнені. На них не поширюються соціальні гарантії, застосовувані до постійних працівників. Їх зарплата нерідко менша, ніж у штатних працівників, які виконують аналогічну роботу. Тимчасовий характер наймання позбавляє працівників виплат, пов'язаних з тривалістю зайнятості на одному робочому місці [9, с. 124–126].

Отже, поява нестандартних форм зайнятості на ринку праці обумовлена, перш за все, його нестабільністю, змінами у свідомості працівників та гнучкістю сучасних форм ведення бізнесу. Наслідки їх неконтрольованого поширення є

неоднозначними: з одного боку, такі форми зайнятості сприяють подоланню проблем безробіття, а з іншого – обумовлюють зниження рівня соціальної захищеності працівників. З огляду на це, необхідна законодавча регламентація застосування позикової праці з метою збалансування інтересів зацікавлених сторін.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Близнюк В. В. Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання / В. В. Близнюк // Український соціум. – 2016. – № 3. – С. 58–71.
2. Легомінова С. В. Сучасний ринок праці України: проблеми та тенденції / С. В. Легомінова // Інвестиції: практика та досвід. – 2015. – № 19. – С. 39–43.
3. Сидоренко П. О. Вплив науково-технічного прогресу на розвиток ринку праці / П. О. Сидоренко // Інтелект ХХІ. – 2015. – № 1. – С. 92–98.
4. Руденко О. М. Пропозиції щодо розвитку нестандартних форм зайнятості в інноваційних сферах діяльності / О. М. Руденко // Економіка та держава. – 2017. – № 3. – С. 102–105.
5. Каленюк І. С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні / І. С. Каленюк // Чернігівський науковий часопис Чернігівського державного інституту економіки і управління. – 2012. – № 1. – С. 168–172.
6. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2010. – 251 с.
7. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work / A. Kalleberg // Annual Review of Sociology. – 2000. – Vol. 26. – P. 342.
8. Ціжма Ю. І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення / Ю. І. Ціжма // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7. – С. 197–202.
9. Шевченко Л. С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні / Л. С. Шевченко // Вісник Національного університету “Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого”. Серія: Економічна теорія та право : зб. наук. праць. – Харків : Право, 2012. – № 1 (8). – С. 121–129.
10. Іванова Л. В. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці / Л. В. Іванова, В. Г. Никифоренко // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013. – Вип. 2 (1). – С. 109–115.