

УДК 331.526:331.56

Малиш К.О.*студентка**Шосткинського інституту
Сумського державного університету***Пригара І.О.***кандидат економічних наук,**Шосткинський інститут
Сумського державного університету***Новикова І.В.***кандидат економічних наук,**Шосткинський інститут
Сумського державного університету*

ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК МЕТОД БОРОТЬБИ З БЕЗРОБІТТЯМ

У статті розглянуто гнучкі форми зайнятості як методи боротьби з безробіттям. Статистичні дані свідчать про те, що рівень безробіття в Україні поступово зростає і на перше півріччя 2016 року склав 9,4%. Серед сукупності методів, що сприяють зменшенню кількості безробітних, можна виділити гнучкі форми зайнятості. Такі форми зайнятості включають використання нестандартних режимів повного і неповного робочого часу; облік соціального статусу робітників; використання у процесі виробництва нестандартних робочих місць та організації праці; впровадження нестандартних організаційних форм. Їх використання дає змогу більш повно використовувати наявну робочу силу і трудовий потенціал країни.

Ключові слова: безробіття, гнучкість економічної системи, гнучкі форми зайнятості, неповний робочий день, тимчасові робітники.

Малыш К., Пригара И.А., Новикова И.В. ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ КАК МЕТОД БОРЬБЫ С БЕЗРАБОТИЦЕЙ

В статье рассмотрены гибкие формы занятости как метод борьбы с безработицей. Статистические данные показывают, что уровень безработицы в Украине постепенно растет и на первое полугодие 2016 составил 9,4%. Среди совокупности методов, способствующих уменьшению количества безработных, можно выделить гибкие формы занятости. Такие формы занятости включают использование нестандартных режимов полного и неполного рабочего времени; учет социального статуса работников; использование в процессе производства нестандартных рабочих мест и организации труда; внедрение нестандартных организационных форм. Их использование позволяет более полно использовать имеющуюся рабочую силу и трудовой потенциал страны.

Ключевые слова: безработица, гибкость экономической системы, гибкие формы занятости, неполный рабочий день, временные рабочие.

Malych K.O., Prigara I.O., Novikova I.V. FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT AS A METHOD TO REDUCE UNEMPLOYMENT

The article deals with flexible forms of employment as a method of combating unemployment. Statistics show that the unemployment rate in Ukraine is gradually increasing, and the first half of 2016 amounted to 9.4%. Among the set of methods that contribute to reducing the number of unemployed, you can select flexible forms of employment. Such forms of employment include the use of non-standard modes of full and part-time work; account of the social status of workers; using in the production of non-standard employment and work organization; the introduction of non-standard forms of organization. Their use makes better use of the available labor force and labor potential of the country.

Keywords: unemployment, the flexibility of the economic system, flexible forms of employment, part-time, temporary workers.

Постановка проблеми. Безробіття є однією з найважливіших проблем національної економічної системи, тому виникає необхідність пошуку нових альтернативних шляхів його подолання, одним з яких є використання гнучких форм зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концепцію гнучкості ринку та використання нестандартних форм зайнятості у своїх працях розглядали А. Каллеберг, В.Е. Черкасов, Е.В. Ваховський, А.С. Єсіпов, В.Е. Гімпельсон, Р.І. Капелюшников, А.А. Нікіфорова, К.М. Оганян, А.І. Рофе, С.Ю. Рошцін, В.В. Ішин, Т.О. Разумова та інші.

Постановка завдання. Дослідження гнучких форм зайнятості з точки зору їх сприяння подоланню безробіття.

Виклад основного матеріалу дослідження. Безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [2, 68 с.]. Тобто у реальному житті безробіття виступає як перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї. В Україні вперше у 1991 році з прийняттям Закону «Про зайнятість насе-

лення» законодавчо визначається безробіття. Згідно з законодавством України, безробітними вважаються люди працездатного віку, які втратили роботу з незалежних від них причин, не мають заробітку, а також ті громадяни, що виходять вперше на ринок праці, зареєстровані в центрах зайнятості, шукають роботу і здатні приступити до праці.

