

## ЗРОСТАННЯ ВИДОВОЇ РІЗНОМАНІТНОСТІ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА ПРІОРИТЕТНИМИ НАПРЯМАМИ СУСПІЛЬНОГО РОЗВИТКУ

У статті показано зміни видової різноманітності форм зайнятості в умовах господарського поступу та виокремлено класифікаційні ознаки їх розподілу на групи. Обґрунтовано важливість застосування нових її перспективних форм з урахуванням посилення гнучкості ринку праці та зростання мобільності робочої сили.

In the article the changes of specific variety of forms of employment are rotined in the conditions of economic advancement and the classification signs of their dividing are selected into groups. The importance of application of the new perspective forms of recognition strengthening of flexibility of labour-market and growth of mobility of labour force is grounded.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** У сучасних умовах на більшості національних ринках праці проходить докорінна трансформація змісту, основних форм та видів зайнятості населення, що неухильно веде до запозичення загальносвітових тенденцій. Нової якості набуває як зміст, так і структура соціально-трудова відносин у системній тріаді «держава-роботодавець-найманий працівник», принциповим інноваціям піддається сфера зайнятості. З урахуванням зазначеного актуальність обраної тематики є доволі важливою для української практики.

**Аналіз досліджень і публікацій останніх років.** Науковий інтерес до цієї проблематики прикутий як з боку закордонних (Н. Вишневської, Н. Волгіна, Б. Генкіна, І. Заславського та ін.), так і вітчизняних учених-економістів (А. Колота, Е. Лібанової, Л. Шевченко, В. Онікієнка та ін.), соціологів, політологів та ін. осіб. Її надалі не вщухають дискусії щодо визначення класифікаційних ознак виокремлення тих чи інших форм і видів зайнятості, адже в умовах зміни пріоритетів суспільного розвитку розкривають нові можливості більш повного та результативного використання трудових ресурсів, залучення до праці тих груп населення, для яких традиційні форми зайнятості, доволі тривалий час були неприйнятні або незручні.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Наукові пошуки вчених-економістів останніми роками дещо поглибили уявлення про детермінанти зміни форм зайнятості, проте питання, пов'язані з уточнення та доповнення переліку факторів, що впливають на активізацію населення до трудової діяльності все ще залишаються найменш дослідженими.

**Постановка завдання.** Основним дослідницьким завданням і метою цієї статті є обґрунтування змін, яких зазнала структура зайнятості населення та виокремленні нових її форм і видів відповідно до пріоритетів суспільного розвитку.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** З метою здійснення більш розгорнутої характеристики дослідження чинників впливу на посилення видової різноманітності форм зайнятості в умовах господарського поступу, проведемо чітке розмежування між категоріями «вид» і «форма зайнятості». Види зайнятості характеризують розподіл економічно активного населення за сферами і галузями народного господарства, професіями, спеціальностями тощо, у той час, як форми зайнятості являють собою організаційно-правові способи та умови використання людської праці.

Автор вважає, що виокремлення окремих форм та видів зайнятості потребує доповнення, деталізації та уточнення класифікаційних ознак тощо. Для цього скористаємося даними табл. 1.

Класифікаційні ознаки виокремлення форм та видів зайнятості населення  
(складено автором [1, с.56; 4, с.125; 6, с.239])

