



УДК 331.52.338.124.4

С. Г. Рудакова,

канд. техн. наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, м. Київ

Н. С. Данилевич,

канд. техн. наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, м. Київ

Л. В. Щетиніна,

канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, м. Київ

ВПРОВАДЖЕННЯ ГНУЧКИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

S. G. Rudakova,

phd (tecnic), associate professor at the staff management and labour economics department,

Vadim Getman Kyiv National Economic University

N. S. Danylevich,

phd (tecnic), associate professor at the staff management and labour economics department,

Vadim Getman Kyiv National Economic University

L. V. Shchetinina,

phd (economics), associate professor at the staff management and labour economics department,

Vadim Getman Kyiv National Economic University

THE INTRODUCTION OF FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT IN UKRAINE

У статті досліджується прикладні аспекти застосування гнучких форм праці, проаналізовано використання окремих нестандартних форм зайнятості в умовах нестабільної економічної ситуації в Україні, обґрунтовано напрямки впровадження та розвитку гнучких форм зайнятості.

In the article investigated applied aspects of flexible forms of work, analyzed the use of certain non-standard forms of employment in an unstable economic situation in Ukraine and grounds towards the introduction and development of flexible forms of employment.

Ключові слова: гнучкі форми зайнятості, зайнятість, ринок праці, нестандартні форми зайнятості, робочий час.

Keywords: flexible forms of employment, employment, labour-market, non-standard forms of employment, business hours.

Постановка проблеми. Концепція гнучкого ринку праці передбачає формування різноманітних форм взаємодій між роботодавцями та працівниками і спрямована на раціоналізацію сукупних витрат, підвищення прибутковості, вирішення проблем безробіття. В її основі – положення про необхідність переходу до більш гнучких і нестандартних форм зайнятості. Поширення обсягів різних форм зайнятості останніми роками пов'язане з проявами світової фінансово-економічної кризи та відповідним скороченням попиту на робочу силу. В таких соціально-економічних умовах виникає новий інтерес до проблем використання гнучких форм зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню даного питання присвячені праці вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: Дж. Аткинсона, Р.Буас, М.Бехтеля, Р.Дарендорфа, Г.Зайгера, Г.Стендінга, М.Кастельса, Ч.Хенді, Р.Капелюшнікова, Н.Никифорової, С.Рязанцева, О.Туч, Е.Лібанової, І.Бондар, В.Васильченка, А.Колота, О.Крушельницької, В.Петюха та ін. В цих роботах аналізуються, як правило, позитивні сторони застосування гнучких форм зайнятості в сучасних умовах. Але поза увагою залишаються інші аспекти їх впровадження..

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є дослідження сучасних аспектів впровадження та аналіз використання окремих гнучких форм зайнятості в умовах фінансово-економічної кризи в Україні та формування потенціалу їх подальшого розширення.

Результати. В умовах інтенсивного впровадження новітніх інформаційно-комунікаційних технологій зростає роль людського фактора та соціальна спрямованість економічного розвитку.

Поняття гнучкості означає здатність економічної системи або окремих організаційних одиниць змінюватися, адаптуватися та реагувати на глобальні зміни і виклики технологічного, економічного, організаційного, соціального характеру.

Забезпечення більшої гнучкості на ринку праці в західних країнах відбувалося в напрямку «свободи» роботодавців від різних інструментів соціального захисту працівників, зокрема щодо угод про мінімальний розмір оплати праці та захист зайнятості, шляхом укладання контрактів субпідряду, розширенням тимчасової зайнятості, зайнятості неповної робочої час тощо. На мікрорівні гнучкість досягається завдяки розширенню навичок, умінь, знань, яких вимагали від працівників нові технології. Розвиток гнучкості ринку праці стимулювало і безробіття, за якого створювалася можливість використовувати непотійних працівників та зайнятих неповний робочий час.

Концепція гнучкості, розроблена Дж. Аткинсоном для фірми, реалізується за такими напрямками [1]:

1. Функціональна гнучкість. Функціональна гнучкість, або гнучкість щодо робочих завдань, пов'язана з тим, що працівники виконують різноманітні види робіт і завдань, володіючи відповідними широкими знаннями та навичками.

