

6. Смит А. Руководство по адаптации сотрудника: форма и содержание. — [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession-&or=view&id=1380>

7. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2005. — 479 с.

8. Урбанович А.А. Психология управления: Учебное пособие.— Мн.: Харвест, 2003. — 640 с.

9. Эюбова Л.В. Формирование адаптационной мобильности подростков к действиям в чрезвычайных ситуациях: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.02 «Теория и методика обучения и воспитания». — [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <http://psychlib.ru/mgppu/disers/EyubovaLV/EFa-a-022.htm>

Стаття надійшла до редакції 25.06.2014 р.

УДК 331.526

**Білик О.М.,**

канд. екон. наук, доц.,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## НЕСТАНДАРТНА ЗАЙНЯТІСТЬ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

*Розглянуто та систематизовано специфічні конфігурації трудових відносин, що роблять зайнятість працівників нестандартною. Розраховано чисельність прекаріату в Україні і його частку в економічно активному населенні. Запропоновано шляхи подолання негативних тенденцій прекарізації сучасного суспільства.*

*Рассмотрены и систематизированы специфические конфигурации трудовых отношений, которые делают занятость работников нестандартной. Рассчитана численность прекаріата в Украине и его доля в экономически активном населении. Предложены пути преодоления негативных тенденций прекарізации современного общества.*

*Considered and systematized specific configurations of labor relations, which make the employment of workers precarious. Calculated the number of precarious employment in Ukraine and its share of the economically active population. Suggests ways to overcome the negative trends precariousness of modern society.*

**Ключові слова.** Зайнятість, нестандартна зайнятість, прекарізація, соціально-трудові відносини.

**Ключевые слова.** Занятость, нестандартная занятость, прекарізація, соціально-трудові відносини.

**Keywords.** Employment, precarious employment, precariousness, social-labor relations.

**Вступ.** У сучасних умовах соціально-трудова сфера переживає масштабні, багатовекторні зміни, що відбуваються під впливом глобалізаційних факторів, наростанням кризових явищ у національній і світовій економіці, науково-технічного прогресу, демографічних змін, структурних зрушень в економіці та соціальних трансформацій. Трансформація інституту зайнятості і різновекторність змін на ринку праці стають усе більш інтенсивними й змінюють зайнятість і усталені параметри ринку праці, зокрема, спостерігаються небувалі масштаби застосування нестандартних форм зайнятості.

**Постановка завдання.** Питанням дослідження різних аспектів нестандартної зайнятості, крім досліджень МОП, присвячені роботи відомих зарубіжних та українських учених — М. Койне, Г. Роджерса, Г. Стэндинга, Д. Такера, В.М. Бобкова, П.В. Бізюкава, Р.І. Капелюшнікова, А.М. Колота та інших. Разом із тим, бракує чіткості у ви-

значенні критеріїв за якими той чи інший різновид зайнятості визначається як нестандартний. Тому метою статті є пошук тієї специфічної конфігурації трудових відносин, які роблять систему трудових відносин, відповідно, і зайнятість — нестандартною.

**Результати дослідження.** Поняття «нестандартна зайнятість» досі не має чіткого визначення, хоча про неї говорять досить давно. Спеціалісти, науковці та дослідники використовують цілий ряд термінів і понять, таких як: «нестабільна зайнятість», «атипова зайнятість», «неформальна зайнятість», «нерегульована зайнятість», «гнучка зайнятість» і т.п. Проте, як би по-різному не називали цей вид зайнятості науковці, зазвичай у визначення вкладають однаковий зміст. Це обумовлено тим, що більшість дослідників зайнятості використовують підхід «від протилежного». Іншими словами, нестандартною зайнятістю вважаються всі її види, що не відносяться до стандартної зайнятості. У більшості країн «стандарт» зайнятості закріплено законодавчо і означає зайнятість в режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору та на чітко визначеному стандартному робочому місці [3, с. 94]. Виходячи з цього, всі види зайнятості, що тим чи тим чином відхиляються від зазначеного стандарту, можуть вважатися нестандартними. А саме, це зайнятість, що пов'язана з роботою за строковими і неформальними договорами, поза межами нормальної тривалості робочого часу та у нестійких умовах трудової діяльності.

Розвиток нестандартних форм зайнятості і нестійкість соціально-трудових відносин — основні причини розвитку явища, що отримало назву «прекарізація». На нашу думку, термін «нестандартна зайнятість» не несе в собі того змістовного навантаження, як відповідний англomовний термін — «precarious employment», який можна перевести як «сумнівна», «ненадійна», «ризикована» зайнятість. Використання англomовного терміна дозволяє охопити різні аспекти цього виду зайнятості і більш повно виразити її суть.