Форми зайнятості		
1.	за відповідністю нормативній тривалості робочого часу	— нестандартна (нерегламентована, нетипова); — стандартна (регламентована).
2.	за статусом зайнятості	— первинна; — вторинна.
3.	за стабільністю трудової діяльності	— постійна; — тимчасова.
4.	за формами правового регулювання	— легальна (законно зареєстрована в офіційній економіці); — нелегальна (тіньова, кримінальна).
5.	за формами організації робочого часу	— повна; — видима; — гнучка. — неповна; — невидима;
6.	за способом залучення до праці	— робота за наймом; — самозайнятість (індивідуальна трудова діяльність, ведення домашнього господарства, фермерство і таке інше).
7.	за волевиявленням до праці	— добровільна; — примусова.
8.	за простором здійснення праці	— реальна; — віртуальна.
9.	за характером праці	— традиційна; — інноваційна.
10.	за місцем виконання роботи	— на підприємстві; — вдома.
Види зайнятості		
1.	за характером діяльності	робота на підприємствах усіх видів, у організаціях, установах і т. ін.; робота за кордоном, на спільних підприємствах; виконання державних і громадських обов'язків; служба в армії; індивідуальна трудова діяльність; навчання в денних загальноосвітніх школах, середніх спеціальних і вищих закладах освіти; інші види денного навчання; ведення домашнього господарства; виховання дітей в сім'ї; догляд за хворими, інвалідами та людьми похилого віку; інші види діяльності, встановлені законодавством
2.	за соціальною належністю	робітники; службовці; управлінський персонал (менеджери); фермери; підприємці (особи, які в інтересах різних підприємств, організацій і в своїх власних інтересах вишукують можливості найкращого використання господарських ресурсів, організують виробництво та обмін, здобувають вигоду та несуть економічну й іншу відповідальність за свої дії)
3.	за галузевою належністю	зайняті в матеріальному виробництві; невиробничій сфері; окремих великих галузях народного господарства (промисловість, сільське господарство, будівництво, побутове обслуговування і т. п.); підгалузях (машинобудування, приладобудування, верстатобудування, швейна промисловість і т. ін.)
4.	за територіальною ознакою	зайняті в окремих регіонах, економічних районах, адміністративно-господарських одиницях
5.	за рівнем урбанізації	зайняті в міській та сільській місцевості
6.	за статево-віковою ознакою	чоловіки та жінки; молодь, особи середнього та похилого віку; зайняті на початку трудової діяльності, в періоди створення сім'ї, набуття професії, в період активної трудової діяльності, підготовки до пенсії і т. ін.
7.	за видами власності	зайняті на підприємствах і в організаціях різних форм власності: державної, приватної або змішаної

Зауважимо, що зайнятість у формі найманої праці в Україні базується на економічному примушенні індивіда до праці та виражається у взаємному примушенні найманих працівників до спільної праці в умовах конкуренції за найсприятливіші умови продажу індивідуальної робочої сили. Саме конкуренція власників індивідуальних робочих сил за робоче місце та система трудових відносин між роботодавцями і найманими працівниками складають соціально-економічний механізм економічного примусу до праці.

Серед робочих фізичної праці виокремлюється група самозайнятих, що є одночасно найманими працівниками і власниками-роботодавцями. Змінюється статус безробітних: те, що раніше сприймалося як стигма, поступово стає частиною біографії типового сучасного працівника. Закриття або зниження активності підприємств державного сектора, скорочення числа робочих місць і спрощення процедури звільнення призвело до перманентної загрози безробіття, створивши тим самим нову диференціацію на безробітних і зайнятих [4, с.115].

У вітчизняній практиці самозайнятість стала трактуватися як альтернатива зайнятості працездатної особи з самостійним створенням робочого місця задля отримання доходів від власної діяльності з метою забезпечення себе необхідними благами і задоволення власних потреб. Йдеться насамперед про зайнятих в особистому підсобному господарстві, які виробляють сільськогосподарську продукцію не лише для власного споживання, а й для продажу (або обміну). Особи, які залучають до виконання певних видів робіт членів своїх сімей на безоплатній основі, також займають проміжну позицію між індивідуально зайнятими та підприємцями.

В умовах відсутності обов'язковості та складності процедури реєстрації деяких видів діяльності певна категорія самозайнятих не реєструється. Адже, щоб вижити в сучасних умовах господарювання, значна частина населення змушена вдаватися до пошуку додаткових джерел заробітку, якими нерідко стають доходи із неформального та тіньового сектора економіки, який завдає певних збитків державі через недоотримання податків, частина яких могла б бути спрямована на розвиток соціальної сфери.

Поява тіньової зайнятості загрожує зниженням якості робочої сили. Особливо це стосується таких її видів, як «човників» з числа лікарів, викладачів, фахівців технічного профілю і т.ін. Причиною цьому перш за все слугує, недосконалість правового поля, яка неухильно веде до погіршення економічного становища найманих працівників, різкого падіння рівня оплати праці, зниження загального добробуту населення та ескалації бідності.

Неформальна зайнятість становить стихійну основу перерозподілу робочої сили за видами діяльності, що зумовлюється зміною попиту на товари та послуги.

В офіційному секторі ринку праці традиційні робочі місця скорочуються, а нові створюються по вузькому колу професій і їх кількість збільшується досить повільними темпами.

У той же час неформальний сектор більш гнучко і оперативно реагує на зміни ринкового попиту на товари та послуги, тому неформальна зайнятість стала своєрідним полігоном формування ринкової поведінки у сфері трудових відносин для значної частини економічно активних громадян, джерелом забезпечення доходу, який дозволяє компенсувати негативні наслідки спаду виробництва [5, с.86].

Як зазначають російські дослідники цієї проблематики В. Гімпельсон і Р. Капелюшников, розширення масштабів нестандартної зайнятості – це не короткотривала аномалія і не політичний прорахунок, які можна усунути за допомогою відповідних «правильних» законів або інших заходів державної економічної політики. Тут проявляється глобальна тенденція, що має глибоке соціальне, економічне, політичне та технологічне коріння [7, с.89].