2. Гнучкість за чисельністю. Гнучкість за чисельністю відображає зміни в кількості працівників залежно від кон'юнктури ринку та коливань обсягів виробництва. Вона досягається в основному за рахунок працівників, що виконують допоміжні, непрофільні роботи, і відносяться до вторинного ринку праці.

3. Гнучкість щодо використання робочого часу. Гнучкість щодо використання робочого часу має місце за умови нерівномірного завантаження працівників і реалізується за різними варіантами, та вимагає запровадження ретельного поденного або підсумованого обліку робочого часу.

4. Фінансова гнучкість. Фінансова гнучкість, або гнучкість в оплаті праці, ґрунтується на угодах, які враховують індивідуальний внесок та професіоналізм працівника, і спрямована на зниження витрат та забезпечення рентабельності. Економія на зарплатній платі досягається за рахунок працівників, що перебувають у стані тимчасової, нестандартної зайнятості.

Професор А.М. Колот відмічає, що на українському ринку праці відбуваються інтенсивні процеси: трансформації зайнятості як щодо її змісту, так і щодо форм та видів [2]. Зокрема, поширюються нові нестандартні форми зайнятості та моделі робочого часу, посилюється диференціація сегментів ринку праці та підвищується їхня гнучкість, що призводить до застосування нетипових трудових договорів (контрактів).

Стійку тенденцію до розвитку, на думку професора А.М. Колота, демонструють такі нетрадиційні форми зайнятості, як [2]:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових 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.

В умовах фінансово-економічного кризового стану в Україні, що супроводжується скороченням сукупного попиту, підприємства найчастіше вдавалися наступних гнучких форм зайнятості:

- вимушена неповна зайнятість (часткове безробіття);
- режими зайнятості неповний робочий час;
- нестандартні організаційні форми зайнятості: тимчасові роботи, вторинна зайнятість (сумісництво), дистанційна зайнятість, «запозичена праця» (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу);
- нестандартні робочі місця: надомна праця, працівники за викликом;
- гнучкі (нестандартні) режими робочого часу, які можуть застосовуватись як за повного, так і неповного робочого часу.

Правовою підставою для встановлення гнучкого режиму робочого часу є стаття 13 Кодексу законів про працю України та стаття 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», згідно з якими питання режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку встановлюються за колективним договорі. Також сучасним чинним правовим документом є Наказ Міністерства праці та соціальної політики № 359 від 04.10.2006 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу». Згідно з цим документом, гнучкий режим робочого часу – це така форма організації праці, за якої для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їхніх структурних підрозділів встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня. Запровадження вказаного режиму роботи повинно відповідати інтересам роботодавців і працівників, забезпечуючи покращення результатів праці, мотивацію та реалізацію творчого потенціалу працівників. Найбільш доцільно використовувати гнучкий режим робочого часу для працівників зайнятих інтелектуальною та інноваційною діяльністю.

Використання гнучких форм зайнятості в умовах економічної кризи може виступати альтернативою безробіттю, оскільки підприємство має можливість значно скорочувати витрати на персонал упродовж складного економічного періоду. Статистичні дані останніх років свідчать про значне збільшення впродовж кризового періоду в Україні кількості працівників, зайнятих в умовах вимушеної неповної зайнятості. Значна кількість вітчизняних підприємств застосовує практику вимушеної неповної зайнятості, намагаючись уникнути значних фінансових виплат у зв'язку з звільненням працівників та зберегти кваліфікований персонал на майбутнє. Так, кожен працівник, який перебував у вимушеній відпустці, не працював з цієї причини впродовж 2010 року в середньому 272 години, а через скорочення робочого дня (тижня) – 330 годин, у промисловості – 282 та 329 годин відповідно. Питома вага втрат із названих причин у фонді робочого часу, що відповідає режиму роботи підприємств, становила 3,7 % проти 0,9 % у 2009 році [3].

Застосування тієї чи іншої форми вимушеної неповної зайнятості на кожному підприємстві визначається не лише економічними, але й виробничо-технологічними та організаційними чинниками. На одних підприємствах існують технологічні обмеження щодо впровадження режиму скороченого робочого дня (тижня), на інших – фінансові, що призводять до використання практики адміністративних відпусток. Разом з тим, у 2009 році завдяки використанню роботодавцями режимів неповної зайнятості та адміністративних відпусток вдалося зберегти більше 900 тис. робочих місць, на яких задіяна 10% всіх найманих працівників.