Явище прекарізації має глобальний характер і про нього говорять практики та науковці у всьому світі. У сучасному світі масштаби, популярність і значення прекарізації безупинно зростає. Відповідно, це свідчить про те, що дедалі росте попит на нетипову зайнятість з боку роботодавців і, відповідно, трансформується пропозиція праці. Тобто в таких умовах ми вже не можемо стверджувати, що стандартна зайнятість має бути єдиною у соціально-трудових відносинах.

До нестандартних форм зайнятості належать такі її різновиди [3, с. 94]:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- 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;
- нереєстрована зайнятість у формальному секторі.

Але зазначене все ж не дає нам чітких і однозначних критеріїв, що дозволяють відділити тих, хто працює в рамках стандартної зайнятості, від тих, хто працює в рамках нестандартної зайнятості. Відповідно до цього, перш за все, слід окреслити причини включення працівників у трудові відносини, що відхиляються від стандартних і визначити соціальні позиції працівників, що беруть участь у такій системі відносин.

П.В. Бизюков [1, с. 82] виділяє два типи трудових траєкторій, які приводять працівників до необхідності почати працювати у нестандартних умовах. Перша — це низхідна трудова мобільність, що зумовлена різноманітними причинами суб'єктивного характеру та зовнішніми чинниками. До суб'єктивних причин низхідної траєкторії можна віднести неспроможність, небажання, ненаполегливість людини до набуття знань, які б допомогли їй отримати знання і навички, які необхідні для одер-

жання гідної роботи. До зовнішніх можна віднести: занепад підприємства чи галузі застосування знань, сімейні обставини, відсутність попиту на вузьку і специфічну кваліфікацію тощо. Цей вид трудової траєкторії тісно пов'язаний з наявністю певної життєвої ситуації, яка і змушує людину погоджуватись на роботу в невідгідних для неї умовах. Другий тип траєкторії може бути охарактеризований як адаптаційна мобільність, оскільки головним критерієм руху працівників є їх висока спроможність до пристосування та свідоме відмовлення від цінностей традиційних і законних трудових стандартів. До другого типу належать працівники, які мають можливості працевлаштування на умовах стандартної зайнятості, проте роблять свій вибір на користь нестандартних форм зайнятості свідомо, вважаючи, що це максимізує їх прибуток.

Важливим постає питання визначення конфігурації трудових відносин, які і роблять систему трудових відносин, відповідно, і зайнятість працівників нестандартною (табл. 1).

Таблиця 1

**ХАРАКТЕРИСТИКИ НЕСТАНДАРТНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

ЕЛЕМЕНТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	КОНФІГУРАЦІЇ НЕСТАНДАРТНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
спосіб найму	<ul style="list-style-type: none"> <li>— за усною домовленістю на певний фіксований строк;</li> <li>— на умовах строкового трудового договору, але його умови визначені односторонньо роботодавцем (без дотримання законних стандартів) відповідно до його інтересів і не враховуючи інтереси найманого працівника;</li> <li>— на умовах «стандартного» трудового договору, але його умови носять формальний характер і не дотримуються</li> </ul>
умови звільнення	<ul style="list-style-type: none"> <li>— припинення трудових відносин ініційоване роботодавцем без завчасного попередження працівника і без виплати компенсації (вихідної допомоги);</li> <li>— закінчення терміну домовленості або виконання визначеного обсягу робіт</li> </ul>
спосіб оплати праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>— почасова (по заниженим розцінкам);</li> <li>— за гнучкими, нестабільними розцінками;</li> <li>— за результатами праці без чіткого визначення критеріїв (якісних і кількісних показників результату діяльності)</li> </ul>
розмір оплати праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>— чітко необумовлений;</li> <li>— розмір оплати праці обумовлено, але домовленості порушено роботодавцем</li> </ul>
організація робочого часу	<ul style="list-style-type: none"> <li>— гнучкий, нерегламентований графік;</li> <li>— жорстко регламентований з порушенням (перевищенням) законодавчо визначеної тривалості робочого дня</li> </ul>
умови праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>— не відповідають встановленим нормам і стандартам</li> </ul>
право на оплачувану відпустку	<ul style="list-style-type: none"> <li>— відсутнє;</li> <li>— надається, але не оплачується;</li> <li>— надається в неповному обсязі</li> </ul>
право на лікарняний	<ul style="list-style-type: none"> <li>— відсутнє;</li> <li>— надається і фіксується у відповідних документах, але не оплачується;</li> <li>— надається, але не фіксується і не оплачується;</li> </ul>
наявність додаткових благ і соц. пакету	<ul style="list-style-type: none"> <li>— недоступні;</li> <li>— дуже обмежений, вибірковий доступ;</li> </ul>
захищеність праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>— відсутній доступ до механізму соціального захисту (льготам, допомогам тощо)</li> </ul>
вирішення трудових конфліктів	<ul style="list-style-type: none"> <li>— мовчазне прийняття позиції роботодавця;</li> <li>— звільнення працівника</li> </ul>
можливість відстоювати свої права на робочому місці	<ul style="list-style-type: none"> <li>— відсутня, через відсутність профспілок</li> </ul>

