

О. В. ЖАДАН

## **ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ ПОШИРЕННЯ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ**

*Здійснено узагальнення сутнісних характеристик нестандартної зайнятості населення. Розкрито причини і наслідки розповсюдження нестандартної зайнятості на національному ринку праці.*

**Ключові слова:** нестандартна зайнятість, ринок праці, соціально-трудові відносини.

*Generalization of the essential characteristics of non-standard employment has been made. The causes and effects of the spread of non-standard employment in the labor market are revealed.*

**Key words:** non-standard employment, labor market, labor and social relations.

Однією з визначальних характеристик сучасного економічного розвитку є інтенсивне поширення нестандартних форм зайнятості, яке має дедалі зростаючий вплив на функціонування ринку праці та розвиток соціально-трудових відносин.

Стрімка інформатизація суспільного виробництва при переході нашої країни до інноваційної моделі розвитку спричиняє перерозподіл працівників між секторами економіки, розширення сфери послуг, виникнення та розповсюдження нових нетипових напрямків зайнятості, відмінних від стандартних, в умовах яких співробітника наймають на основі трудового договору на повний робочий день.

Постійно зростаюча конкуренція спонукає підприємства до скорочення витрат, технологічний прогрес створює передумови для появи малих спеціалізованих виробництв, а масовий вихід на ринок праці пенсіонерів, студентів зумовлює зростання кількості робочих місць з гнучкими нестандартними умовами зайнятості.

Проблеми нестандартної зайнятості населення завжди були в центрі уваги української науки, сучасних вчених-економістів і управлінців. Вагомий внесок у розвиток економічної науки про зайнятість населення, трудовий потенціал, ринок праці зробили С. Бандур, Д. Богиня, Н. Борецька, В. Васильченко, Г. Губерна, В. Данюк, Ф. Заставний, К. Зайцева, О. Новікова, В. Оніщенко, І. Петрова, В. Петюх, С. Пирожков, Н. Юрлова та ін.

Незважаючи на вагомий доробок вітчизняних та іноземних науковців, на даному етапі розвитку соціально-трудових відносин в Україні потребують ґрунтовнішого вивчення причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці.

Метою статті є узагальнення сутнісних характеристик нестандартної зайнятості населення та дослідження причин і наслідків її поширення на національному ринку праці.

Сучасна економічна наука розглядає ознаки стандартності зайнятості населення як із загальнотеоретичної, так і з нормативної точок зору.

Нормативний підхід заснований на законодавчому закріпленні ознак стандартності зайнятості. У цьому контексті стандартною, зазвичай, вважається зайнятість за наймом у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору на підприємстві чи в організації, під безпосереднім керівництвом роботодавця або призначених ним керівників. Навпаки, всі форми зайнятості, що відхиляються від установленого стандарту, включаючи самозайнятість, можуть розглядатися як нестандартні [2, с. 45].

Із теоретичної точки зору погляди на стандартність зайнятості змінювалися залежно від умов соціально-економічного розвитку суспільства. Форми стандартної зайнятості в сучасному вигляді стали швидко поширюватися лише наприкінці XIX ст. у зв'язку зі стрімкою індустріалізацією. Згодом вони домінували в усіх індустріальних економіках протягом більшої частини XX ст. Розвиток масового промислового виробництва і конвеєрних технологій у поєднанні з фордистсько-тейлористськими підходами до організації праці вимагали саме таких форм зайнятості. На цій економічній базі виникли і зміцнилися профспілки і партії марксистської орієнтації як професійні і політичні виразники спільних інтересів працівників. Професійні спілки залишалися численними і політично впливовими, поки “стандартні” працівники домінували у складі сукупної робочої сили кількісно і якісно. За цих умов зайнятості створювалися і розвивалися діючі в розвинених країнах процедури колективних договорів і соціального партнерства, трудове законодавство і система соціального захисту. Саме в цьому сегменті робочих місць роботодавці насамперед здійснювали інвестиції в людський капітал, вважаючи, що в цих умовах подібні витрати будуть захищені високими витратами обороту.

У той же час поряд із домінуючими стандартними формами зайнятості існував досить великий сегмент ринку праці, що включав альтернативні робочі місця і працівників, зайнятих у нестандартних умовах. Така неоднорідність знайшла відображення в теоріях дуалізму ринку праці під назвами “вторинного ринку праці”, “периферійних робочих місць” тощо. Крім того, питома вага стандартних працівників в економіці розвинених країн коливався циклічно, скорочуючись у періоди рецесії (наприклад, за рахунок зростання частки працюючих неповний час) і зростаючи в періоди підйому.

