

- роб. – Черкаси : Брама – Україна, 2006. – 620 с.
2. Грищенко І. Формування конкурентного середовища на ринку послуг України / І. Грищенко // Вісник КНТЕУ. – 2007. – № 5. – С. 163–166.
 3. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрана.

УДК 331.101

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ПРАЦІ В УМОВАХ ПОШИРЕННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

О. О. Герасименко, кандидат економічних наук

Практика переконує: глобалізаційні процеси та багатовекторні національні реформи в суспільному житті вимагають переосмислення методології і пошуку ефективних механізмів регулювання відносин у сфері праці. Для реалізації нового формату трансформації соціально-трудової сфери необхідно усунути асиметрію в напрямках економічного та соціального розвитку, що проявляється у врівноваженні відповідальності соціальних партнерів, з одного боку, за досягнення високих економічних результатів і поступальний розвиток підприємства, з іншого – за підвищення якості трудового життя та всебічний розвиток працівників. Нарівні з традиційними інструментами регулювання соціально-трудова відносин сучасна модель передбачає імплементацію тих компонент, що реалізують соціалізований формат відносин у сфері праці.

Становлення інституту соціальної відповідальності в усьому світі супроводжується підвищеним науковим інтересом і увагою практиків. Проблематика трансформації форм і видів зайнятості в сучасних умовах відображена у працях вітчизняних і зарубіжних учених: М. Волгіна, О. Грішнєвої, Р. Колосової, А. Колота, Е. Лібанової, Н. Лук'янченко, С. Мельника, Г. Назарової, В. Петюха та ін. Теоретико-прикладні здобутки сучасної економічної науки стосуються сучасних тенденцій поширення нестандартних форм зайнятості в умовах глобалізації світової та посилення відкритості національної економіки. Проте

недостатньо дослідженими на сьогодні залишаються питання соціальної відповідальності суб'єктів трудових відносин в умовах інноваційних форм зайнятості, що зумовило вибір теми статті, її головну мету, теоретичну та практичну спрямованість наукових завдань.

Реальністю сьогодення є те, що трудові відносини стають гнучкішими: поширились нетрадиційні (нестандартні) форми зайнятості та режими робочого часу, що посилює актуальність соціальної відповідальності роботодавців і профспілок. Диверсифікація зайнятості, з одного боку, перетворюється у важливу конкурентну перевагу для роботодавця та передумову підвищення якості трудового життя для найманого працівника, з іншого – створює низку соціальних ризиків для обох сторін.

Передусім слід підкреслити, що неповна зайнятість і телеробота підвищують шанси працевлаштування та зайнятості для соціально вразливих верств населення – осіб з обмеженими фізичними можливостями, молоді, матерів з дітьми, створюючи можливості виконувати роботу вдома, поєднувати навчання в університетах чи особисті справи з трудовою діяльністю. Використання таких форм зайнятості як поділ робочого місця між декількома співробітниками спрощує запровадження системи коучингу, полегшує адаптацію у процесі працевлаштування нових співробітників. Гнучкий робочий час сприяє більш гармонійному поєднанню роботи й особистого життя, що є одним з базових положень концепції гід-

ної праці. Окремі моделі гнучкого робочого часу дозволяють більш рівномірно розподіляти навантаження впродовж робочого періоду, що дозволяє зберегти здоров'я та покращити працездатність працівників. Проте нестандартна зайнятість не завжди характеризується гнучкістю робочого часу. Такі форми нестандартної зайнятості, як тимчасова, неформальна чи випадкова можна виконувати впродовж повного тижневого робочого часу, в жорстких часових межах початку та закінчення робочого дня, коли працівник не має можливості розподіляти робочий час.

Для роботодавців нестандартні форми зайнятості вигідні тим, що дозволяють стримувати збільшення витрат на персонал. Однак для найманого працівника це створює значні соціальні загрози – низький рівень заробітної плати, відсутність соціальних гарантій для зайнятих у неформальному секторі, нестабіль-

ність положення на ринку праці, відсутність постійного доходу у тимчасово зайнятих, обмежений доступ до програм професійної підготовки тощо. Робочі місця на умовах неповного робочого часу часто відрізняються нижчою якістю, ніж аналогічні робочі місця на умовах повної зайнятості. Гнучкий робочий час дозволяє збільшити тривалість роботи з клієнтами, підвищуючи таким чином конкурентоспроможність підприємства. Запозичення праці завдяки виведенню частини персоналу за штат компанії дозволяє суттєво зменшити чисельність працівників, що позитивно впливає на показники продуктивності праці, податкові відрахування, інвестиційну привабливість. Окрім того, зникає потреба в оснащенні додаткових робочих місць, оренді додаткових приміщень і забезпечуються інші переваги (табл.).