У ринковій економіці неформальний та тіньовий сектори виконують і ряд важливих позитивних функцій. Вони стримують зростання безробіття в умовах нерегулярної виплати заробітної плати або регулярних її затримок, обмежуючи число претендентів на отримання допомоги по безробіттю, сприяють збереженню потенціалу людських ресурсів за рахунок підтримання рівня життя та розвитку підприємницьких навичок у значного прошарку населення України.

Одночасно неформальний сектор став важливою формою адаптації до нових відносин для більшості населення, а для багатьох – і засобом вертикальної мобільності. Саме бурхливий розвиток неформального сектора спростував розповсюджену думку про психологічну неготовність населення до ринкової економічної системи і надто велику залежність людей від опіки держави. Сама швидкість переходу до ринкових відносин в Україні розширила можливості, які відкрилися у неформальному секторі для нових видів економічної діяльності, які раніше або взагалі не існували або були монополізовані державою.

Зміна статусу зайнятості призвела до появи вторинних її форм. Якщо слідувати українському законодавству первинною слід вважати зайнятість на одному робочому місці, де і знаходиться трудова книжка працівника. У той же час вторинна – не вимагає такого документального оформлення і передбачає зайнятість на двох чи більше робочих місцях (на кожному поза основним місцем роботи) (табл. 2).

Поштовхи до появи таких її видів спричинили кризові явища в економіці, які посилили спад виробництва та випадки простою фабрик і заводів. Природно, що вторинні працівники є менш соціально захищеними і доволі часто взагалі не піддаються обліку.

На сьогодні такого роду зайнятість уже не стегматизується як вияв «чужинних» меркантильних інтересів, а стає все більш поширеною формою працевлаштування економічно активного населення, що пов'язано з детермінацією низки ознак розвитку як національного, так і глобального ринку праці.

Серед їх числа виокремимо такі: процеси інформатизації та автоматизації виробництва, віртуалізацію робочого місця, можливість розпоряджатися вільним часом та ін. Як наслідок, усе більше громадян України, в тому числі у розрізі окремих професійних груп, звертаються до вторинної зайнятості, насамперед, як джерела додаткового заробітку, оскільки доходи за основним місцем праці не відповідають базовим потребам людини, при чому така зайнятість вже не обов'язково може бути на легальних засадах. Вона є базовою основою появи нових видів зайнятості.

Таблиця 2

Наслідки впливу вторинної зайнятості на регіональні ринки праці [7, с.315]

ПОЗИТИВНІ ВПЛИВИ	НЕГАТИВНІ ВПЛИВИ
1	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>– часткове задоволення попиту на економічно активне населення в розрізі окремих професійних груп;</li> <li>– компенсація падіння доходів від зайнятості за основним місцем праці;</li> <li>– збільшення пропозиції економічно активного населення;</li> <li>– підвищення соціально-трудової мобільності населення, вчасна реакція на економічні зміни;</li> <li>– ефективне використання інтелектуально-трудового потенціалу через зростання активності;</li> <li>– зменшення еміграції осіб з високим інтелектуально-трудоим потенціалом;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– поширення тіньових форм зайнятості, недоотримання податкових надходжень;</li> <li>– зниження загальної продуктивності праці через втрати, пов'язані з подоланням відстані, ознайомленням з посадовими обов'язками тощо, поширення малопродуктивних робочих місць;</li> <li>– зниження конкурентоспроможності працівників, що працюють на постійній основі;</li> <li>– деформації на ринку через зниження продуктивності праці за основним місцем праці;</li> <li>– конкуренція молоді, пенсіонерів, інших соціальних груп проти економічно активного населення;</li> <li>– витрати на соціальний захист осіб, які неофіційно зайняті на кількох робочих місцях, але офіційно зареєстровані на біржі праці;</li> </ul>

1	2
<p>– мотивація окремих осіб до зростання професійних навиків з метою оптимізації використання особистого часу, спрямовуючи його на трудову діяльність з одержанням максимальних доходів;</p> <p>– зниження ризику безробіття економічно активного населення.</p>	<p>– труднощі статистичного обліку показників, що відображають функціонування ринків праці, кількості робочих місць, доходів громадян;</p> <p>– відтягування найбільш кваліфікованого та адаптованого до умов ринку економічно активного населення, внаслідок чого решта осіб залишається безробітними.</p>

Розглянемо й інші класифікаційні ознаки виокремлення її основних форм. Так, за стабільністю трудової діяльності її поділяють на постійну і тимчасову. Тимчасова – пов’язана з тимчасовим, епізодичним або сезонним характером роботи за тимчасовими контрактами на певний термін у той час як, постійна – відзначається відносною стабільністю місця роботи. Важливою прерогативою інформаційної економіки стає модифікація виробничої структури підприємств, що дало можливість змінювати місце виконання роботи, і спричинило поштовх до появи нової класифікаційної ознаки виокремлення форм зайнятості. На тепер працівники мають змогу вільно обирати між можливістю виконання роботи безпосередньо на робочому місці чи вдома, якщо цьому сприяють умови.