Причинами безробіття можуть бути такі явища:

- темпи зростання народонаселення перевершують темпи зростання виробництва (Т. Мальтус, XVIII ст.);
- відносно відставання попиту на працю від темпів нагромадження капіталу, зростання технічної та органічної побудови капіталу (К. Маркс, XIX ст.);
- в умовах недосконалої конкуренції на ринку праці відбувається підвищення ціни та скорочення попиту на працю (А. Літу, 1923);
- зі зростанням доходів люди схильні збільшувати своє споживання, але не тією мірою, якою зростає дохід; схильність населення до споживання зростає, а схильність до заощадження зростає (Дж. Кейнс, 1936);
- циклічний розвиток економіки – на стадії економічної кризи спад виробництва призводить до

зменшення сукупного попиту на товари та послуги і, як наслідок, до зниження рівня зайнятості працездатного населення;

- розвиток науково-технічного прогресу зумовлює структурні зрушення в економіці, виникнення нових галузей, які потребують більш кваліфікованих робітників і більше часу на професійну підготовку працівників старих галузей народного господарства;

- сезонні зміни у рівнях виробництва знижують попит на працю у сільському господарстві, будівництві та ін.;

- зростання кількості населення працездатного віку, молоді, що збільшує пропозицію праці;

- економічна політика уряду щодо збільшення мінімального розміру заробітної плати призводить до зростання витрат виробництва і зниження попиту на працівників [3, с. 184].

Рівень безробіття в Україні за 2013-2016 рр. представлений в діаграмі 1.

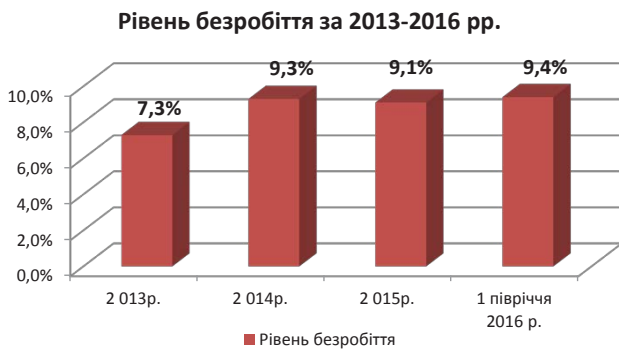


Рис. 1. Рівень безробіття в Україні

Як показано на діаграмі, рівень безробіття в Україні за 2013-2016 рр. має тенденцію до зростання. В 2014 році спостерігається різкий стрибок рівня безробіття, що пов'язано з дестабілізацією політичної ситуації в Україні, яка вплинула на всі сфери життя населення. В першому півріччі 2016 р. безробіття досягло 9,4%, в той час, як допустимий рівень в розвинутих країнах становить 4-5%. Щоб зменшити розрив між природним і фактичним рівнем безробіття, застосовують низку економічних та соціальних заходів, одним з яких є впровадження гнучких форм зайнятості.

Поняття гнучкості означає здатність економічної системи або окремих організаційних одиниць змінюватися, адаптуватися та реагувати на глобальні зміни і виклики технологічного, економічного, організаційного, соціального характеру.

Гнучкі форми зайнятості включають: використання різноманітних нестандартних режимів як повного так і неповного робочого часу; облік соціального статусу робітників (самостійні робітники, неоплачувані члени сім'ї); використання у процесі виробництва нестандартних робочих місць та організації праці (надомна праця, робітники на виклик); впровадження нестандартних організаційних форм (тимчасові робітники).

За даними статистичної звітності МОП, частка працівників, які працюють неповний робочий день, складає: в Австралії –27,9%, у Японії –26,0%, у Канаді –18,8%, у Великобританії –23,3%, у Німеччині –19,6%.

Розширенню гнучких форм зайнятості населення, зокрема надомній праці, сприяє розвиток телекомунікацій та комп'ютерної техніки. Тому не менш важливим є розвиток інноваційної сфери в

країні. За даними останнього звіту Всесвітнього економічного Форуму про глобальну конкурентоспроможність 2014-2015 рр. за оцінкою інноваційної активності, Україна посіла лише 76-е місце серед 133 країн проти 84-го місця у 2013-2014 рр.

В останні роки набули поширення нестандартні організаційні форми зайнятості, зокрема така інноваційна форма як дистанційна зайнятість або фріланс. Фрілансери – це незалежні висококваліфіковані працівники, які не перебувають у штаті організації, а самостійно надають послуги замовникам завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій, без укладання довгострокового трудового договору.