До середини 1970-х рр. комплекс умов, за яких стандартна зайнятість могла домінувати, почав руйнуватися. Рух у напрямку постіндустріальної і гнучкішої економіки став загальноновизнаним фактом [4, с. 6–12]. Відповідно, сегменти робочих місць, що передбачають відносини зайнятості, відмінні від стандартних, помітно виріс.

Чинники, що сприяли розширенню масштабів нестандартної зайнятості, мають різnorідну природу та спрямованість дії. Структурні зміни в економіці розвинених країн спричинили скорочення частки традиційної великої промисловості, яка була основною сферою зайнятості “стандартних” працівників. Швидко зростаючому сектору послуг були потрібні інші працівники: працюючі

в гнучкому часовому режимі, за тривалістю або менше, або довше передбачених законодавством норм; більш мобільні і в разі необхідності простіше звільнювані, оскільки мають лише тимчасовий трудовий контракт; такі, що поєднують виконавські та підприємницькі функції тощо. Схожий характер має і попит на працю з боку малих підприємств, роль яких у сучасній економіці постійно зростає. Посилення глобальної конкуренції, а також пов'язані з цим невизначеність, загострення суперництва за споживачів і необхідність скорочення витрат спонукали і роботодавців, і працівників до більшої гнучкості в соціально-трудових відносинах. Податки та інші непрямі витрати, супроводжуючи стандартні робочі місця, виявилися надмірними для роботодавців навіть у заможних європейських країнах. Значна частка заробітної плати в сукупних витратах на персонал підірвала конкурентоспроможність на глобалізованому ринку. Уповільнення темпів економічного розвитку і зростання безробіття супроводжувалися звуженням можливостей для створення стандартних робочих місць у великих масштабах.

Бурхливий науково-технічний розвиток і, перш за все, революція в комп'ютерних та інформаційних технологіях створили технічні передумови для виникнення невеликих гнучких виробництв, спеціалізації і аутсорсингу. За цих умов став зростати попит на мобільних працівників, здатних і готових працювати в часто мінливих і нестандартних умовах. Наявність комп'ютера, сучасні засоби зв'язку і високошвидкісний доступ до інтернету дозволяють виконувати багато видів робіт поза межами організації роботодавця або замовника і в гнучкому часовому режимі. Навпаки, технологічна потреба і економічна зацікавленість у працівниках з повним робочим днем, довічним наймом і доступних для постійного моніторингу керівництва стали слабшати навіть на великих виробництвах.

Поступове зменшення чисельності працівників, зайнятих у традиційних умовах, спричиняє послаблення згуртованості та цілісності трудових колективів, що сприяє "розмиванню" соціальної бази профспілок. Ослаблення останніх у свою чергу полегшує роботодавцю подальшу ліквідацію стандартних робочих місць або переведення їх у менш витратні нестандартні.

Нарешті, демографічні зрушення у структурі робочої сили, що відбулися в розвинених країнах, також зіграли важливу роль. Масовий вихід на ринок праці заміжніх жінок, пенсіонерів і студентів розширив пропозицію "нестандартної" праці, створивши тим самим значний попит на робочі місця зі скороченим робочим часом і гнучким графіком роботи. При цьому така специфічна робоча сила, будучи зацікавленою в додатковому доході, не вимагала особливих законодавчих гарантій зайнятості, додаткових благ, розглядаючи свою участь в економіці як вторинну, другорядну діяльність.

На сучасному ринку праці представлений досить широкий набір нестандартних форм зайнятості, серед яких: тимчасова зайнятість (трудова угода на певний строк або виконання певного обсягу робіт, сезонну, разову роботу); неповна зайнятість (тривалість робочого часу менше повної "нормальної" величини); недозайнятість (тимчасова відсутність на робочому

місці або праця менше звичайного часу з не залежних від працівника причин); понадзайнятість (з тривалістю робочого часу більше законодавчо визначеної граничної величини (зазвичай – понад 40 робочих годин на тиждень); самозайнятість (роботодавці, члени виробничих кооперативів); неформальна зайнятість (зайняті індивідуальним підприємництвом, за наймом у фізичних осіб, у формальному секторі на основі усної домовленості); зайнятість у домашніх господарствах (особи, які виробляють товари чи послуги у домашніх умовах для продажу на ринку або для власного споживання) [5, с. 85].