Залежно від зміни форм організації робочого часу можна виділити декілька форм зайнятості. Першою розглянемо повну зайнятість, яка означає використання всіх придатних для цього ресурсів і характеризується достатністю робочих місць для тих, хто потребує оплачуваної роботи, бажає й здатен працювати. За умов її настання пропозиція робочої сили повністю покривається попитом на робочу силу в суспільному виробництві. Однак не слід ототожнювати повну зайнятість населення в макроекономічному розумінні, про яку йдеться, з повною зайнятістю окремої особи, що визначається ступенем індивідуального використання робочого часу: неповний або повний робочий день (тиждень). Однак 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.

Неповна зайнятість може бути вимушеною (приховане безробіття), носячи організаційно-економічний характер, тобто виникає через різні виробничі та бізнесові негаразди, які пов’язані з кризою в економіці та зменшенням обсягів виробництва й виявляється в низьких доходах населення і в низькій продуктивності праці. Але може бути й добровільною з використанням неповної робочої зміни (тижня) за згодою або бажанням працівника, носячи при цьому соціальний характер (пенсіонери; певною мірою забезпечені громадяни; люди, у яких погіршилося здоров’я; мати, яка має неповнолітніх дітей та ін.) та сприяючи врівноваженню дисбалансу, 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.

Крім розв’язання демографічних проблем та боротьби з безробіттям, гнучкі форми зайнятості мають ще й інші цілі. Так, їх використання дає змогу періодично поновлювати знання, проходити профперепідготовку та підвищення кваліфікації, регулювати режими робочого часу працівників різних вікових груп, тобто створює сприятливі умови для формування робочої сили. Потреба в цьому зумовлена, зокрема, структурною перебудовою економіки, скороченням частки зайнятості в промисловості та зростанням сфери послуг, безперервним удосконаленням техніки, технології та організації виробництва, постійними змінами обсягів і структури попиту на товари й послуги, тобто змінами в потребах підприємств у кількості та якості індивідуальної робочої сили.

Крім того, на індивідуальному рівні гнучкі форми зайнятості дають змогу задовольняти потреби окремих громадян у поєднанні роботи з виконанням інших соціальних обов'язків або з оздоровленням [8, с.108].

Якщо говорити про інноваційні форми зайнятості, то вагомою складовою трансформації трудових відносин останнім часом стала дистанційна зайнятість. Масштаби і темпи поширення якої, передусім у розвинутих країнах світу, є значними і мають тенденцію до прискорення. Нині консенсусу в розумінні основних рис та ознак дистанційної зайнятості в науковому співтоваристві поки не існує, так само, як не досягнуто згоди з питань, які характеристики має містити це поняття. Форми застосування дистанційної зайнятості надзвичайно різноманітні, а хаотичність і швидкість поширення цього явища тягне за собою появу нових термінів і понять. Найбільш розгорнутим вважаємо визначення дистанційної зайнятості, запропоновано українським економістом А. М. Колотом, а саме: «Дистанційна зайнятість – це нестандартна форма зайнятості, яка заснована на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій» [6, с.24].

Практика трудових відносин із кожним днем набуває нових, більш жорстких контурів під впливом трансформаційних процесів. На превеликий жаль певне число нововведень у цій сфері в основному скероване на обмеження прав працівників. Одним із таких напрямків слід вважати використання, так званих, нестійких форм зайнятості. До подібних схем організації праці відносять позикову працю (лізинг персоналу), аутсорсинг та аутстафінг. Кадрова стратегія сучасних підприємств обумовлюється потребами та специфікою бізнесу. Деякі з них інвестують розвиток свого персоналу, щоб знизити або зовсім уникнути витрат на залучення тимчасового персоналу, але власний персонал використовують рідко та для досягнення короткострокових цілей. Інша група підприємств вважає за краще отримувати співробітників на умовах лізингу і саме таким чином мінімізувати витрати на кадри. Нові форми зайнятості також часто вимушені застосовувати зарубіжні представництва, які не мають у своєму складі необхідної кількості кваліфікованих фахівців. Такі тенденції зумовлені перш за все посиленням конкуренції. Більшості компаній для виживання у конкурентній боротьбі з одного боку необхідно бути дуже гнучкими, а з другого – оптимізувати свої витрати. Другий фактор – це розвиток сфер діяльності, де зайнятість має сезонний або проектний характер, де високий відсоток лінійних підрозділів. У даному випадку циклічність коливань чисельності персоналу потребують нових підходів, тому одним з найбільш цікавим рішенням може стати використання наведених технологій.

