

## **НОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ТРЕНД СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

**АНОТАЦІЯ** Стаття містить наукове обґрунтування концептуальних засад щодо формування та розвитку соціально-трудових відносин в умовах розвитку нових форми зайнятості.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** диверсифікація форм зайнятості, нетрадиційні форми зайнятості, дистанційна зайнятість, аутсорсинг, аутстафінг.

**АННОТАЦИЯ** Статья содержит научное обоснование концептуальных основ по формированию и развитию социально-трудовых отношений в условиях развития новых формы занятости.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** диверсификация форм занятости, нетрадиционные формы занятости, дистанционная занятость, аутсорсинг, аутстаффинг.

**ANNOTATION** The article provides a scientific foundation of conceptual basis regarding formation and development of labour relations in terms of new employment forms development.

**KEY WORDS:** diversification of employment forms, nontraditional employment forms, remote employment, outsourcing, outstaffing.

**Вступ.** З кінця 80-х — початку 90-х років ХХ століття основною тенденцією у розвитку соціально-трудових відносин є стрімке поширення нових форм зайнятості у сфері безпосереднього докладання праці. Інформаційно-комунікаційні технології та ряд інших чинників інституційного характеру кардинально змінюють усі сторони економічного життя, у тому числі його соціально-трудова складову. Світ праці стає іншим — за структурою зайнятості, змістом праці, інструментарієм узгодження інтересів сторін і суб'єктів соціально-трудових відносин.

В Україні, як і у більшості країн світу, також відбувається трансформація інституту зайнятості, а саме, запроваджуються її нові форми, види, змінюються умови укладення трудових договорів тощо.

Диверсифікація форм зайнятості трансформується у важливу конкурентну перевагу для роботодавців та передумову підвищення якості трудового життя для найманих працівників. Водночас ця диверсифікація створює низку соціальних ризиків для обох сторін соціально-трудових відносин.

За такого стану, коли вітчизняний ринок праці набуває нових рис та механізмів функціонування має підвищуватися соціальна відповідальність науковців за своєчасну і об'єктивну реакцію на виклики, які постають у соціально-трудовій сфері.

**Аналіз досліджень і публікацій.** В Україні дослідженням теоретичних і практичних основ соціально-трудових відносин займаються відомі науковці: О. І. Амоша, С. І. Бандур, І. Ф. Гнибіденко, О. А. Грішнова, Т. А. Заяць, І. С. Кравченко, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Н. Д. Лук'янченко, В. М. Новіков, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, М. В. Семикіна, Л. В. Шаульська та ін. Їх дослідження суттєво збагатили загальну теорію ринку праці, виявили особливості формування соціально-трудових відносин в Україні, сприяли розбудові законодавчої бази та організаційно-економічного механізму розвитку соціально-трудових відносин.

Заслужують на увагу праці російських учених-економістів В. Н. Бобкова, Р. П. Колосової, Т. О. Разумової, М. В. Луданик, Л. І. Смірних.

У той же час проблема формування та розвитку нових форм зайнятості залишається недостатньо опрацьованою, у тому числі існує потреба наукового опрацювання інструментарію регулювання соціально-трудових відносин за нових форм зайнятості, створення ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудових відносин в умовах підвищення гнучкості ринку праці.

**Мета дослідження** — виокремлення сучасних тенденцій у сфері безпосереднього докладання праці та опрацювання інструментарію впливу на взаємовідносини між суб'єктами соціально-трудових відносин в умовах зростання гнучкості ринку праці.