Більшість зайнятих у фрілансі – представники творчих професій (художники, дизайнери, веб-дизайнери), програмісти, журналісти, консультанти, бухгалтери, юристи, маркетологи. Проте така форма зайнятості не надає жодних соціальних гарантій, не приносить стабільного фіксованого доходу. Найчастіше фріланс стає додатковим заробітком до основного місця праці.

Також у наш час досить розповсюдженою є так звана «запозичена праця». До її різновидів відносять аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу.

Аутсорсинг – це цілеспрямоване виділення окремих бізнес процесів та передача їх реалізації на договірній основі іншим організаціям, що спеціалізуються у конкретній області й мають відповідний досвід, знання, технічні засоби. До послуг аутсорсингу вдаються у випадках, коли: є необхідність у наймі персоналу на сезонні роботи; з'явилися вакантні місця на короткий проміжок часу (відпустки, лікарняні, декретні відпустки, відраядження); є необхідність реалізувати проект при відсутності кваліфікованих співробітників або недостатній чисельності штату (розробка ІТ, маркетингові дослідження, рекламні акції); необхідно мінімізувати податкові витрати, знизити витрати на виплату заробітної плати.

Згідно з проведеними дослідженнями в Україні частіше на аутсорсинг передають: ІТ-послуги (40,5%), логістику (35,1%), ресурсне забезпечення виробничих процесів (27%), маркетингові послуги (21,6%), рекрутмент (18,9%), бухгалтерський облік (13,5%), розрахунок заробітних плат (13,5%), обробку й систематизацію інформації (8,1%), аутсорсинг медичних представників (8,1%), облік кадрів та кадровий супровід (5,4%), адміністративні функції (2,7%).

Аутстафінг – це залучення підприємством поза штатного фахівця (фрілансера), що має відповідні знання, професійні навички і досвід на час виконання певного проекту.

Основна суть аутстафінга: виведення персоналу за штат підприємства-замовника з наступним оформленням його в штат підприємства-виконавця. При цьому співробітники продовжують працювати на колишньому місці і виконувати свої колишні обов'язки, але обов'язки працедавця по відношенню до них виконує вже компанія-виконавець. Особливість аутстафінга полягає в тому, що він дозволяє використовувати працю людей тоді, коли він потрібний.

Компанії в своїй діяльності стикаються із ситуаціями, коли колектив перевантажений, приймати в штат нового працівника нерентабельно, а робота повинна бути виконана професійно та вчасно. В такому випадку може допомогти лізинг персоналу.

Лізинг персоналу (від англ. Personal-leasing), або надання персоналу в тимчасову оренду – це управлінська технологія, що дозволяє забезпечити бізнес-процес компанії необхідними трудовими ресурсами, використовуючи послуги сторонньої організації.

Традиційно лідерами із залучення тимчасових працівників є компанії, бізнес яких пов'язаний із сезонними коливаннями ринку. Так, у піковий період активно набирають персонал будівельні та сільськогосподарські організації, виробники продуктів харчування і торговельні фірми, підприємства громадського харчування (ресторани, бари), а також туристичні фірми. Штат таких компаній залежно від рівня попиту на товар або послугу може збільшуватися вдвічі.

У США і країнах Західної Європи понад 90% компаній періодично користуються послугами тимчасового персоналу. Ринок тимчасової зайнятості постійно зростає і, наприклад, у Польщі охоплює зараз 250 тис. працівників. Але, не зважаючи на таке стрімке збільшення тимчасової роботи, її частка залишається незначною і становить тільки 0,4%. В інших країнах тимчасова зайнятість складає: США – 1,2%, Великобританія – 5%, Франція – 2%.

Співвідношення використання видів запозиченої праці в Україні можна простежити за такими даними. Найбільш затребуваними є послуги з надання тимчасового персоналу для короткострокових проектів – 48,4%, послуги з надання персоналу на довгострокові проекти посідають 35,5%, послуги з аутстафінгу – 29%, а послуги з аутсорсингу – 12,9% [4, 365 с.].

Використанням гнучких форм зайнятості можна розв'язати кілька дуже важливих проблем ринкової економіки. По-перше, вони надають можливість вибору працездатному населенню між робочим часом та відпочинком. Відомо, що жорсткі в межах нормативної тривалості робочого часу форми зайнятості обмежують вибір, змушують віддавати роботі стільки часу, скільки вимагає трудова угода і закон, а не бажання найманого працівника.