Таблиця

Переваги запозиченої праці для підприємств-замовників [2, с. 182–183]

Функції, делеговані підприємством-замовником агенції зайнятості	Продукт (послуга), який одержує підприємство-замовник	Вигоди підприємства-замовника
Підбір персоналу	Весь комплекс послуг з підбору персоналу	Скорочується час на пошук і заміну кандидатів на вакансію
Укладання трудових відносин (договорів, контрактів)	Договірні відносини з працівником встановлюються, з урахуванням цілей та політики підприємства	Скорочується час на узгодження інтересів сторін, підвищується гнучкість у регулюванні трудових відносин
Моніторинг відповідності «працівник-праця» (робоче місце, посада)	Працівники, які відповідають вимогам робочого місця, посадової інструкції або очікуваним компетенціям	Збільшується гнучкість відносин зайнятості, зростає продуктивність праці
Заміна, переміщення, кар'єрне просування працівників, робота з кадровим резервом і т. ін.	Можливість звільняти, переміщувати (заміщувати), просувати тощо працівників з урахуванням виробничої необхідності	Підвищується продуктивність праці, скорочуються витрати на звільнення (переміщення), утримання працівників, зростає мобільність працівників і гнучкість відносин зайнятості
Юридичний контроль за відносинами з працівниками	Пакет документів, що регулюють відносини з працівниками і відповідають чинним юридичним нормам, вирішення конфліктних ситуацій	Зниження витрат на регулювання відносин зайнятості, конфліктів і т. ін. Виведення відносин з працівником з тіні
Контроль за роботою бухгалтерії і бухгалтерською документацією за напрямками: заробітна плата, відпустки, соціальні виплати, податки	Ведення поточної бухгалтерської документації з нарахування заробітної плати, відрахування до соціальних фондів, сплати податків і т. ін. Штат бухгалтерів, що не потребує підвищення їхньої кваліфікації	Економія витрат з бухгалтерської діяльності

Продовж. табл.

Функції, делеговані підприємством-замовником агенції зайнятості	Продукт (послуга), який одержує підприємство-замовник	Вигоди підприємства-замовника
Контроль за роботою фахівців з персоналу, кадровою документацією	Штат професійних кадровиків, які спеціалізуються на трудових відносинах і не потребують постійного навчання, відстеження змін у законодавстві; ведення поточного кадрового обліку	Економія витрат з кадрової діяльності
Координація роботи служби управління персоналом і бухгалтерії	Поточний і періодичний контроль за кадровою та бухгалтерською діяльністю	Економія витрат з кадрової і бухгалтерської діяльності, можливість зосередитися на досягненні основних цілей у бізнесі

Проте для найманого працівника використання форм запозиченої праці передусім означає виникнення додаткових соціальних ризиків, оскільки саме такі форми зайнятості часто використовують для ухилення роботодавців від виконання зобов'язань, передбачених традиційним трудовим договором.

На думку автора, виведення працівника за штат компанії і передача його компанії-провайдеру має цілу низку негативних наслідків у площині соціальної відповідальності суб'єктів трудових відносин: послаблює трудову мотивацію та задоволеність працею, сприяє виникненню конфліктів у трудових колективах, розвиває відчуття недовіри до підприємства, на якому він раніше працював. Тимчасовий характер наймання позбавляє працівника прав на користування елементами компенсаційного пакета в частині виплат, що залежать від тривалості роботи на одному місці. Часто роботодавці йдуть на порушення при виплаті коштів за час перебування на лікарняному листку, допомоги під час вагітності та пологів, за час перебування у відпустці по догляду за дитиною. Важливою проблемою є відсутність обов'язкового соціального страхування відповідно до класу професійного ризику, що унеможлиблює отримання пільг щодо пенсійного забезпечення та ін.

