

*Секція: Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*

*Мамчур Т., студентка*

*Науковий керівник: Хитра О. В., к. е. н., доцент*

*доцент кафедри управління персоналом і економіки праці*

*Хмельницький національний університет*

*м. Хмельницький, Україна*

## **ПЕРЕВАГИ Й НЕБЕЗПЕКИ ВІДХИЛЕННЯ ВІД СТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ**

Сьогодні соціально-трудова сфера переживає багатовекторні зміни під впливом глобалізації, наростання кризових явищ, впровадження досягнень НТП, структурних зрушень в економіці, соціальних трансформацій. Трансформація інституту зайнятості, у свою чергу, змінює усталені параметри системи “ринок праці” [1, с. 297]. Будучи фактором порушення порядку у цій системі, диверсифікація відносин зайнятості водночас перетворюється на конкурентну перевагу, від якої залежить здатність ринку праці пристосовуватися до стрімких змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах.

Стандартною вважається зайнятість за наймом у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору на підприємстві або в організації, під безпосереднім керівництвом роботодавця або призначених ним менеджерів. Усі форми зайнятості (і трудових відносин), які відхиляються від цього стандарту (рис. 1), розглядаються як нестандартні (атипові, альтернативні) [2, с. 147; 3, с. 118]. Розвиток нестандартних форм зайнятості і нестійкість соціально-трудова відносин – основні причини розвитку явища, яке дістало назву “прекаризація” (з англ. “precarious employment” – “сумнівна (ненадійна, ризикована)” зайнятість) [1, с. 297]. Ознаками нестандартної зайнятості є: відносно низька стабільність трудових відносин; нестандартність робочого часу й робочого місця; обмежений доступ до соціального захисту, передбаченого чинним законодавством.

Зайнятість ідентифікується як нестандартна, якщо вона відповідає таким критеріям: 1) трудовий договір між роботодавцем і найманим працівником відсутній або має обмежений фіксований строк; 2) розмір заробітної плати

встановлюється за заниженими нестабільними розцінками без чітко визначених критеріїв кількісних і якісних показників результатів праці; 3) незахищеність праці від одностороннього припинення трудових відносин роботодавцем; 4) відсутній повноцінний доступ до механізмів соціального захисту працівників. Це означає, що у рамках нестандартної зайнятості формується специфічна система певних принципів трудових відносин, які розробляються односторонньо роботодавцем і позбавляють працівників можливості впливати на умови своєї праці. Ця система відносин охоплює в основному “соціально слабких і недалекоглядних” осіб та веде до дегуманізації трудових відносин [1, с. 300].

