

НЕПОВНА ЗАЙНЯТИСТЬ У СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДО ПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ

Досліджено теоретичні та практичні аспекти добровільної і вимушеної неповної зайнятості в контексті її правової регламентації та мотиваційного впливу на найманого працівника та роботодавця як основних суб'єктів соціально-трудова відносин.

Ключові слова: неповна зайнятість, часткове безробіття, мотивація персоналу, продуктивна праця.

N. O. MAZUR

National University of Water Management and Nature Resources Use, Rivne

PART-TIME EMPLOYMENT IN THE SYSTEM OF PERSONNEL MOTIVATION TO PRODUCTIVE LABOUR

Abstract – People directly associate the possibility to obtain material and other benefits with the worked hours. Part-time employment characterized by both positive and negative aspects. The aim of the study is to identify their influence on the motivation of personnel to productive labour. Peculiarities of legal regulation of the use of full and part-time employment (partial unemployment) in domestic enterprises are considered. Theoretical and practical aspects of the motivational impact of voluntary and forced part-time employment on the employer and the employee as the main subjects of social and labour relations are investigated. Revealed, that the voluntary part-time employment is an indisputable stimulus in the system of personnel motivation to productive work, because it is able to satisfy the significant number of individuals needs at different levels of the hierarchy and at the same time it gives employers the opportunity to attract and retain the most competitive employees. At first glance forced part-time employment looks like a clear disincentive to employees' effective work. However under the balanced approach underemployment can be impetus to self-realization in further labour or business activity and thus increase their own income and social benefits. Proved, that underemployment, depending on the ratio of internal and external factors, can carry the load as a positive motivation or as a negative moment in the formation of social and labour relations.

Key words: part-time employment (underemployment), partial unemployment, motivation of personnel, productive labour.

Н. А. МАЗУР

Национальный университет водного хозяйства и природопользования, г. Ровно

НЕПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА К ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОМУ ТРУДУ

С количеством отработанного времени люди напрямую связывают возможность получения материальных и иных выгод. Для неполной занятости характерны как положительные, так и отрицательные аспекты, выявление влияния которых на мотивирование персонала к производительному труду является целью исследования. Рассмотрены особенности правовой регламентации использования полной и неполной занятости (частичной безработицы) на отечественных предприятиях. Исследованы теоретические и практические аспекты мотивационного влияния добровольной и принудительной неполной занятости на работодателя и наемного работника как основных субъектов социально-трудова отношений. Выявлено, что добровольная неполная занятость является неоспоримым стимулом в системе мотивации персонала к производительному труду, поскольку она способна удовлетворять значительное количество потребностей индивида на разных уровнях иерархии и в то же время предоставляет работодателям возможность привлекать и сохранять наиболее конкурентоспособных сотрудников. Принудительная неполная занятость для наемных работников изначально выглядит как явный антистимул к эффективному труду. Однако при взвешенном подходе частичная безработица может стать толчком к самореализации в дальнейшей трудовой либо предпринимательской деятельности и, следовательно, – к увеличению собственного дохода и общественной выгоды. Доказано, что неполная занятость, в зависимости от соотношения внутренних и внешних факторов, может нести как позитивную мотивационную нагрузку, так и выступать негативным обстоятельством при формировании социально-трудова отношений.

Ключевые слова: неполная занятость, частичная безработица, мотивация персонала, производительный труд.

Постановка проблеми. В сучасних умовах функціонування національної економіки основною метою її господарюючих суб'єктів є досягнення якомога вищих економічних результатів. Водночас беззаперечною умовою успішної діяльності будь-якої організації є високопродуктивна праця персоналу, що можливо лише при належній мотивації. Пріоритетом у стимулюванні працівників є заробітна плата. Однак сьогодні чимало актуальності набувають питання зайнятості представників найманої праці, пов'язані з величиною затрат робочого часу, що знаходять вираження у формі повної або неповної зайнятості.