**Результати дослідження.** Радикальні зміни в інституті зайнятості — це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудового складника на виклики динамічних змін — інформаційно-комунікаційних, організаційних, мотиваційних, демо-економічних, інституціональних тощо. Водночас, як справедливо зазначає А. М. Колот, це й свідчення розвитку відносин постіндустріальної економіки (економіки знань) у функціонуванні сучасного ринку праці. Нова ієрархія факторів економічного розвитку, інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, усе більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності. Посилення ролі творчої людини у виробництві сприяє нарощенню попиту на інтелектуальну, креа-

тивну працю, на висококваліфікованих працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового Людський капітал стає провідним фактором економічного розвитку, найефективнішим економічним ресурсом. Разом із означеним постійне зростання вимог до кваліфікації й мобільності працівників дедалі більше поєднуватиметься з проблемою зайнятості низько кваліфікованих і недостатньо мобільних громадян.<sup>1</sup>

Глобалізація відкриває кордони для вільного переміщення товарів, послуг, капіталів і робочої сили по всій планеті. На початок ХХІ століття цим процесом охоплені провідні галузі світової економіки (енергетика, електроніка, приладобудування, металургія, фармацевтика, косметологія та ін. Міжнародні підприємства все більше об'єднуються, чому сприяє система міжнародної телекомунікації. Це веде до значної втрати робочих місць у продуктивних сферах діяльності та побутових послуг. Транснаціональні виробники, здійснюючи політику глобального розміщення виробничих потужностей і створення систем дистрибуції готових виробів і послуг, сприяють зростанню інвестицій в економіку держав, що розвиваються, у тому числі і нашої країни. Розширення діяльності міжнародних альянсів за межі національних економік створює чималі можливості для використання міжнародного поділу праці на засадах нової глобальної економіки.

У століття глобальних комунікаційних мереж і тотальної комп'ютеризації в ринковому господарстві настає нова ера, для якої характерним стає прискорення, дематеріалізація, децентралізація. Одночасно з цими процесами, ймовірно, зросте кількість малих підприємств і кількість людей, що мають власну справу, відпаде необхідність у менеджерах середньої ланки. Багато підприємств будуть ліквідовані в результаті поділу праці. Міжнародна конкуренція посилить процес інтернаціоналізації галузей.

Завдяки технічному прогресу, зниження використання людської праці стає серйозною проблемою. Все це підштовхує до становлення нових форм організації життєдіяльності людей. Децентралізація корпорацій, що супроводжується застосуванням гнучких форм організації та використання праці, починає проявлятися дедалі чіткіше. На рубежі століть поживавлення економічної активності в багатьох розвинених країнах привело до збільшення кількості вакансій, пов'язаних з тимчасовою роботою та зростання неповної зайнятості. Малокваліфікованих і мало оплачуваних робіт, зайнятості лише на кілька годин на тиждень у світі стає біль-

---

<sup>1</sup> Див.: Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 73.

ше, а якісної, з точки зору умов і оплати праці, роботи на постійній основі — менше.

Внаслідок цих процесів повна зайнятість населення в економіці ставиться під запитання. Поряд з колишньою моделлю соціального устрою, що базується на постійній роботі з метою отримання доходу в межах нормального робочого часу, у багатьох країнах, в т. ч. в Україні, отримують розвиток нові моделі праці та життєдіяльності, що певним чином узгоджуються з економічними і технологічними реаліями, втім далеко не завжди відповідають інтересам найманих працівників.

Інтеграція України у світову економіку, незважаючи на всі соціальні та економічні втрати і зиски, пов'язані з нею, підштовхнула до розвитку нових форм праці і зайнятості. Це потребує адаптації населення до нових реалій сучасної економічної системи та запровадження нових форм захисту економічно активного населення.

В економіці України, як і у більшості країн світу, відбувається реструктуризація зайнятості у відповідності з вимогами ринку, що обумовлює виникнення нових її форм.

В одній з останніх монографій, що видана в Україні з цієї проблематики виокремлені наступні нетрадиційні форми зайнятості<sup>2</sup>:

- ✓ зайнятість на умовах неповного робочого часу;
- ✓ зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- ✓ тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- ✓ вторинна зайнятість;
- ✓ дистанційна зайнятість;
- ✓ зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- ✓ неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;
- ✓ нерестрована зайнятість у формальному секторі.