Враховуючи результати нашого дослідження та проведеного аналізу наукових робіт зарубіжних і вітчизняних учених, ми прийшли до висновку, що відповідність характеристик зайнятості цим критеріям дає нам підґрунтя класифікувати її як нестандартну, а працівника, зайнятого у таких трудових відносинах — прекарієм.

Для оцінки масштабів прекарізації на основі існуючих статистичних даних, виділяють такі категорії населення, які відносяться до прекаріату:

- безробітні (чисельність безробітного населення віком 15—70 років, тис. осіб);
- зайняте населення, що має вкрай низький рівень доходів (чисельність штатних працівників, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної заробітної плати, тис. осіб);
- населення, зайняте у неформальному секторі економіки (чисельність населення, яке зайняте в неформальному секторі економіки, тис. осіб);
- працівники, які не мають стабільної роботи і впевненості в її збереженні (чисельність осіб, які працюють за договорами цивільно-правового характеру чисельність працюючих, які не охоплені колективними договорами, тис. осіб);
- населення, яке офіційно працює в умовах вимушеної неповної зайнятості (чисельність працівників, що перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення роботи), тис. осіб; чисельність працівників, які переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), тис. осіб);
- сезонні працівники (чисельність сезонних працівників, тис. осіб);
- працівники, які здійснюють трудову діяльність у шкідливих і важких умовах праці (чисельність працюючих, які здійснюють трудову діяльність в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, тис. осіб);
- нелегальні трудові мігранти (чисельність нелегальних трудових мігрантів ув країні, тис. осіб) [3, с. 98].

За нашими розрахунками загальна чисельність осіб, які належать до наведених категорій населення, в Україні у 2012 році склала 22011,5 тис. осіб, що становить 50,9 % від економічно активного населення [2; 4]. За нашими оцінками в 2004—2012 роках, як мінімум від 50,4 % до 58,5 % економічно активного населення в Україні можна було віднести до прекаріїв (рис. 1).



Рис. 1. Частка прекаріїв в економічно активному населенні України у 2004—2012 рр, %

Джерело: розраховано автором за даними [2; 4].

На жаль, точну чисельність цих категорій економічно активного населення, що претендує на статус прекаріїв, достовірно визначити вкрай важко. Більш реальні дані можна отримати шляхом використання методу експертного опитування фокусних груп працівників.

Трансформація трудових відносин, що сформовані на основі наведених характеристик, які мають місце за нестандартної зайнятості, віддзеркалює зміни в системі трудових стандартів. У рамках нестандартної зайнятості формується специфічна система певних принципів трудових відносин, які формуються односторонньо роботодавцем і перетворюють працівників у ресурс без можливості впливати на умови своєї праці. Ця система нестандартних трудових відносин охоплює «соціально слабких» і «соціально недалекоглядних» осіб, що призводить до дегуманізації трудових відносин.

Разом з тим, методів протидії цьому поки немає. Як профспілки, так і урядовці зайняли позицію спостерігача та зосереджені на регулюванні стандартних трудових відносин. Роботодавці здебільшого позитивно відносяться до використання нестандартних форм зайнятості, оскільки отримують від цього певний економічний ефект. Працівники, що працюють у неформальному секторі добровільно, проявляють соціальну недалекоглядність. Мова йде про працівників, які мають можливість працевлаштування в рамках стандартних трудових відносин, проте свідомо обирають нестандартну зайнятість, прагнучи уникнути податків і відрахувань із заробітної плати. Небажання чи нездатність таких осіб дивитись у перспективу веде їх до соціальної незахищеності, проблем із здоров'ям і пенсійним забезпеченням у майбутньому. Таку велику ціну доводиться платити прекаріям за тимчасовий економічний зиск.

