

об'єднання, які в більшості країн світу є ключовим і дуже дієвим елементом інфраструктури підтримки підприємництва, невід'ємною частиною громадянського суспільства, показником його спроможності до самоорганізації, захисту своїх прав і представлення своїх інтересів.

На жаль, діяльність таких об'єднань в Україні, ще не набула такого масштабу, який ми спостерігаємо в багатьох країнах світу. Підприємці в Україні досить скептично ставляться до своєї участі в роботі об'єднань підприємців.

Разом з тим, в Україні існують об'єднання підприємців, які:

- дійсно активно працюють і лобіюють інтереси підприємництва, в т.ч. соціального;
- орієнтовані на своїх членів;
- надають їм істотну допомогу і суттєву підтримку.

Об'єднання підприємців в Україні, так само, як і в інших країнах, намагаються сприяти розвитку соціального підприємництва, підвищенню його іміджу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Lopuschnyak H., Chala N., Poplavska O. Socio-economic determinants of the ecosystem of sustainable development of Ukraine. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. Vol. 915, 012019. URL: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/915/1/012019>

2. Колот А. М., Герасименко О. О., Шевченко А. С., Бабій Ю. М. Екосистема людських ресурсів організацій як концептологія та прикладна платформа людиноцентризму. *Проблеми економіки*. 2023. №3. С. 282-294. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-3-282-294>

УДК 331.1

Березянка Тамара

*д.е.н., проф., зав. кафедрою Економіки праці
та менеджменту*

Національний університет харчових технологій, м. Київ

ВПЛИВОВІ ПРОЦЕСИ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Національна та зарубіжна аналітика відмічає декілька серйозних тенденцій, що характеризують український ринко праці — більшість яких пов'язано із триваючою військовою ситуацією в країні.

Фізичне руйнування матеріальної частини об'єктів працевлаштування, шляхосполучення та соціальної інфраструктури суттєво скоротило можливості населення у реалізації конституційного права на працю.

Зарубіжними аналітиками з перших місяців війни відмічено скорочення діяльності 86 % комерційних компаній і практично повне припинення діяльності 48 % підприємств. Це негативним чином вплинуло на можливості збереження працевлаштування. В розвиток цього негативного фактору понад 27 % працеспроможного населення змінили своє місце проживання [1].

Під впливом означеного фактору відбулись зміни в системі відносин «власник-менеджмент» та «менеджмент-працівник». Дослідження виявили, що вже в середині 2022 року 74 % керівників компаній відмічали нестачу кваліфікованих кадрів [2]. Натомість зріс рівень задоволеності працівника у взаємодії із власником: в деяких випадках з 36 % до 57 % на кінець 2022 року. Паралельно відбувався процес поглиблення власника у керівництво бізнесом: в 35 % випадків власник поглибив свою участь у бізнесі і в 7 % — перейняв повністю. Але разом із посиленням участі власника відбулось часткове обмеження функцій та керівних можливостей менеджменту, як наслідок рівень позитивності реакції на події в середовищі менеджменту знизився з 68 % до 49 %. Незважаючи на це більшість керівників-менеджерів (84 %) виявляють лояльність і прихильність до компанії. Зростає усвідомлення значущості роботи в компанії — 77 % опитаних не планують змінювати роботу, хоча рівень задоволеності винагородою знизився з 69 % до 48 %.

Найбільшу турботу серед аналітиків викликають негативні тенденції міграційних процесів ринку праці. За визначенням Е.М.Лібанової які формують стійкий напрям депопуляції населення країни. На її думку у разі припинення військових дій країна не досягне 40 млн.населення [3]. Якщо ж врахувати, що значна частина вимушених мігрантів-українців, що виїхала за межі країни, вже не планують повертатись оскільки отримали працевлаштування, діти розпочали навчання у закладах освіти за кордоном, пройшли перенавчання і мають надію адаптуватись до нових умов — це ще більше знижує оптимістичність прогнозів щодо відновлення національного ринку праці. За даними досліджень 54 % вимушених мігрантів-українців працюють, незважаючи на втрату рівня кваліфікаційного використання. Так, 70 % жінок-мігрантів з України мають вищу освіту, але переважно використані на роботах значно нижчих за їх кваліфікацію: наприклад

дипломовані лікарі займають посади медичних сестер без права проведення ін'єкційних процедур, це стосується і лікарів-стоматологів.