Довгостроковим і глибинним джерелом нестандартної зайнятості є, на нашу думку, симбіоз двох факторів, що діють у просторі й часі. Йдеться про те, що зростаюча потреба роботодавців (попит на нетипову зайнятість) поєднується з одночасною трансформацією пропозиції праці. Серед чинників, що продукують підвищення попиту на нетипову зайнятість, виділимо:

- ✓ структурні зрушення в процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, притаманного постіндустріальній економіці;

---

<sup>2</sup> Див.: Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — С.75.

- ✓ посилення глобальної конкуренції;
- ✓ значне розширення сектору послуг;
- ✓ небувалі раніше масштаби застосування інформаційних і комунікаційних технологій;
- ✓ наростання гнучкості ринку праці та виробництва.

У найзагальнішому вигляді переваги та недоліки нестандартної зайнятості пов'язані з тим, що, з одного боку, вона виступає фактором, що забезпечує гнучкість ринку праці, з іншого — робить позиції працівників на цьому ринку більш слабкими. Ця двоїстість отримала відображення у спеціальній літературі: якщо одна частина дослідників робить упор на соціальні втрати, що породжуються нестандартною зайнятістю, то інша підкреслює її важливість як інструменту адаптації фірм і працівників до безперервно змін, що відбуваються в економічному і соціальному житті.

Диверсифікація форм зайнятості не є ані добром, ані злом. Це об'єктивна реальність, яка потребує приведення її у певні організаційні та нормативно-правові рамки.

Наголошуємо на тому, що неповна та дистанційна зайнятість підвищують можливості працевлаштування соціально-вразливих верств населення — матерів з дітьми, осіб з обмеженими фізичними можливостями, молоді, створюючи можливості виконувати роботу вдома, поєднувати навчання у вищих навчальних закладах чи особисті (домашні) справи з трудовою діяльністю за наймом. Нерідко гнучкі графіки робочого часу сприяють, як свідчить практика, більш гармонійному поєднанню роботи та особистого життя, що «працює» на створення умов гідної праці. Водночас ці графіки дають змогу більш рівномірно розподілити фізичне та емоційне навантаження упродовж робочого періоду, тим самим зберегти здоров'я та працездатність працівників.

Проте нестандартна зайнятість та атипові режими робочого часу далеко не завжди узгоджуються з потребами працівників.

Для роботодавців означені вище форми зайнятості та режими робочого часу вигідні тим, що дають змогу скоротити витрати на персонал. У той же час для найманих працівників така практика нерідко створює соціальні загрози, що проявляється у низькому рівні заробітної плати, відсутності постійного доходу у тимчасово зайнятих, обмеженому доступі до програм професійної підготовки, відсутності соціальних гарантій для зайнятих у неформальному секторі. До цього ж додамо, що робочі місця на умовах неповного робочого часу, як і тимчасова зайнятість часто-густо

відрізняються нижчою якістю і умовами оплати праці, ніж аналогічні робочі місця з режимом повної зайнятості.

Свідченням асиметрії інтересів роботодавців і найманих працівників в умовах диверсифікації форм зайнятості є й наступне. Так, використання запозиченої праці зокрема аутсорсингу та аутстафінгу дозволяє вивести певну частину персоналу за штат організації, що може позитивно впливати на показники продуктивності праці, інвестиційну привабливість, податкові платежі. До того ж зникає потреба в додаткових приміщеннях, в оснащенні нових робочих місць тощо.

Що ж стосується найманих працівників, то для них використання форм запозиченої праці нерідко означає виникнення додаткових соціальних ризиків. Це пов'язане, як свідчить практика, з намаганням роботодавців ухилитися від виконання зобов'язань, що мають виконуватися за умов застосування звичних (традиційних) трудових договорів.