**Висновки.** Отже, зайнятість ідентифікується як нестандартна, якщо вона відповідає наступним критеріям: по-перше, трудовий договір між роботодавцем і найманим працівником відсутній або має обмежений фіксований строк; по-друге, розмір заробітної плати визнається за заниженими нестабільними розцінками без чітко визначених критеріїв кількісних і якісних показників результатів праці; по-третє, незахищеність праці від одностороннього припинення трудових відносин роботодавцем; по-четверте, відсутність доступу до механізмів соціального захисту працівників.

Невпинне заміщення стандартної зайнятості новими її формами, які менш сприятливі для становища працівника та ринку праці в цілому, на нашу думку, зумовлено дією таких факторів: зростаючою глобалізацією, економічною і політичною нестабільністю в країні, кризовими явищами в соціально-трудовій сфері, значною «тінізацією» ринку праці, недотриманням роботодавцями положень діючого трудового законодавства, слабким контролем і наглядом з боку держави за дотриманням роботодавцями положень діючого трудового законодавства тощо.

Тривожні масштаби нестандартної зайнятості унеможливають стійку соціальну динаміку та досягнення високих стандартів якості трудового життя. Нестандартні форми зайнятості, що породжені глобалізацією і процесами адаптації бізнесу до нових умов функціонування, мають право на існування. Проте має бути збережений баланс у застосуванні стандартних і нестандартних форм зайнятості, який, наразі, порушено.

Безумовно, для вирішення проблем ринку праці та зменшення масштабів нестандартної зайнятості, в першу чергу, варто акцентувати увагу на посиленні соціальної відповідальності на всіх рівнях економіки, посиленні державного контролю за дотриманням норм діючого трудового законодавства, заохоченні роботодавців до «стандартних» трудових відносин, обмеженні доступу нелегальних трудових мігрантів в Україну.

## Література

1. *Бизюков П.В.* Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. — М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. — 152 с.
2. Економічна активність населення України у 2011 р. Стат. збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2012 р. — 203 с.
3. *Колот А.М.* Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / А.М. Колот // Уровень жизни населения регионов России. — 2013. — № 11. — С. 93—101.
4. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. — [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Стаття надійшла до редакції 11.06.2014 р.

УДК 331.108:005.934

**Кравченко В.О.,**

канд. екон. наук, проф.,

Одеський національний економічний університет

### КАДРОВА БЕЗПЕКА — ОСНОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті розглянуто питання кадрової безпеки підприємства як основи економічної безпеки підприємства. Систематизовано підходи щодо визначення сутності поняття «кадрова безпека». Визначено зовнішні та внутрішні фактори виникнення загрози для кадрової безпеки підприємства. Сформульовано інноваційні ролі.*

*В статье рассмотрены вопросы кадровой безопасности как основы экономической безопасности предприятия. Систематизированы подходы, определения сущности понятия «кадровая безопасность». Определены внешние и внутренние факторы возникновения угроз кадровой безопасности предприятия. Сформулированы инновационные роли.*

*This article looks at the security personnel as a basis of economic safety of the enterprise. Systematized approaches, definition of the notion of «human security». The external and internal factors of enterprise's personnel security threats. Formulated innovative role.*

**Ключові слова.** Кадрова безпека, економічна безпека підприємства, зовнішні загрози персоналу, внутрішні загрози персоналу, інноваційні ролі керівників, лідер, інноватор, стратег.

**Ключевые слова.** Кадровая безопасность, экономическая безопасность, внешние угрозы персонала, внутренние угрозы персонала, инновационные роли руководителя, инноватор, лидер, стратег.

**Key words.** Personnel security, economic security, external threats, internal threats staff personnel, innovative leadership, innovator, leader, strategist.

**Вступ.** В умовах ринкової економіки одним із актуальних питань є управління підприємством з позиції економічної безпеки. Підприємства повинні протистояти різного роду загрозам і відновлюватись після їх настання. Успішне функціонування підприємства в умовах ринкової економіки передбачає забезпечення ефективної системи заходів економічної безпеки.

В останні роки підприємства відчувають зростання загроз з боку власного персоналу, що супроводжується погіршенням економічної безпеки підприємства внаслідок збільшення ризиків в управлінні персоналом. За оцінками фахівців, такі ризики можуть не тільки спричинити підприємству фінансові втрати, а й призвести до його повної втрати власниками або суттєвого зменшення ринкової вартості активів.