Аналіз основних досліджень і публікацій. У міжнародному регулюванні соціально-трудова відносин питанню неповної зайнятості увагу приділяють вже досить тривалий час. Ще у 1994 році Міжнародною організацією праці ухвалено Конвенцію про роботу на умовах неповного робочого часу № 175 (не ратифіковано Україною) та Рекомендацію про роботу на умовах неповного робочого часу № 182. В Україні на законодавчому рівні лише у цьому десятилітті звернулися до даної проблематики і то переважно через потребу регламентації розрахунку та виплати допомоги по частковому безробіттю (Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 2.03.2000 р. № 1533-III та Закон України “Про зайнятість населення” від 5.07.2012 р. № 5067-VI). Науковцями в галузях управління персоналом та трудового права акцент теж робиться переважно на проблемах часткового безробіття. Водночас, зайнятість протягом неповного робочого часу може мати як вимушений, так і добровільний характер, що має специфічний мотиваційний вплив і на персонал підприємства, і на роботодавця.

Формулювання цілей статті. В соціально-орієнтованій ринковій економіці тривалість робочого часу має встановлюватися на основі гармонізації фізичних і психологічних особливостей працівника, соціальних та економічних чинників стадії розвитку суспільства. Водночас, із затратами власного часу людина на пряму пов'язує можливості отримання матеріальних та інших благ. Неповній зайнятості, як і будь-якому суспільному явищу, характерні певні позитивні й негативні аспекти, з'ясування впливу яких на мотивування персоналу до продуктивної праці є метою дослідження.

Виклад основного матеріалу. За формою організації робочого часу зайнятість, що характеризується відносною стабільністю місця роботи і заробітку, тобто постійну, поділяють на повну і неповну. Починаючи з 2013 року, Законом України "Про зайнятість населення" трактування повної і неповної зайнятості задекларовано на нормативному рівні. Повна зайнятість, тобто зайнятість протягом повного робочого часу (дня, тижня, сезону, року), яка згідно з цим нормативно-правовим актом трактується як зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою законодавством, колективним або трудовим договором [1, ст. 1], за своєю суттю вже має чималий мотивуючий вплив на працівника, оскільки здатна через відповідну матеріальну винагороду та більш повноцінні гарантії соціального захисту та соціальної підтримки, професійного і кар'єрного зростання забезпечити задоволення чималого спектра як первинних, так і вторинних людських потреб. Неповна зайнятість, яка трактується як зайнятість працівника на умовах робочого часу, меншого від норми часу, передбаченої законодавством, що може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку [1, ст. 1], може виступати як стимулом, так і антистимулом до продуктивної трудової діяльності.

Зокрема, коли працівника влаштовує така форма роботи, що зумовлено необхідністю приділяти більше часу вихованню дітей, набуттям або зміною професії, вторинною зайнятістю, станом здоров'я та іншими соціальними потребами, то неповна зайнятість вважається добровільною і є беззаперечним стимулом для найманих працівників, які користуються правом неповного робочого часу. Вітчизняне законодавство регулює питання щодо використання неповного робочого часу щодо праці жінок [2, ст. 56], однак такий режим роботи при потребі може бути застосований і до будь-якого працівника. На підприємствах доцільним буде застосування неповного робочого дня та/або неповного робочого тижня в першу чергу для жінок, які мають неповнолітніх дітей, молоді, яка навчається, осіб старшого віку та працівників, які прагнуть вторинної зайнятості. А поєднання добровільної неповної зайнятості з гнучким режимом робочого часу дасть змогу ще більше розширити коло задоволених інтересів і для найманого працівника, за рахунок позитивно впливу на його фізичний і психологічний стан через можливості виконувати певні функції згідно з власними біоритмами та задоволення особистих потреб за межами підприємства (сім'я, друзі, особисте підприємство, отримання освіти, хобі), і для роботодавця, який зможе отримати всі можливі переваги від використання вискоелективного стимулу, що відобразиться у підвищенні продуктивності праці персоналу, зменшенні втрат робочого часу, пов'язаних із запізненнями на роботу та відлученнями через сімейні обставини, проблеми зі здоров'ям та добиранням до місця роботи, скороченні плинності працівників.