Існує низка соціальних ризиків і для роботодавців за використання існуючих форм запозиченої праці, а головний з них той, що персонал розглядається не як ресурс для забезпечення стійкого розвитку, а як стаття витрат. Неминучими постають проблеми у сфері управління персоналом, і передусім щодо зниження мотивованості і лояльності основного ресурсу організації. Адже більшість людей із позаштатного складу підсвідомо не сприймають організацію — фактичного роботодавця — як свою, що підриває корпоративний дух.

З поміж проблем, що пов'язані з незадовільною регламентацією трудових відносин за умов використання нестандартних форм зайнятості, чи не найбільш неврегульованими залишаються відносини у царині запозиченої праці за участі трьох сторін: «працівник—підприємець—користувач». Зазначені відносини не визнаються трудовими і не підпадають під дію Кодексу законів про працю України, як і Цивільного Кодексу. Запозичені працівники позбавлені можливості брати участь у колективно-договірному регулюванні трудових відносин, оскільки не входять до складу профспілки тієї організації, де вони тимчасово працюють, що не може не створювати передумови для соціальної нерівності, заниження стандартів якості трудового життя.

Деякі із зазначених форм зайнятості існували і раніше однак їх масштаби були незначними. На сьогодні прийшов час усвідомити масштаби та зрозуміти, що соціально-трудова відносини за нових форм зайнятості далеко не завжди відповідають потребам найманих працівників. Спостерігається правова дерегуляція трудових

відносин при одночасній відсутності соціальних гарантій. Ситуація щодо нових форм зайнятості населення України полягає в тому, що масштаби нових форм зайнятості дуже швидко розширюються, а їхні суб'єкти не мають відповідного правового статусу — законодавство щодо їх регулювання просто відсутнє.

Водночас необхідно усвідомити, що державна боротьба з феноменом - новими формами зайнятості через заборону чи подальше жорстке нормативно-правове регулювання безперспективне. Світовий досвід, еволюція соціально-економічних процесів свідчать про те, що нові форми зайнятості і надалі будуть розвиватися, а можливо будуть й домінувати над стандартними. Боротися потрібно не з самими формами, які для всіх працівників є добровільними, а в багатьох випадках ще й вигідними, а з негативними наслідками їх впровадження — соціальною та правовою незахищеністю працівників.

В умовах, коли під впливом цілого спектра об'єктивних і суб'єктивних чинників поширюється нестандартна зайнятість і її не можна загальмувати чи заборонити, гострою стає проблема посилення гнучкості правового регулювання праці та розвитку договірних засад регламентації умов нестандартної зайнятості.

Цілком очевидно, що традиційне трудове право за сучасних умов вже не може повною мірою врахувати інтереси суб'єктів соціально-трудова відносин та залишатися у тому ж форматі, що й десять і навіть п'ять років тому. Тож існує потреба певного дерегулювання відносин між працею і капіталом, перегляду діючих і введення нових норм до трудового законодавства та інших нормативно-правових актів. Прикладами такої дерегуляції можуть слугувати дії органів законодавчої влади багатьох країн світу, які, прагнучи не порушити стійкості системи соціально-трудова відносин, дозволили розширити свободу дій учасникам цих відносин, балансувати між гнучкістю ринку праці і правом людини на гідну роботу та її оплату.

Існує необхідність «інвентаризації» наявної нормативно-правової бази на предмет її відповідності завданням забезпечення продуктивної зайнятості населення, що має унеможливити подальше поширення суто ліберальної концепції на формування та розвиток ринку праці.

Вкрай актуальним залишається прийняття нових і внесення змін до діючих нормативно-правових актів, які мають регулювати відносини у сфері безпосереднього докладання праці з урахуванням нових реалій — поширення нестандартних форм зайня-

тості та атипових трудових договорів. Першочерговими заходами у цій сфері мають бути:

- ✓ ратифікація міжнародних актів, у т. ч. Конвенцій Міжнародної організації праці, які стосуються нестандартних форм зайнятості;

- ✓ прийняття нормативно-правових актів, які мають врегулювати особливості відносин суб'єктів соціально-трудова відносин в умовах застосування запозиченої праці та дистанційної зайнятості;

- ✓ прийняття Трудового Кодексу, побудованого на міжнародних трудових нормах та надбання світової практики регулювання відносин у сфері праці;

- ✓ внесення змін і доповнень до Закону України «Про колективні договори і угоди», які мають наповнити якісно новим змістом (стосовно регулювання ринку праці) угод і договорів, що укладаються на національному, регіональному, галузевому і виробничому рівнях.