Соціальні ризики роботодавця пов'язані з тим, що у разі використання запозиченої праці фактично підтримуються відносини, за яких персонал розглядають не як ресурс для розвитку, а як статтю витрат. Це створює серйозні проблеми у сфері управління персоналом, перш за все впливає на зниження мотивації та

лояльності працівників. Адже не тільки формальні параметри зайнятості надають працівникові відчуття захищеності та стабільності. Не можна не брати до уваги соціальні мотиви праці, які проявляються у психологічній причетності до трудового колективу. Навіть у разі укладання довгострокових договорів кожна людина із позаштатного складу підсвідомо не сприймає компанію – фактичного роботодавця – як свою, а це руйнує корпоративний дух.

На жаль, ні вітчизняні, ні зарубіжні юридичні норми сьогодні не спроможні забезпечити соціальні гарантії у сфері запозиченої праці, в секторі якої працює близько 3 % зайнятого населення західноєвропейських країн. При цьому масштаби світової індустрії лізингу, аутсорсингу й аутстафінгу персоналу зростають у середньому на 20–30 % в рік [1].

Найпроблемнішим моментом юридичної конструкції запозиченої праці є врегулювання відносин за участю трьох сторін «працівник – підприємець – користувач», які не визнаються трудовими. Така схема не передбачає необхідності дотримання норм, що встановлені Кодексом законів про працю України. Подібний договір надання персоналу не передбачено і цивільним кодексом. Юридичними рамками застосування на практиці схем запозичення праці стає симбіоз трудових і цивільно-правових норм, що посилює свободу роботодавця та значним чином обмежує права працівників. На основі формування специфічних умов купівлі-продажу робочої сили неминуче виникають альтернативні схеми соціально-трудова відносин, у яких соціальна компонента зведена нанівець. Запозичені працівники фак-

тично перебувають у статусі поточного резерву робочої сили, що створює передумови для соціальної нерівності, загрожує зниженням стандартів якості трудового життя. Такі працівники позбавлені можливості брати участь у колективному регулюванні соціально-трудова відносин, оскільки не входять до складу профспілки тієї організації, де тимчасово працюють, що значно послаблює їх соціальний статус.

У таких умовах особливо актуальною є проблема посилення соціальної відповідальності суб'єктів трудових відносин за якість трудового життя. Поза сумнівом: головним імперативом у царині соціальної відповідальності держави щодо нетрадиційних форм зайнятості стає законодавче закріплення практики запозиченої праці, передусім ратифікація Конвенції Міжнародної організації праці № 181 «Про приватні агентства зайнятості» та ухвалення вітчизняних законодавчих актів про захист прав працівників, яких наймають приватні агентства зайнятості з метою надання послуг третім особам. Окрім того, посилюється важливість Рекомендації МОП 2006 р. про трудові

правовідносини № 198, у якій міститься заклику до держав-членів прийняти національну політику щодо проведення на регулярній основі огляду і, в разі необхідності адаптації, сфери дії відповідних законів і норм, щоб гарантувати ефективний захист для всіх працівників, які беруть участь у трудових правовідносинах, зокрема багатосторонніх. Підтвердженням запровадження такої практики може слугувати досвід Нідерландів, де запозичені працівники мають такий же доступ до систем соціального забезпечення та інших прав, що і працівники, найняті на умовах постійного контракту. Укладена в червні 2008 р. угода між країнами-членами ЄС про умови праці запозичених працівників повинна забезпечити їм вищі гарантії та кращі умови праці [4, с. 24].

Механізми реалізації соціальної відповідальності у сфері докладавання праці поєднують економічні, соціальні, правові й організаційні підсистеми, що покликані забезпечувати певні функції і види соціальної відповідальності й інструменти досягнення згоди між соціальними суб'єктами (рис.).

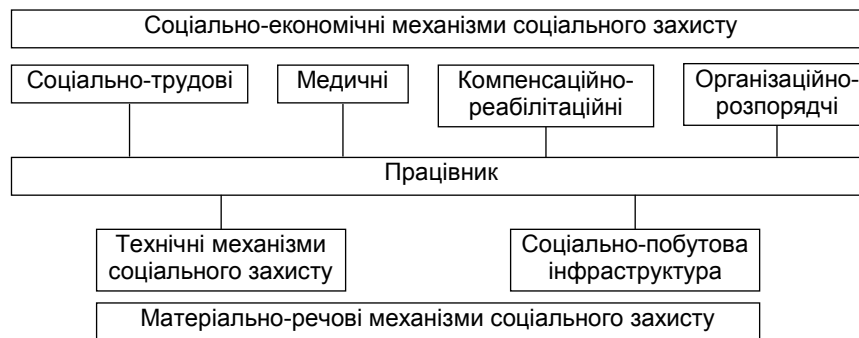


Рис. Механізми реалізації соціальної відповідальності у сфері праці [5]