Для кризової економіки України періоду 2009 – 2010 років характерне поширення нестандартних організаційних форм зайнятості, зокрема такої інноваційної їх виду, як дистанційна зайнятість («фрілансер»). За даними української біржі дистанційної роботи Weblancer, за період 2005 – 2010 рік кількість зареєстрованих фрілансерів в Україні збільшилась майже у тридцять разів. Головним фактором розвитку дистанційної зайнятості є стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій наприкінці ХХ – початку ХХІ століть, становлення інформаційного суспільства.

Дистанційною зайнятістю охоплені, зокрема, представники творчих професій (художники, дизайнери, веб-дизайнери), програмісти, журналісти, консультанти, бухгалтери, юристи, маркетологи. За даними соціологічних опитувань, 8 з 10 українців мріють працювати вдома. Але звільнитися та стати фрілансером наважується не кожен, оскільки така форма зайнятості не надає жодних соціальних гарантій, не забезпечує належного фіксованого доходу. Отже, для більшості українців фріланс є лише доповненням до заробітку на основному місці роботи або виконує роль «буфера» для робочої сили у період вимушеної неповної зайнятості.

Дослідження ринку праці в Україні засвідчують, що останнім часом набули широкого розповсюдження гнучкі форми зайнятості, які отримали назву «запозичена праця». До них відносяться аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу. Офіційна статистика з даної проблематики на даний час відсутня. У підприємницькій практиці на аутсорсинг найчастіше перекладаються такі функції, як забезпечення функціонування офісу, ведення бухгалтерського обліку, логістичні та транспортні послуги, юридична підтримка, рекламні послуги тощо. Однею з причин зростання популярності аутсорсингу є відсутність прямого, перекладаючого контакту з працівником. До послуг аутсорсингу вдаються у випадках, коли: є необхідність у наймі персоналу на сезонні роботи; з'явилися вакантні місця на короткий проміжок часу (відпустки, лікарняні, декретні відпустки, відрядження); є необхідність реалізувати проект при відсутності кваліфікованих співробітників або недостатній чисельності штату (розробка ІТ, маркетингові дослідження, рекламні акції); необхідно мінімізувати податкові витрати, знизити витрати на виплату зарплатної плати.

Також в Україні поширюється використання аутстафінгу. Зокрема, компанії, які вирішили автоматизувати системи управління компанією, переводять на аутстафінг ІТ-персонал. Значна кількість торгівельних компаній, що перебувають на спрощеній системі оподаткування і чисельність працівників у яких обмежена, при необхідності найму додаткових співробітників, переводять їх на аутстафінг. Рекрутингові компанії збільшують частку аутстафінгу у власному бізнесі, що дозволяє прогнозувати подальше зростання попиту на послуги аутстафінгових та аутсорсингових фірм. Однак для подальшого розвитку цього бізнесу необхідне удосконалення існуючої нормативно-правової бази.

Для соціально вразливих верств населення характерне застосування такого різновиду гнучких форм зайнятості, як надомна праця. Вона застосовується в швейній, взуттєвій, трикотажній і аналогічних видах діяльності. Традиційно цією працею зайняті жінки, інваліди, люди похилого віку. Тобто така форма зайнятості є привабливою для людей, які відзначаються обмеженими фізичними можливостями, або просто бажують працювати самостійно, чи не можуть знайти інших засобів до існування. Якщо раніше до сфери надомної праці залучали переважно працівників з невисокою кваліфікацією, то останнім часом до неї все ширше залучається кваліфікована робоча сила – інженерно-технічні працівники, дослідники, науковці. Підраховано, що в середньому виробничі витрати надомної праці на 15 % нижчі, ніж витрати на аналогічну роботу, яку виконують на виробництві. Продукція, яку виробляють надомники, зайняті, відзначається високою якістю.

Необхідно зазначити, що в Україні, як і в більшості країн світу, з'явилися об'єктивні передумови для поширення сфери та обсягів використання гнучких форм зайнятості. Водночас дослідження показують, що загалом у нашій країні гнучкі форми зайнятості використовуються недостатньо. Це обумовлено, передусім, галузевою структурною економіки, де переважають галузі важкої промисловості з цілодобовим режимом роботи. Організаційно-технологічні умови в цих видах економічної діяльності не дозволяють широко втілювати гнучкі форми зайнятості. Однак з поступовою зміною галузевої структури та зі збільшенням питомої ваги сфери послуг впровадження гнучких форм зайнятості буде більш поширеним.