Однак на вітчизняних підприємствах, в установах і організаціях режим неповного робочого часу більш широко використовується в періоди спадів та криз в економіці, під час скорочення обсягів виробництва або реконструкції підприємства і є ініціативою роботодавців, які намагаються зберегти кадровий склад організації. Якщо працівник працює на умовах неповного робочого часу, отримує відповідну неповну зарплату, бажає працювати повний час (на умовах повної зайнятості), але з причин скорочення виробництва не має такої можливості, то мова йде про вимушену неповну зайнятість. За офіційними статистичними даними [3], в національній економіці у 2013 році 798,9 тис. осіб, тобто 7,9 % штатних працівників (від 0,1 % в освіті до 43,1 % у складському господарстві та допоміжній діяльності у сфері транспорту) були переведені на неповний робочий день або тиждень з економічних причин, що перевищило відповідний показник 2012 р. на 62,1 тис. осіб або 0,9 %. Окрім того, 137,9 тис. осіб (1,3 %) у 2012 році й 97,1 тис. осіб (1,0 % штатних працівників) у 2013 р. знаходились у відпустках без збереження заробітної плати на період припинення робіт.

В академічному тлумачному словнику української мови "вимушений" трактується як той, "який здійснюється чи здійснений проти бажання, потреби, під тиском обставин; здійснюваний через силу, роблений, нещирий" [4]. Загалом вимушену неповну зайнятість можна вважати дестимулюючим чинником в системі мотивації персоналу до продуктивної праці, оскільки вона суттєво погіршує якість трудового життя найманих працівників, обмежуючи можливості задоволення всієї ієрархії людських потреб, що неминуче викликає відчуття дискомфорту. Згідно з чинними нормами трудового права вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин трактується як часткове безробіття [1, ст. 1]. Якщо зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва, що має невідворотний та тимчасовий характер, триває не менше трьох місяців і не перевищує шести місяців, не залежить від працівників та роботодавця, охопило не менше 20 % чисельності працівників, у яких скорочення робочого часу становить 30 % на місяць і більше, і до того ж є вимушеним, оскільки вичерпано всі можливі заходи запобігання йому, то застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати передбачено виплату допомоги по частковому безробіттю. Така допомога встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку 2/3 тарифної ставки (окладу) праців-

ника відповідної кваліфікації. Виплата допомоги здійснюється у межах строку зупинення (скорочення) виробництва, але не більше 180 календарних днів протягом року. Право на допомогу по частковому безробіттю мають застраховані особи, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, в якому почалося скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, працювали не менше шести календарних місяців, сплачували страхові внески та у яких скорочення тривалості робочого часу становить 50 % на місяць і більше [1, ст. 47].

Загалом вимушена неповна зайнятість для більшості найманих працівників несе негативне навантаження, оскільки суттєво зменшує їхні доходи від прикладання власної праці (пропорційно до відпрацьованого часу чи виконаної роботи або у межах допомоги по частковому безробіттю), а отже й суттєво обмежує можливість задоволення людських потреб, викликає зневіру у завтрашньому дні, створює як матеріальний, так і психологічний дискомфорт, викликає відчуття стресу. В той же час, вимушене зменшення часу прикладання праці може стати поштовхом до пошуку людиною нових сфер використання власного трудового потенціалу не лише на іншому, більш успішному підприємстві, а й в кардинально новій сфері діяльності, у тому числі шляхом започаткування підприємницької або особистої трудової діяльності. Тому, залежно від ситуації на ринку праці, особистих та професійних характеристик працівника, вимушена неповна зайнятість, так як і добровільна, може мати як негативні, так позитивні для працівника наслідки (рис. 1).