Здебільшого працевлаштування за кордоном пропонується в сферах: низькокваліфікованих працівників на будівництві — 14 %; прибирання та доглядання — 10 %; сільгоспроботи — 8 %; сфера продажів та послуг — 8 %; транспорт (водії вантажівок) — 7 % [3].

Поряд із цим активізувався процес поширення практик самозайнятості та нетрадиційного працевлаштування.

Роботодавець фактично укладає з співробітником договір на надання послуг, при цьому податки сплачує не підприємець, а сам самозайнятий в розмірі 6 %, і це, безумовно, дозволяє компанії уникнути зайвих витрат і направити кошти на модернізацію і розширення виробництва. Крім того, роботодавець не зобов'язаний оплачувати самозайнятою співробітникам відпускні або лікарняний лист, а також інші виплати, зазначені Трудовим кодексом. В цілому роботодавці можуть економити мільйони грн. в рік.

Крім того, компаніям легше укласти договори на співпрацю саме з самозайнятими, а не з приватним підприємцем, тому багато приватних підприємців вже змінюють документи і оформляють реєстрацію, як само зайняті.

Укладення договору з самозайнятою особою не зобов'язує його дотримуватися робочий режим і працювати в ті години, в які трудяться інші співробітники. Адаже для отримання оплати за договором для самозайнятої важливий кінцевий результат, тобто продукт його діяльності. При цьому законодавство не забороняє йому працювати вночі або у вечірні години, а це може бути незручним для решти колективу. Самозайнятість, скоріше, рішення для тих, хто готовий поєднувати трудову діяльність з основною роботою, не може знайти постійну роботу або ж вважає за краще працювати віддалено, перебуваючи в іншому регіоні або навіть країні.

Все актуальнішим для кваліфікованої частини працівників стає напрямок фрілансу. Обирають такий вид зайнятості люди, які вважають за краще нести відповідальність тільки за власні результати праці і не залежати від інших співробітників, і планувати свій час і робочий графік за власним бажанням.

Віддалена робота тому і вважається такою, що найчастіше немає можливості особисто зустрітися з замовником і часто доводиться покладатися на чесне слово наймача. Щоб не виникло

проблем з отриманням оплати, потрібно уникати ненадійних способів оплати. Під такими маються на увазі способи, в яких передбачена можливість скасування переведення (reversal або chargeback).

Часто на спеціалізованих сайтах для фрілансерів (так званих фріланс-сайтах) є можливість отримати гроші за допомогою захищених методів оплати (escrow рахунку). Звичайно, сайти теж не можуть дати вам 100 % гарантію уникнути зустрічі з шахраями, але в більшості випадків запобігають виникненню таких проблем.

Вибирають такий вид зайнятості люди, які вважають за краще нести відповідальність тільки за власні результати праці і не залежати від інших співробітників, і планувати свій час і робочий графік за власним бажанням.

Проте такий вид роботи має і значні недоліки: дотримання принципів відповідальної трудової практики в умовах вільного пошуку стає через тиск невизначеності доходу; тиск незадоволених потреб; провокаційну привабливість пропозиції; неосвіченість в наслідках; нестиглість принципів відповідальної поведінки особистості.

В останні десятиліття в промислово розвинених країнах і країнах спостерігався *перехід від стандартних до нестандартних форм зайнятості*. Нестандартні форми зайнятості — це збірний термін, що включає форми зайнятості, відмінні від стандартної хоча б по одному з декількох критеріїв.

До них відносяться тимчасова (термінова) зайнятість, робота на умовах неповного робочого часу, тимчасова наймана праця та інші багатосторонні трудові відносини, а також замасковані трудові відносини і залежна самостійна зайнятість.

Тимчасова зайнятість, при якій працівники зайняті певний період часу, включає в себе роботу за строковим трудовим договором, договором на виконання проекту або певних робіт, а також сезонний праця і праця від випадку до випадку, в тому числі по денну роботу. У більшості країн робота за строковим трудовим договором регулюється спеціальними нормами про максимальну тривалості трудового договору, можливості продовження терміну дії договору, і критерії застосування таких договорів.