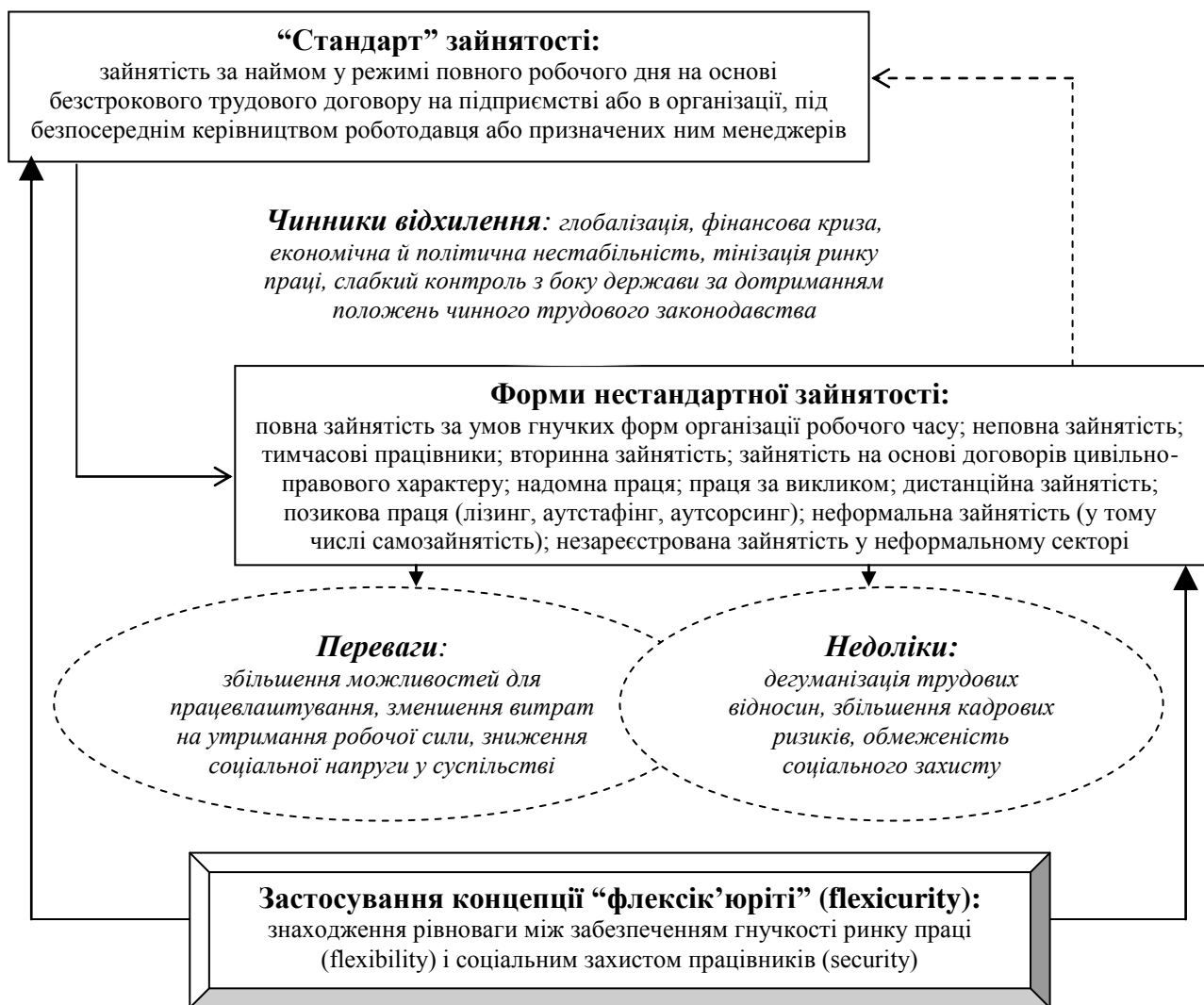


Рис. 1. Відхилення від “стандарту” зайнятості на ринку праці: причини виникнення, основні прояви та стратегічний напрям відновлення рівноваги

Варто зауважити, що стандартизація зайнятості певною мірою полегшує планування і мобілізацію людських ресурсів. Втім, використання виключно

стандартних методів і форм зайнятості не завжди сприяє досягненню “точки оптимуму”. Тому поряд з домінуючими стандартними формами зайнятості завжди існував сегмент ринку праці, який охоплював альтернативні робочі місця і працівників, зайнятих у нестандартних умовах (така неоднорідність знайшла відображення у теоріях дуалізму ринку праці [3, с. 118]). В сучасних умовах традиційна практика закріплення робочого місця за працівником на тривалий термін втрачає актуальність, оскільки розвиток інформаційних технологій обумовлює появу принципово нових режимів людської праці [4, с. 29].

Сучасний стан соціально-трудових відносин може бути охарактеризований як перехідний, в якому співіснують індустріальна і постіндустріальна конфігурації системи. Це обумовлено контрпродуктивним впливом певних факторів (флуктуацій), які утримують систему у точці біфуркації, в якій її стан відрізняється крайньою нестабільністю і невизначеністю. Штучне стримування розростання трансформаційних змін негативно позначається на ефективності функціонування системи зайнятості, що призводить до недовикористання резервів підвищення продуктивності та недовиробництва суспільного продукту [4, с. 30].

Нестандартні форми зайнятості базуються на нестандартних організаційно-правових умовах, надають можливість самостійної діяльності, знижують регламентацію в організації праці та виробництва, прийняті рішення [5, с. 149]. Вони дозволяють суспільству зменшити гостроту проблем безробіття через надання різним категоріям населення можливостей отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, а підприємствам маніпулювати обсягом робочої сили, не створюючи при цьому соціальної напруги через звільнення працівників. Втім, значні масштаби нестандартної зайнятості унеможливають стійку соціальну динаміку і підвищення якості трудового життя.