У розвинених країнах трьома провідними формами нестандартної зайнятості є тимчасова і неповна зайнятість, а також самойзанятість. У країнах ЄС у середньому питома вага кожної з них становить близько 8 % від загальної чисельності зайнятих, але в окремих державах ці цифри набагато вищі. Наприклад, в Іспанії терміновий контракт має кожен четвертий працівник, а в Нідерландах неповністю зайнятим є кожен третій [1, с. 47].

Зрозуміло, що деякі з розглянутих вище форм зайнятості можуть поєднуватися одна з одною, утворюючи різноманітні комбінації і, тим самим, вкрай ускладнюючи статистичний облік. Атипові характеристики робочих місць мають тенденцію до взаємного тяжіння. Одне відхилення від “стандарту”, як правило, тягне за собою інші. Наприклад, значна частина зайнятих у неформальному секторі не мають постійного контракту, працюють не за наймом, неповний час тощо. У результаті вони потрапляють одночасно в декілька різних категорій нестандартно зайнятих. Додаткова складність пов’язана з тим, що один і той же працівник може змінювати час від часу стандартні та нестандартні форми зайнятості або суміщати їх. Скажімо, працюючи в організації на цілком стандартних умовах одночасно, він може бути залучений у неформальну діяльність або підробляти на іншому підприємстві у вільний від основної роботи час. Нарешті, навіть ті робочі місця, які за формальними ознаками є “стандартними”, за своїм реальним статусом дуже часто не відрізняються від “нестандартних”. Так, особи з договором на повний робочий тиждень можуть періодично переробляти або навпаки, працювати за скороченим графіком.

У цьому контексті нестандартність соціально-трудова відносин може розглядатися з двох точок зору. По-перше, мова може йти про нестандартність трудового договору, тобто про відхилення формальних умов контракту від прийнятого стандарту (звужене трактування). По-друге, про нестандартність фактичних умов зайнятості (розширене трактування). У такому більш загальному сенсі до нестандартних працівників можуть бути віднесені не тільки ті, хто мають нестандартний контракт, але й ті, хто взагалі не має контракту (наприклад, самозайняті, зайняті у фізичних осіб і зайняті на основі усних домовленостей) або ті, хто за наявності стандартного контракту реально працює в нестандартному режимі. Відмінності між вузькою і широкою інтерпретацією цього явища характеризують ступінь деформалізації економіки, а також ефективність і якість трудового законодавства та укладених контрактів. На жаль, на рівні доступних даних

далеко не завжди є можливість їх розділити. Українське трудове законодавство значно обмежує для найманих працівників будь-які відхилення від стандарту, але реальні тенденції розвитку ринку праці значно відрізняються від нормативних вимог.

Об'єднання всіх вищенаведених форм під загальною назвою суттєво ускладнює оцінку нестандартної зайнятості як соціально-економічного явища. У найбільш загальному вигляді її переваги та недоліки пов'язані з тим, що, з одного боку, вона забезпечує гнучкість ринку праці, але, з іншого – послаблює позиції працівників. Ця подвійність активно дискутується дослідниками соціально-трудова відносин зайнятості: тоді як одна їх частина робить наголос на соціальних втратах, породжуваних нестандартною зайнятістю, інша – підкреслює її важливість як інструмент адаптації фірм і працівників до змін, що безперервно відбувається в умовах сучасного економічного і соціального буття.

Для роботодавця гнучкість означає розширення спектру можливостей зниження витрат на працю і підвищення конкурентноздатності в короткостроковій та середньостроковій перспективі. Це дозволяє зберігати наявні робочі місця і створювати нові. У той же час, надмірна гнучкість соціально-трудова відносин через лібералізацію законодавства про захист зайнятості або його ігнорування (якщо воно залишається надмірно жорстким) веде до зростання частки працівників з нетривалим спеціальним стажем. Це, у свою чергу, нівелює стимули до інвестицій у специфічний людський капітал і руйнує трудову мотивацію працівників, що загрожує зниженням якості продукції та втратою конкурентоспроможності.

Для працівника гнучкість ринку праці, що виявляється в можливостях створення тимчасових, неповних чи неформальних робочих місць, асоціюється, насамперед, з відсутністю соціального захисту та перспектив вертикальної кар'єри, а також з низькою оплатою. Це дає можливість підтримувати більш високий рівень зайнятості, тим самим знижуючи ризик безробіття і покращуючи шанси працевлаштування як для зайнятих, так і для незайнятих. Такі робочі місця найчастіше є найбільш ефективним способом для безробітних повернутись у сферу зайнятості, включаючи регулярну і стандартну. Тому 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 зайнятості.