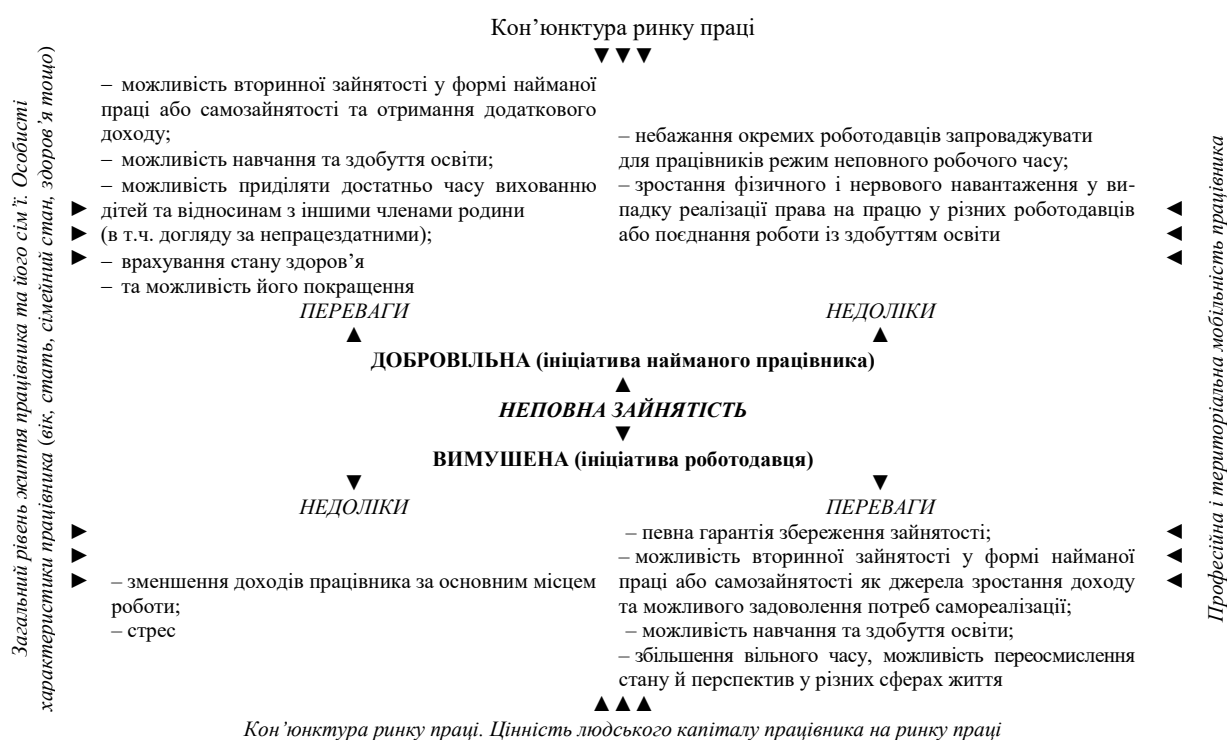


Рис. 1. Можливості реалізації найманим працівником особливостей неповної зайнятості

Оскільки ініціатором вимушеної неповної зайнятості є роботодавець, то основні переваги від такого явища отримує саме цей суб'єкт соціально-трудових відносин, зберігаючи максимально можливо персонал організації, особливо цінні кадри, що дасть можливість при налагодженні ділової активності підприємства уникнути додаткових витрат на пошук, підбір, наймання, адаптацію на навчання нових працівників. Однак, сукупність як внутрішніх, так і зовнішніх чинників здатна порушити в будь-який бік співвідношення між позитивними і негативними аспектами запровадження на підприємстві відносин неповної зайнятості (рис. 2).

До того ж довготривале часткове безробіття здатне спричинити зростання плинності працівників з метою пошуку кращого місця роботи, особливо якщо окремим з них сприятиме трудодефіцитна кон'юнктура певних сегментів ринку праці. Чималих зусиль необхідно докласти роботодавцю і для доведення причин простою, що дадуть право на отримання допомоги по частковому безробіттю.

Отже, неповна зайнятість, залежно від співвідношення внутрішніх та зовнішніх чинників, може нести як мотивуюче навантаження, так і стати негативним чинником у формуванні соціально-трудових відносин. Добровільна неповна зайнятість є беззаперечним дієвим стимулом в системі мотивації персоналу до продуктивної праці, оскільки вона здатна задовольняти чимало потреб найманих працівників, як нижчих, так і вищих рівнів, й одночасно надає роботодавцям можливість залучати та зберігати найбільш конкурентоспроможних працівників.