Існує нагальна потреба врахування специфіки організації праці персоналу, що знаходиться на ринку нестандартної зайнятості та захисту його інтересів в практиці колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин на різних рівнях — від виробничого (колективний договір) до національного (генеральна угода). Особливої уваги потребують працівники, які підпадають під інститут дистанційної зайнятості та запозиченої праці, а отже й організаційно-правові питання аутсорсингу, аутстафінгу та організаційно-правові аспекти регулювання діяльності приватних агентств зайнятості. Актуальною є організація моніторингу масштабів та умов зайнятості, які відрізняються від типових.

**Висновки.** Підводячи підсумки, підкреслимо, що реальністю сьогодення є те, що відносини у сфері праці набувають значної гнучкості: поширення отримують нетрадиційні (нестандартні) форми зайнятості та режими робочого часу, що посилює актуальність соціальної відповідальності сторін зазначених відносин та їхніх представницьких органів.

Нетрадиційні форми зайнятості — це глобальний феномен соціально-трудова сфери кінця ХХ — початку ХХІ ст. Очевидно, що ці форми і надалі будуть зберігатися та поширюватися, зважаючи на потреби сторін соціально-трудова відносин.

Нам видається, що активізація досліджень у галузі соціально-трудова сфери в умовах розвитку нових форми зайнятості повинна стати однією з пріоритетних завдань економічної науки на сучасному етапі задля утвердження «здорових» відносин у царині



безпосереднього докладання праці, забезпечення соціальної згуртованості суспільства та підвищення якості трудового життя економічно активного населення.

### **Література**

1. *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010.
2. *Моторна І. І.* Соціально-трудові відносини: формування та розвиток [дис. канд. екон. наук] / Моторна І. І. — К.: КНЕУ, 2009.
3. *Семикіна М. В., Смутчак З. В., Пасека С. Р., Петров Ю. Д.* Соціально-трудові відносини: проблеми та гармонізації: колективна монографія / За ред. М. В. Семинкіної — Кіровоград: «КОД», 2012.

Стаття надійшла до редакції 04.10.2011

УДК. 167.23 : 336.764.2

**С. О. Силантьєв,**

канд. техн. наук,

доцент кафедри менеджменту,

ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

### **МІКРОЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ЦІНОУТВОРЕННЯ ОПЦІОНІВ**

**АНОТАЦІЯ.** Досліджено мікроекономічні основи ціноутворення опціонів у процесі торгівлі акціями. На прикладі реальної ринкової ситуації визначено стратегію для маркет-мейкера і її вартість. На основі моделі Блека—Шоулса визначено граничні волатильності БФІ для безкоштовних опціонів CALL (не більше 7,95 %) і безкоштовних опціонів PUT (не більше 10,5 %), якщо вони виконуються покупцем.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** опціони, опціонні стратегії, стренгл, безкоштовний опціон.

**АННОТАЦИЯ.** Исследованы микроэкономические основы ценообразования опционов в процессе торговли акциями. На примере реальной рыночной ситуации определена стратегия для маркет-мейкера и её стоимость. На основе модели Блека—Шоулса определены предельные волатильности БФИ для бесплатных опционов CALL (не больше 7,95 %) и бесплатных опционов PUT (не больше 10,5 %), при условии если они исполняются покупателем.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** опционы, опционные стратегии, стренгл, бесплатный опцион.

**ANNOTATION.** Microeconomic bases for option pricing on stocks as underlying are researched. On the example of real market situation the