За оцінкою Федерації профспілок України, поширення нестандартної зайнятості становить реальну загрозу. Гідна праця – це можливість отримати відповідну професійним знанням гідну та продуктивну роботу, а нестандартна зайнятість базується на низькому рівні оплати праці, не гарантує працевлаштування, призводить до порушень безпеки праці, закриває шлях до подальшої освіти, професійного та кар'єрного зростання. Профспілки вважають, що офіційна статистична інформація не дозволяє в повному обсязі вимірювати масштаби поширення такої зайнятості на ринку праці нашої країни. За окремими експертними оцінками, сьогодні менше двох мільйонів працівників виконують роботу без оформлення трудових відносин [3].

За інформацією голови ФПУ, нестандартні форми зайнятості та їх поширення – це також загроза для робітничого руху. Така зайнятість веде не тільки до погіршення умов та оплати праці, напруження відносин між працівниками, а й негативно впливає на їх єдність і перешкоджає вступу до профспілки.

Більше того, Федерація профспілок України активно протидіє поширенню нестандартної зайнятості. До речі, 2013 р. був оголошений роком боротьби профспілок проти нестандартної зайнятості. При підготовці нової редакції Закону України “Про зайнятість населення” за ініціативи профспілок вдалося не допустити лібералізації соціально-трудова відносин, тобто впровадження тотальної гнучкості ринку праці через нестабільну зайнятість. Верховна Рада України прийняла в першому читанні законопроект “Про внесення змін до деяких законів України щодо видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця”. Це дозволить Державній службі зайнятості України розпочати видачу спеціальних дозволів і дасть реальні інструменти для захисту прав найманих працівників. Важливо також ратифікувати Конвенцію МОП № 181 “Про приватні агенції зайнятості” [3].

Профспілки відзначають, що велике значення для зменшення поширення нестандартної зайнятості має мотивація легальної зайнятості та консолідація зусиль соціальних партнерів, спрямованих на законодавче врегулювання умов найму та соціального захисту працівників, які виконують роботу на дому або в інших нестандартних умовах зайнятості, заборона застосування нетипових форм зайнятості, при яких губляться прямі відносини між працівником і роботодавцем.

Зрозуміло, що позиція профспілок обумовлена їх природою та цілями функціонування, однак поширення нестандартної зайнятості є об’єктивною реальністю, з якою боротися непродуктивно. Стандартизація була пов’язана з індустріалізацією і добре вписалася в рамки соціалістичного господарства, полегшуючи планування і мобілізацію трудових ресурсів, а також політико-ідеологічний контроль за працівниками.

Для кращого розуміння динаміки нестандартної зайнятості на українському ринку праці доцільно коротко нагадати його основні функціональні та інституційні характеристики, які могли вплинути на поширеність і специфіку нестандартної зайнятості.

Аналіз показує, що нестандартна зайнятість більш поширена в певних соціально-демографічних групах. Серед них переважають наймолодші та похилі, малоосвічені і без “надійної” професії, іншими словами, працівники, що відрізняються низькою конкурентоспроможністю на ринку праці.

Звичайно, цю закономірність не можна вважати універсальною. Так, неповна зайнятість у вигляді переведення на режим скороченого робочого часу або адміністративних відпусток найчастіше захоплювала “ядро” робочої сили – працівників зрілого віку, прийнятих на умовах постійного найму, зайнятих на великих і середніх підприємствах, з досить високою кваліфікацією. Проте найчастіше ця форма нестандартної зайнятості не переростала в хронічну, тому

більшість неповністю зайнятих працівників рано чи пізно поверталась до роботи в нормальному режимі. Більшість форм нестандартної зайнятості виникають як реакція на негативні макроекономічні шоки і сприяють пом'якшенню пов'язаних з ними витрат. Іншими словами, вони носять переважно циклічний характер. Це однаково характерно як для розвинених, так і постсоціалістичних країн. Однак оскільки в Україні перехідна криза відрізнялась безпрецедентною глибиною і тривалістю, масштаби і стійкість деяких з цих циклічних форм нестандартної зайнятості також виявилися надмірно великими. Показовим прикладом цього є значне і тривале поширення вимушеної неповної зайнятості. Але варто було вітчизняній економіці увійти у фазу посттрансформаційного підйому, як ці форми нестандартної зайнятості стали швидко сходити нанівець, і в даний час їх присутність на національному ринку праці є досить помірною.