Використання гнучких форм зайнятості допомагає реалізовувати головний принцип відносин зайнятості в ринковій економіці – виключає право громадян розпоряджатися своїми здібностями, забороною обов'язкової, примусової праці. Тобто гнучкі форми зайнятості надають можливість вибору працевлаштування на гнучких формах зайнятості допомагає жінкам і відпочинку. В умовах економічної кризи, тобто скорочення сукупного попиту, гнучкі форми зайнятості допомагають підприємцям маневрувати при використанні робочої сили виходячи з економічної ситуації, що склалася, не створювати соціальної напруженості при звільненні працівників. Крім того, при скороченні обсягів виробництва гнучкі форми зайнятості допомагають збільшити або зберегти чисельність працюючих і не збільшувати при цьому кількість робочих місць. Також за допомогою гнучких форм зайнятості й режимів робочого часу (добровільна неповна зайнятість) можна розв'язати проблеми зайнятості жінок, молоді, які дітей не мають. Можливість працевлаштування за гнучкими формами зайнятості допомагає жінкам, які мають дітей, залишатись у складі економічно активного населення. Далі, крім вирішення проблем безробіття в умовах економічної кризи, використання гнучких форм зайнятості й режимів робочого часу дає змогу вирішувати проблеми структурного безробіття, тобто за таких умов роботи є можливість періодично поновлювати знання, проходити професійну підготовку та підвищення кваліфікації. Потреба в цьому також зумовлена структурною перебудовою економіки, скороченням частки зайнятості в промисловості та її зростанням у сфері послуг, безперервним удосконаленням техніки, технології та організації виробництва, постійними змінами обсягів і структури попиту на товари та послуги, і, внаслідок цього, змінами в потребах підприємств у кількості та якості індивідуальної робочої сили.

Разом з тим, поряд з позитивними аспектами застосування гнучких форм зайнятості і режимів робочого часу, варто відмітити і деякі негативні сторони. До них можна віднести: труднощі в організації праці при розробці графіків змін; працівники, які займають неповний робочий час, як правило, менш адаптовані у виробничих колективах, ніж працюючі за традиційним графіком; використання стиснутого режиму робочого часу часто призводить до підвищення втомлюваності; необхідність застосування підприємствами відповідних засобів реєстрації відпрацьованого часу.

Висновки. В період економічної кризи гнучкі форми зайнятості виконують стабілізуючу функцію на макроекономічному рівні, сприяють пом'якшенню наслідків безробіття в умовах скорочення сукупного попиту, отже і попиту на робочу силу. На рівні підприємств гнучкі форми зайнятості дозволяють вирішувати проблеми виплати зарплатної плати в кризових умовах. Тому гнучким формам зайнятості слід приділяти увагу в системі державних заходів щодо забезпечення зайнятості. До таких заходів, зокрема, слід віднести: законодавче зменшення обсягів допустимих понаднормових робіт; перехід на сумарний річний підрахунок робочого часу; субсидії підприємствам, які використовують гнучкі форми зайнятості; стимулювання створення власного бізнесу тощо.

Література.

- Блайтон Поль. Гибкость / Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – С. 1015 – 1027.
- Колот А.М. Соціально – трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: KNEU, 2010. – 251 с.
- Гнучкість у праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ekotrud.com/on-lajn-lekcz-pdruchniki/rinok-pracz/175-gnuchkist-rinku-praci.html>.

References.

- Blayton, P. (2002), Gibkost'. Upravlenie chelovecheskimi resursami [Management of human resources], Piter, Sankt-Petersburg, Russia.
- Kolot, A.M. (2010), Sotsial'no – trudova sfera: stan vidnosin, novi vikliki, tendentsii rozvitku [Socially and labour sphere: the state of relations, new calls, progress trends: monograph], KNEU, Kyiv, Ukraine.
- labor Economics (2013), "Flexibility of labour market", [online], available at: <http://ekotrud.com/on-lajn-lekcz-pdruchniki/rinok-pracz/175-gnuchkist-rinku-praci.html> (Accessed 20 Dec 2013).

Стаття надійшла до редакції 13.12.2013 р.