При цьому підсистема соціально-економічних механізмів соціального захисту працівників є сферою впливу як держави, так і роботодавця та включає:

- 1) соціально-трудова механізми:
 - соціальні гарантії, що забезпечують регулювання тривалості робочого часу, режими праці та відпочинку, межі працездатного віку, мінімальний розмір трудового стажу для отримання права на пенсійне забезпечення, мінімально допустимий вік прийому на робо-

ту. Базовими підходами для розробки системи соціально-трудова гарантій є конвенції і рекомендації МОП;

- соціальні гарантії матеріальної забезпеченості – гарантований мінімальний розмір заробітної плати, тарифні сітки з оплати праці, оплачувані відпустки, мінімальний розмір допомоги через втрату працездатності;
- соціальні гарантії допустимого рівня трудових навантажень – фізичне навантажен-

ня, інтенсивність і монотонність праці, темп роботи, нормування праці;

- соціальні гарантії професійно-освітнього й інформаційного забезпечення – наявність систем професійної підготовки працюючих, і особливо для виробництв і професій з високим рівнем професійного ризику;

2) медичні механізми реалізації соціальної відповідальності:

- проведення попередніх і періодичних медичних оглядів, організація першої медичної допомоги;

- лікування постраждалих на виробництві та визначення ступеня втрати працездатності (зокрема через виробничий травматизм і професійну захворюваність);

3) компенсаційно-реабілітаційні механізми реалізації соціальної відповідальності:

- матеріальна компенсація втрати працездатності у процесі праці;

- медична, соціальна та професійна реабілітація постраждалих на виробництві;

- пільги та компенсації за роботу на виробництвах з високим рівнем професійного ризику погіршення здоров'я (додаткова відпустка, скорочений робочий день, дострокова пенсія);

4) організаційно-розпорядчі механізми охорони праці:

- експертизи стану охорони праці на робочих місцях;

- організація розслідування нещасних випадків на виробництві.

Матеріально-речові механізми реалізації соціальної відповідальності як сукупність матеріально-речових елементів виробничого середовища, соціальної інфраструктури, охорони, гігієни та медицини праці, яка формує певний рівень соціальної захищеності людини у процесі трудової діяльності – прерогатива роботодавця. При цьому технічні механізми реалізації соціальної відповідальності: забезпечення належного рівня механізації, автоматизації виробничих процесів, фондо- й енергоозброєності праці, стану основних виробничих фондів, рівня відповідності знарядь, предметів праці та організації робочого місця вимогам техніки безпеки й гігієни праці, рекомендаціям ергономіки; наявність і відповід-

ність правилам безпеки праці колективних та індивідуальних засобів захисту працюючих. Соціальна-побутова інфраструктура означає наявність і відповідність санітарним нормам приміщень побутової інфраструктури.

Поширення форм нестандартної зайнятості в умовах інтеграції вітчизняної економіки до світового економічного простору зумовлює посилення соціальної відповідальності суб'єктів трудових відносин. Структура стандарту «Глобальна ініціатива зі звітності в області стійкого розвитку GRI» засвідчує: нефінансова звітність охоплює ті сторони діяльності підприємств, що стосується сучасних тенденцій у соціально-трудої сфері. Зокрема, виокремлюються типи зайнятості, показуються відмінності в соціальному статусі працівників в умовах повної та нестандартної зайнятості, оцінюється залученість до управління, підтверджується запровадження програм розвитку персоналу, засвідчується гендерна рівність. Домінуючі позиції подальших наукових розвідок у контексті соціальної відповідальності суб'єктів трудових відносин, на думку автора, належать політиці трудових доходів, підвищенню конкурентоспроможності робочих місць, забезпеченню гідних умов праці та можливостей для професійної підготовки й розвитку персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Козина И. М. Заемный труд: социальные аспекты / И. М. Козина // Социологические исследования. – 2008. – № 11. – С. 3–12.
2. Колосова Р. П. Формы занятости населения в инновационной экономике / Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, М. В. Луданик. – М. : МАКС Пресс, 2008. – 256 с.
3. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
4. Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии : доклад генерального директора МОТ. – М., 2009. – 45 с.
5. Одегов Ю. Г. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах / Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова. – М. : Альфа-Пресс, 2008. – 296 с.