Економічна теорія та емпіричні спостереження переконливо свідчать про те, що поширення нестандартної зайнятості тісно пов'язане з характером трудового законодавства. Чим жорсткіше регулювання зайнятості, тим вище ризик для груп працівників зі зниженою конкурентоспроможністю опинитися серед нестандартно зайнятих. Жорстке законодавство про захист зайнятості значно підвищує трудові витрати і тим самим робить стандартного працівника "дорожчим", скорочуючи попит на його послуги. Тому формальні правила, надійно захищаючи постійних працівників від звільнень і обмежуючи гнучкість зайнятості і робочого часу, сприяють зменшенню масштабів стандартної зайнятості, виштовхуючи з неї, насамперед, жінок, молодь, літніх, малоосвічених і некваліфікованих. Результатом функціонування такого законодавства є різке збільшення частки нестандартно зайнятих.

Результати дослідження сутнісних характеристик нестандартної зайнятості, причин і наслідків її поширення на національному ринку праці дозволили зробити певні висновки. Перш за все, очевидною є безперспективність боротьби з нестандартною зайнятістю шляхом заборон або обмежень. Адже це робочі місця, на яких працюють в основному представники соціально вразливих груп населення. Такі робочі місця в національній економіці з'являються і поширюються, незважаючи на наявні обмеження і навіть прямі заборони. Очевидно, що диверсифікація продовжуватиметься і прискорюватиметься, оскільки українська економіка вже стала складовою частиною світової та сховатися від цих універсальних тенденцій для неї неможливо. І чим раніше це усвідомлюють науковці і практики у сфері регулювання ринку праці, тим краще.

У глобалізованому світі диверсифікація відносин зайнятості перетворюється на важливу конкурентну перевагу. Від неї багато в чому залежить здатність ринку праці успішно пристосовуватися до стрімких змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах. Але диверсифікація відносин зайнятості негативно пов'язана з жорсткістю трудового законодавства. І чим наполегливіше намагається держава загнати соціально-трудова відносини в жорсткі рамки стандартної зайнятості, тим нижчою, за інших рівних умов, буде конкурентоспроможність робочої сили.

В українській економіці диверсифікованість відносин зайнятості залишається поки що явно недостатньою. На національному ринку праці мало поширені новітні форми атипової зайнятості, які в розвинених країнах переживають зараз справжній бум, – лізинг робочої сили, робота за викликом тощо. Для їх цивілізованого розвитку саме інституційне середовище повинно стати більш адаптованим до інноваційних типів трудових контрактів. Різноманітність – умова існування та джерело сили ринкової економіки. Це повною мірою відноситься також і до відносин зайнятості, що формується на ринку праці.

Література:

1. *Большая О. В.* Проблема неформальної зайнятості в Україні / О. В. Большая // Держава та регіони. – 2012. – № 1. – С. 45–49.
2. *Васильченко В. С.* Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2007. – 252 с.
3. *Кулик Ю.* Нестандартна зайнятість – загроза для економіки [Електронний ресурс] / Ю. Кулик. – Golos.ua, 2014. – Режим доступу : <http://ua.golos.ua/politika>.
4. *Моторна І.* Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання / І. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 6–12.
5. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : монографія / [ред.-координатор М. В. Туленков]. – К. : ШК ДСЗУ, 2010. – 363 с.

*Надійшла до редколегії 08.09.2014 р.*

УДК 614.2:362.17:378.14

*Р. Ю. ГРИЦКО, І. І. ФУРТАК*

**ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДГОТОВКОЮ  
ЛІКАРІВ ЗАГАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ – СІМЕЙНОЇ МЕДИЦИНИ**

*Наведено необхідність запровадження комплексного механізму державного управління підготовки лікарів загальної практики – сімейної медицини.*

**Ключові слова:** механізм державного управління, система охорони здоров'я, первинна медико-санітарна допомога, лікар загальної практики – сімейної медицини, безперервний професійний розвиток.

*The necessity of introduction of complex mechanism of state administration of preparation of doctors of general praktiki – simeynoy medicine is resulted.*

**Key words:** the complex mechanism of public administration, health system, the primary health care, a general practitioner – family doctor, the continuing professional development.