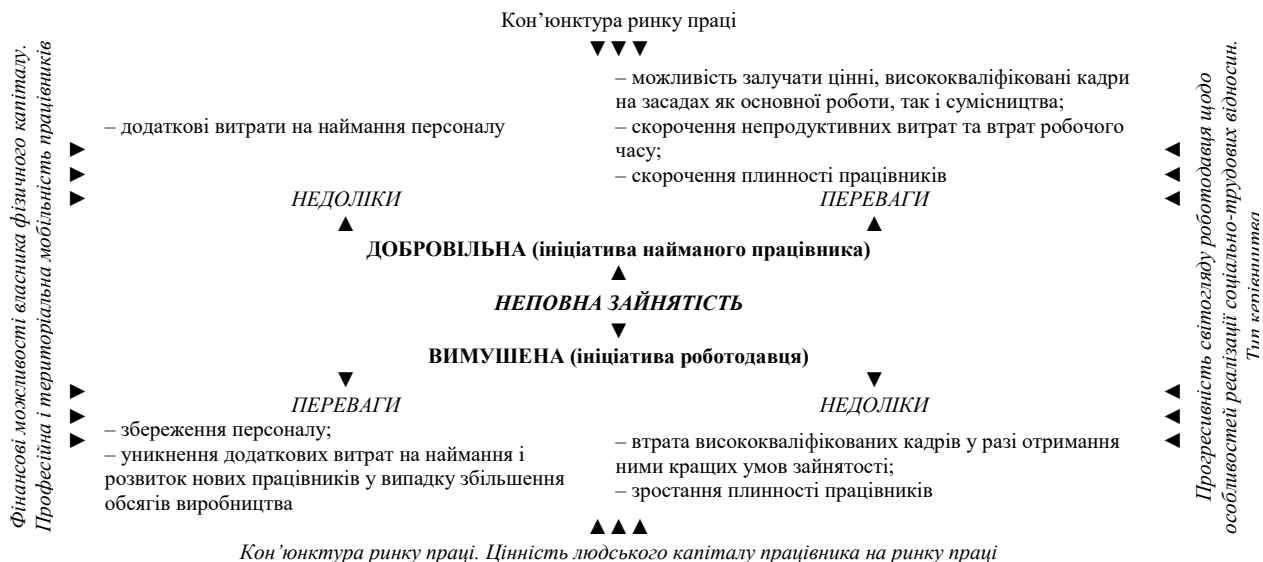


Рис. 2. Можливості реалізації роботодавцем особливостей неповної зайнятості

Вимушена неповна зайнятість, яка для найманих працівників з першого погляду виглядає як явний антистимул до продуктивної праці, при зваженому підході може стати поштовхом для самореалізації в подальшій трудовій або підприємницькій діяльності, а отже – до збільшення власних доходів та користі для суспільства. Крім того, вимушена неповна зайнятість є засобом збереження власником підприємства персоналу й уникнення пов'язаних з цим витрат, а також сприяє зниженню рівня безробіття в державі, що, в свою чергу, зумовлює необхідність пошуку додаткових механізмів захисту прав найманих працівників у сфері соціально-трудових відносин.

Література

1. Закон України “Про зайнятість населення” від 5.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс] : станом на 20.04.2015 р. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] : станом на 20.04.2015 р. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Офіційний сайт державної служби статистики України [Електронний ресурс] : станом на 10.04.2015 р. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>.
4. Словник української мови [Електронний ресурс] : в 11 т. – 1970. – Т. 1. – С. 437. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/vymushenyj>.

References

1. Pro zainiatist naseleennia : Zakon Ukrainy vid 5.07.2012 N 5067-VI : stanom na 20.04.2015. – URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 N 322-VIII : stanom na 20.04.2015. – URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Ofitsiyniy sait derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy [Substantiation of basic qualitative and quantitative indicators of demographic security of Ukraine]: stanom na 10.04.2015. – URL: <http://ukrstat.gov.ua>.
4. Slovnyk ukrainskoi movy: v 11 tomakh. – 1970. – T. 1. – 437. – URL: <http://sum.in.ua/s/vymushenyj>.

Надіслана/Written: 25.07.2015 р.
Надійшла/Received: 27.07.2015 р.
Рецензент: д.е.н., проф. І. Л. Сазонць