По-друге, вони допомагають підприємцям маніпулювати кількістю та якістю робочої сили, яка використовується на підприємстві, виходячи з потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалась, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників.

По-третє, вони дають змогу ефективно розв'язувати проблеми праці жінок, пенсіонерів, працюючих студентів, іммігрантів і т. п. Це певною мірою врівноважує дисбаланс, який складається внаслідок тенденцій підвищення віку вступу до складу робочої сили у молоді, скорочення зайнятості в суспільному виробництві осіб старшого віку, загального скорочення тривалості робочого періоду, падіння престижу загальної та професійної освіти в деяких країнах. Зокрема, щодо зайнятості жінок можна зауважити, що найвищий рівень їхньої активності спостерігається за відсутності дітей. Водночас активність жінок, які мають дітей до чотирирічного віку, менша в три рази порівняно з жінками першої групи. Потім, коли діти стають старшими, активність жінок зростає, але в середньому не досягає рівня активності бездітних жінок. Тобто саме з допомогою гнучких форм зайнятості й режимів робочого часу можна розв'язати проблеми зайнятості жінок. Те саме можна сказати і про інші категорії населення: молодь, яка бажає вчитись і працювати; людей передпенсійного та пенсійного віку.

Використання гнучких форм зайнятості в умовах економічної кризи може виступати альтернативою безробіттю, оскільки підприємство має можливість значно скорочувати витрати на персонал упродовж складного економічного періоду. Статистичні дані останніх років свідчать про значне збільшення впродовж кризового періоду в Україні кількості праців-

ників, зайнятих в умовах вимушеної неповної зайнятості. Значна кількість вітчизняних підприємств застосовує практику вимушеної неповної зайнятості, намагаючись уникнути значних фінансових виплат у зв'язку з вивільненням працівників та зберегти кваліфікований персонал на майбутнє.

Але при цьому слід мати на увазі принципове положення: гнучкі форми зайнятості можуть застосовуватися лише на тих підприємствах або окремих їхніх підрозділах, де дозволяє це зробити організаційно-технологічний процес виробництва і стан виробничих відносин (стосунки між працівниками, рівень кооперації праці).

На українському ринку праці присутній великий розрив між попитом та пропозицією робочої сили (Табл. 1). Значно скоротити його допоможе ефективне використання гнучких форм зайнятості, оскільки при цьому у потенційних робітників виникає можливість працювати на іноземні компанії. Це знизить тиск на вітчизняний ринок праці і дозволить максимально втілити кваліфікаційний потенціал населення.

Таблиця 1
Попит та пропозиція робочої сили у 2016 році¹
(на кінець звітної періоду) [1]

	Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб	Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб	Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), осіб
Січень	508,6	31,3	162
Лютий	508,2	38,9	131
Березень	467,5	49,9	94
Квітень	434,7	39,6	110
Травень	416,4	45,3	92
Червень	388,9	40,8	95
Липень	369,7	42,4	87
Серпень	355,7	53,9	66
Вересень	341,5	56,9	60
Жовтень	316,2	57,1	55

¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції

Як видно з таблиці, потреба роботодавців у працівниках на вільні робочі місця значно нижча за кількість зареєстрованих безробітних. Так у жовтні 2016 р. на 10 вакантних робочих місць припадає 55 зареєстрованих безробітних. Ситуацію можна покращити шляхом використання послуг тимчасових робітників, фрілансерів, зайнятих на неповний робочий день, тобто залучити до роботи більшу кількість незайнятого населення.

Тому в умовах розвитку ринкових відносин, які змінюють характер і зміст праці, ринок робочої сили України має розвиватися на основі раціонального поєднання елементів гнучкості та жорсткості, пристосовуючись до мінливих економічних і соціальних обставин, але залишаючись вірним таким основним орієнтирам:

– інституційна, закріплена відповідними правовими та економічними нормами рівність сторін у виробничих відносинах «роботодавець – працівник»: кожна із сторін бере участь у визначенні умов цих відносин у межах тільки економічних обмежень, виключаючи будь-які форми особистої залежності;

– суспільне визнання унікальної цінності людської праці, зафіксоване у відповідних правових актах. Воно передбачає недопущення використання людини для виконання робіт, які не відповідають її кваліфікації та виробничому досвіду, а також обмеження її професійного росту;

– орієнтація діяльності держави на функцію посередника в сфері праці. Інтереси держави в цьому разі полягають у тому, щоб трудові відносини між роботодавцями та працівниками були максимально ефективними з виробничої точки зору, а праця використовувалась раціонально.