А отже, нестандартна зайнятість має як позитивні, так і негативні сторони. З одного боку, вона забезпечує гнучкість ринку праці, а з іншого – послаблює позиції працівників; з одного боку, стимулюється креативність у зв'язку з використанням сучасних технологій [6, с. 41], але такі форми зайнятості знижують гарантію забезпечення трудових прав працівників і не завжди сприяють ефективному використанню трудового потенціалу [5, с. 150].

Для роботодавця гнучкість означає розширення спектру можливостей зниження кадрових витрат і підвищення конкурентоспроможності, що дозволяє зберігати наявні робочі місця і створювати нові. Водночас, надмірна гнучкість соціально-трудових відносин веде до зростання частки працівників з нетривалим спеціальним стажем, і це нівелює стимули до інвестицій у специфічний людський капітал, руйнує трудову мотивацію та обумовлює додаткові кадрові ризики.

Для працівника гнучкість ринку праці асоціюється насамперед з відсутністю соціального захисту та перспектив вертикальної кар'єри, а також з низькою зарплатою. З іншого боку, створення тимчасових, неповних або неформальних робочих місць є найбільш ефективним способом для безробітних повернутися у сферу зайнятості. Для кожної людини позитивні і негативні моменти визначаються різними факторами: характером виконуваної роботи, її статусом, розміром оплати та умовами праці, наявністю вільного місця в житлових приміщеннях (у випадку надомної праці), особистими зобов'язаннями тощо [7, с. 114].

Соціально оптимальна міра гнучкості ринку праці – це ретельно вивірених і мінливий у часі баланс між захисними заходами для працівника і ліберальними нормами використання праці для роботодавця за наявності ефективної системи регулювання [3, с. 121]. З огляду на це, погоджуємось з точкою зору Ю.І. Ціжми, що нестандартна зайнятість потребує законодавчого врегулювання і державної регіональної підтримки [8, с. 201]. Завдяки цьому можливе відновлення наразі втраченого балансу у застосуванні стандартних і нестандартних форм зайнятості на ринку праці. Стандартизація зайнятості може розглядатися як “примусове” впорядкування ринку праці, тоді як допустимі відхилення від неї – це досить корисний для розвитку системи прояв її здатності до самоорганізації.

У 1990-х роках була розроблена концепція “флексік'юриті” (flexicurity), що базується на таких принципах: договірні відносини між роботодавцями й працівниками, що забезпечують необхідну гнучкість; досконале законодавство про захист зайнятості; активна політика на ринку праці, мобільність та адаптивність робочої сили; система освіти й перепідготовки кадрів, що сприяє розвиткові професійних навичок протягом трудового життя; система соціального

захисту, що забезпечує необхідну підтримку рівня доходів безробітних. Такий підхід націлений на знаходження рівноваги між забезпеченням гнучкості ринку праці (flexibility) і соціальним захистом працівників (security) [8, с. 198–199].

Таким чином, флексибілізацію ринку праці слід розглядати як побудову нового механізму його функціонування, який дозволить утримувати наростаючі відхилення від “стандарту” зайнятості в допустимих межах з метою оптимального поєднання економічних та соціальних цілей розвитку суспільства.

### **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:**

1. Білик О. М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення / О. М. Білик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 296–300.
2. Гук Л. П. ІТ-зайнятість як інноваційний сегмент ринку праці [Електронний ресурс] / Л. П. Гук // Економіка і прогнозування. – 2013. – № 2. – С. 140–150. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/econprog\\_2013\\_2\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/econprog_2013_2_13).
3. Жадан О. В. Причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці / О. В. Жадан // Теорія та практика державного управління. – 2014. – Вип. 3. – С. 117–124.
4. Личковська М. Р. Трансформація поняття “стандартна зайнятість” у новій економіці [Електронний ресурс] / М. Р. Личковська // Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання. – 2016. – Вип. 13. – С. 28–32. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/13-2016/8.pdf>.
5. Пастушенко О. О. Визначення поняття “нестандартні форми зайнятості” / О. О. Пастушенко // Вісник Донецького національного університету. Серія: Економіка і право. – 2014. – Вип. 1. – С. 147–150.
6. Гришкін В. О. Аналіз впливу глобалізації на зайнятість населення в Україні / В. О. Гришкін, А. О. Сімахова, Ю. С. Перекопська // Проблеми економіки. – 2016. – № 3. – С. 40–45.
7. 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.
8. Ціжма Ю. І. Концепція флексік’юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення / Ю. І. Ціжма // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7. – С. 197–202.