До числа переваг нових напрямів комплектування підприємства робітничими кадрами слід віднести такі [9, с.85]:

- зростання рентабельності бізнесу (скорочуються витрати на обслуговування бізнес-процесів);
- концентрація всіх зусиль на основному бізнесі (передача супутніх бізнес-процесів на аутсорсинг дозволить направити зусилля на основну справу компанії);
- залучення чужого досвіду (аутсорсингова компанія спеціалізується на визначеному виді діяльності та обслуговує велику кількість фірм, що дозволяє їй досконало розбиратися у всіх поточних питаннях і використовувати напрацьований досвід);
- надійність і стабільність (аутстафінгова компанія несе відповідальність за роботу, яку виконує згідно з договором на обслуговування та поточним законодавством);
- гнучкість масштабів бізнесу. При збільшенні (скороченні) масштабів бізнесу підприємству необхідно буде наймати (скорочувати) працівників,

нести витрати на їхнє навчання, обладнання робочого місця, платити додаткові податки, компенсації тощо, що потребує часу та додаткових витрат і може призвести до зниження мобільності бізнесу і зростанню витрат. Для аутсорсингової компанії збільшення або скорочення масштабів вашого бізнесу буде супроводжуватися лише переглядом вартості послуг, які передані на аутсорсинг.

Останніми роками у секторі позикової праці (виконуваної працівником певної кваліфікації, найнятим і наданим агентством позикової праці у розпорядження третьої сторони – користувача – для виконання певної роботи на користь останнього) працює близько 2,5% усього зайнятого населення. Найбільше вона розповсюдилася на професії, які раніше традиційно забезпечувалися штатними працівниками. Проблемою номер один залишаються питання законодавчого врегулювання подібного роду відносин.

**Висновки і перспективи подальших розробок.** Отже, як бачимо в міру поглиблення економічних реформ і розвитку науково-технічного прогресу форми зайнятості змінюються та наповнюються новим змістом й відіграють дедалі відчутніше значення у формуванні робочої сили, дають змогу більш точно прогнозувати обсяги трудового потенціалу та їх використання як у масштабах держави, так і в регіонах з урахуванням їхнього економічного розвитку. Подальші наукові розвідки доцільно скерувати на обґрунтування нових можливостей розвитку трудових відносин та забезпечення продуктивної зайнятості під впливом інформаційно-комунікаційних технологій й визначення перспектив їх запровадження в українську практику.

#### **Список використаної літератури**

1. Баласинович Б. О. Зайнятість в умовах становлення інформаційного суспільства: дис. канд. екон. наук: 08.01.01 / Олександр Богданович Баласинович. – К., 2004. – 195 с.
2. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: [підруч.]; [4-те видання] / О. А. Грیشнова. – К.: Знання, 2009. – 384 с.
3. Економічна теорія (Політекономія. Мікроекономіка. Макроекономіка): [навч. посіб.]; [2-ге вид.]. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 688 с.
4. Балакірева О. М. Детермінанти соціально-економічної нерівності в сучасній Україні: [монографія] / О. М. Балакірева, В. А., Головенько, Д. А. – К., 2011. – 592 с.
5. Щербіна В. К. Неформальна зайнятість як фактор розвитку національного ринку праці: [зб. наук. праць] / В. К. Щербіна. – 2008. – № 8. – с. 85–92.
6. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: [монографія] / [ред.-координатор М. В. Туленков]. – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.
7. Біль М. М. Вторинна зайнятість на регіональних ринках праці: переваги та недоліки поширення / М. М. Біль // Інноваційна економіка. – 2011. – № 6. – С. 113–317.
8. Балита О. В. Проблеми використання і розподілу людського капіталу в Україні: [зб. наук. праць] / О. В. Балита // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу: фінансова політика та інвестиції. – Луцьк: Надстир'я, 2004. – Вип. 10. – С. 107–113.
9. Чабан Л. В. Вплив аутсорсингу на витрати підприємства / Л. В. Чабан // Економічний вісник університету. – 2011. – № 17/1. – С. 84–89.

Прийнято до друку 27.07.2012