Висновки з проведеного дослідження. В період економічної кризи гнучкі форми зайнятості відіграють стабілізуючу роль на макроекономічному рівні, сприяють пом'якшенню наслідків безробіття в умовах скорочення сукупного попиту, отже і попиту на робочу силу. На рівні підприємств гнучкі форми зайнятості дозволяють вирішувати проблеми виплати заробітної плати в кризових умовах. Тому гнучким

формам зайнятості слід приділяти увагу в системі державних заходів щодо забезпечення зайнятості. До таких заходів, зокрема, слід віднести: законодавче зменшення обсягів допустимих понадурочних робіт; перехід на сумарний річний підрахунок робочого часу; субсидії підприємствам, які використовують гнучкі форми зайнятості; стимулювання створення власного бізнесу тощо.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]: [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Київ: НБУВ, 1998-2017. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Конституція України. Закон України «Про зайнятість населення» № 24 від 07.07.2016 р.: прийнята на п'ятій сесії Верхов. Ради України 28 черв. 1996 р. – Київ: Велес, 2005. – 68 с.
3. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991. 184 с.
4. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Parttime, Temporary and Contract Work / Kalleberg A. – Annual Review of Sociology, 2015 – 365 s.

УДК 331.2

Руденко О.М.

аспірант

Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана

ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, ЩО ВИНИКАЮТЬ У ЗВ'ЯЗКУ З ВИНАГОРОДОЮ ЗА ПРАЦЮ

Стаття присвячена дослідженню трансформації соціально-трудових відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю. Встановлено прямий і високий рівень зв'язку між показником трансформації соціально-трудових відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю, та показником ефективності інноваційної діяльності.

Ключові слова: трансформація соціально-трудових відносин, винагорода за працю, інноваційна економіка, ефективність інноваційної діяльності.

Руденко О.М. ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ВОЗНИКАЮЩИХ В СВЯЗИ С ВОЗНАГРАЖДЕНИЕМ ЗА ТРУД

Статья посвящена исследованию трансформации социально-трудовых отношений, возникающих в связи с вознаграждением за труд. Установлен прямой и высокий уровень связи между показателем трансформации социально-трудовых отношений, возникающих в связи с вознаграждением за труд, и показателем эффективности инновационной деятельности.

Ключевые слова: трансформация социально-трудовых отношений, вознаграждение за труд, инновационная экономика, эффективность инновационной деятельности.

Rudenko O.M. TRANSFORMATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS ARISING IN CONNECTION WITH REMUNERATION

The article is devoted to developing the transformational processes in the system of social and labor relations arising from connection with remuneration for work. Close correlation connection between an indicator of transformation of the social and labor relations arising in connection with remuneration for work, and an indicator of efficiency of innovation activity is established.

Keywords: transformation of social and labor relations, remuneration for work, innovation economy, efficiency of innovation activity.

Постановка проблеми. Трансформація соціально-трудових відносин є процесом якісного перетворення соціально-трудових відносин в контексті суспільних змін. Це відбувається внаслідок зміни суспільної формації, що спричиняє структурні зрушення як в економіці, так і в соціально-трудових відносинах. Становлення і розвиток інноваційної економіки супроводжується появою нестандартних форм зайнятості, поширенням автоматизації та комп'ютеризації праці, становленням працівника нового типу тощо. Усе це обумовлює зміну політики винагородження працівників, спрямовану на утримання компетент-

них, талановитих та креативних працівників, що вимагає необхідності дослідження трансформації соціально-трудових відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю та оцінки їх впливу на ефективність інноваційної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження інституту праці й соціально-трудових відносин, матеріальної мотивації та організації заробітної плати зробили такі вчені, як М. Армстронг, Д. Богиня, М. Ведерніков, І. Гнибіденко, О. Грішнова, В. Данюк, Ю. Зайцев, Р. Колодова, А. Колот [1], І. Петрова, М. Семикіна, Т. Сті-