Випадкова праця означає зайнятість працівника протягом дуже короткого часу або на непостійній основі. Часто це робота на кілька годин, днів або тижнів за оплату, встановлену в рамках домовленості про оплату за день або за робочий період. випадкова праця характерна для найманої праці в неформальному секторі

економіки країн, що розвиваються, але останнім часом вона стала з'являтися і в промислово розвинених країнах, особливо на робочих місцях, пов'язаних з «роботою на вимогу», «гігіномікой» (економікою вільного заробітку) і «роботою на інтернет-платформах».

При зайнятості на умовах неповного робочого часу тривалість робочого часу коротше, ніж при повній стандартній зайнятості. У багатьох країнах встановлені спеціальні законодавчо закріплені порогові значення, що дозволяють відрізнити зайнятість на умовах неповного робочого часу від повної зайнятості. З метою порівняльного статистичного аналізу неповний робочий час часто визначають як роботу не більше 30-35 годин на тиждень. Ряд форм зайнятості передбачає дуже коротку тривалість робочого часу або відсутність стабільного графіка роботи, при цьому роботодавець не зобов'язаний гарантувати певну кількість годин зайнятості. Ці форми зайнятості пов'язані з роботою за викликом або з іншими договірними відносинами і в ряді країн називаються «Договорами з нульовою нормою робочого часу».

Трудові відносини, при яких працівники не оформлені безпосередньо в компанію, якій вони надають трудові послуги, є багатосторонніми трудовими відносинами, наприклад, коли працівник отримує роботу і оплату праці через агентства з надання тимчасового персоналу, але виконує роботу для фірми-користувача послуг. У більшості країн трудові договори укладені між агентством і працівником, який виконує роботу, а відносини між агентством і фірмою-користувачем послуг регулюються цивільно-правовим договором.

За визначенням МОП замасковані трудові відносини створюють «видимість того, що їх ніби то не існує в реальності, і зводять нанівець або мінімізують захист, передбачений законом».

Ще одна область, де не вистачає правової чіткості, це залежна самостійна зайнятість, при якій працівники надають послуги компанії в рамках цивільно-правового договору, але їх дохід залежить від одного або декількох клієнтів, або вони отримують безпосередні вказівки про те, яким чином повинна бути виконана робота.

Жінки, молодь і мігранти частіше бувають зайняті в нестандартних формах ніж інші групи населення.

У багатьох країнах світу збільшилася частка зайнятості на умовах неповного робочого часу стала більш різноманітною і тепер включає в себе «мінімальну зайнятість» (менше 15 годин роботи в тиждень), а також роботу без встановленого мінімаль-

ного робочого часу, наприклад роботу по викликом, включаючи роботу за договором з нульовою нормою робочого часу.

На тимчасову найману праці та інші багатосторонні трудові відносини припадає невелика, але дедалі більша частка зайнятості. Тимчасова наймана праця становить від 1 до 6 % найманої зайнятості в країнах, по яких є дані.

Багато підприємств гігономіки («економіки на вимогу») вважають за краще наймати працівників в якості незалежних підрядників. Хоча в економіці на вимогу задіяна все ще невелика частка робочої сили, очікується, що в найближчі роки цей показник значно зросте, і вплив цих працівників на ринок праці в цілому збільшиться.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Ринок праці в умовах воєнного стану: деякі аналітичні оцінки.
URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://niss.gov.ua/sites/default/files/2022-04/oglyad_rinokpraci_0.pdf
2. Gradus. URL: <https://gradus.app/uk/open-reports/how-has-war-affected-top-management-and-owners-companies-ukraine-ua/>
3. Лібанова Е.: «40 млн населення вже не буде. Або це будуть не українці». URL: https://lb.ua/news/2024/01/29/595959_ella_libanova_40 mln_naselennya_vzhe.html

УДК 331.5

Бондаревська К.В.

*професор кафедри соціального забезпечення
та податкової політики*

*Університет митної справи та фінансів
м. Дніпро, Україна*

СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ДЛЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ЯК НАПРЯМ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В умовах війни в Україні відбувається посилення негативних тенденцій у соціально-економічній сфері, серед яких зростання безробіття, зниження рівня реальних доходів населення, збільшення кількості людей за межею бідності, зростання кількості емігрантів та внутрішньо переміщених осіб, втрата трудового та інтелектуального потенціалу, посилення інфляції та знецінення