

між цінностями акціонерів і цінностями суспільства та повернути до бізнес-моделі соціальну відповідальність з людиною і суспільством.

Необхідно вийти за грань зловживання досягненнями науки і техніки, а також інноваціями, за грань прагнення до матеріальних цінностей і егоцентричного способу життя, за грань байдужості до страждань живих істот і неповаги до навколишнього середовища, за грань зростаючого матеріального багатства і влади не багатьох за рахунок більшості. Але для цього потрібно по іншому мислити, необхідний здоровий глузд і рішучість прозріти, необхідно знайти креативні, нелінійні способи подолання цих труднощів і проблем, які самі собі створили. Необхідно схаменутися та почати мислити іншими категоріями — історичного, глобального, планетарного масштабу.

Основи нового, справедливого світоустрою будуть формуватися передусім у сфері морально-світоглядних трансформацій, у процесі яких провідну роль відіграватимуть світоглядні, етичні, психологічні, моральні, культурні та духовні цінності.

Література

1. Глобализация мирового хозяйства и место России// Отв.ред. В.П. Колесов, М.Н. Осьмова. — М.: Экономический факультет. ТЕИС, 2000. — С. 116.
2. Глобализация — за и против, по материалам газеты Le Monde diplomatique, интернет проект Новой газеты, 2002.
3. Keneth Rogoff. Wither the Washington Consensus ? // Foreign Policy. 2003.
4. *Оскольский В.В.* Спілка економістів України і політика реформ — будуємо нову країну // За заг. ред. академіка АЕН України, проф. В.В. Оскольського. — К.: Спілка економістів України, 2010. — С. 35.
5. Доклад о развитии человека за 1999 год./ПРООН. — Нью-Йорк. Оксфорд пресс, 1999. — С. 8.
6. *Марио Рейх и Саймон Долан.* Глобальный кризис. За гранью очевидного // Пер. с англ.. — М.: Претекст, 2010. — С. 10.

Стаття надійшла до редакції 30.03.2012 р.

УДК 331.526

Вонберг Т.В.,

канд. екон. наук, доц.

Вонберг О.Ю.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РОЗВИТОК НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

Розглянуто та систематизовано основні різновиди нестандартних форм зайнятості. Досліджено стан їх розвитку в Україні та світі. Обґрунтовано основні проблеми на шляху розвитку нестандартних форм зайнятості. Надано пропозиції щодо подальшого розвитку цих форм зайнятості в державі.

Рассмотрено и систематизировано основные разновидности нестандартных форм занятости. Исследовано положение их развития в Украине и мире. Обосновано основные проблемы на пути развития нестандартных форм занятости. Сформулировано предложения по дальнейшему развитию этих форм занятости в государстве.

A main variety of the non-standard forms to employment has been considered. Their development in Ukraine and world was explored. Main problems on way of the development of the non-standard forms to employment were motivated. Offers on further development of these forms to employment in state were worded.

Ключові слова. Гнучкий режим праці, зайнятість, лізинг персоналу, неповна зайнятість, самозайнятість, тимчасова зайнятість.

Ключевые слова. Временная занятость, гибкий режим работы, занятость, лизинг персонала, неполная занятость, самозанятость.

Key words. Employment, flexible state of working, independent employment, leasing of the personnel, temporary employment, underemployment.

Вступ. У сучасній економіці держави масштаби, популярність і значення нестандартних форм зайнятості безупинно зростають. Ці тенденції зберігаються й для більшості країн близького та далекого зарубіжжя. Щоправда, найбільше різноманіття нестандартних форм зайнятості демонструють ринки праці пострадянських країн. Зазначене різноманіття сформувалося переважно під час переходу до нових ринкових відносин. Не стала виключенням і українська економіка, де зазначені вище форми набули широкого поширення. З огляду на глибинну трансформацію зайнятості, зміну її основних форм, видів та змісту, представляється особливо актуальною запропонована тема наукового дослідження.

Постановка завдання. Аналіз основних досліджень і публікацій показав, що питання дослідження та розвитку нестандартних форм зайнятості були предметом дослідження у наукових працях відомих українських і зарубіжних учених: В.Є. Гімпельсона, С. Горісова, Т.П. Золотарьової, А.М. Колота, Є.С. Кубішина, І.Л. Петрової, В.М. Петюха, Л.І. Старовойтової та багатьох ін. Разом із тим, бракує наукових розробок щодо становлення та правового врегулювання подальшого існування зазначених форм зайнятості. Тому *метою статті* є аналіз проблемних питань і розробка пропозицій щодо розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні.

Результати дослідження. Особливості розвитку та проблеми становлення нестандартних форм зайнятості доволі поширена тема для дослідження серед науковців. Це пояснюється тим, що нестандартні форми зайнятості, різноманітність яких збільшується кожного дня, функціонують поряд із стандартними формами і поступово витісняють останні.

Варто зазначити, що науковці по-різному називають ці форми: нестандартні, нетипові, атипові або гнучкі форми зайнятості, вміщуючи в них, зазвичай, однаковий зміст: форми зайнятості, які відрізняються від типових, стандартних (нормований або понаднормований робочий час, недозайнятість за часом, наявність декількох роботодавців одночасно, дистанційна робота, тобто робота поза приміщенням підприємства та ін.) Розглянемо найпоширеніші різновиди нестандартних форм зайнятості (рис. 1).

Як стверджують Л.І. Старовойтова та Т.П. Золотарьова, найрозповсюдженішими формами нестандартної зайнятості є неповна (часткова) зайнятість і тимчасова робота [3, с. 48]. Неповна зайнятість являє собою найбільш схожу до стандартної форму працевлаштування, оскільки в цій формі лише одна риса атипичності — неповне трудове навантаження. За визначенням Міжнародної організації праці (МОП), термін «робітник на неповний робочий час» слугує для визначення осіб, для яких звичайна кількість робочих годин є меншою, ніж у робітників, зайнятих повний робочий час [2, с. 14]. Проте, відмітимо, що таке трактування є узагальненим і не піддається однозначній статистичній інтерпретації. В результаті не існує єдиного загальноприйнятого способу виміру неповної зайнятості, а тому в національній статистиці різних країн для цього використовують різні методи.



Рис. 1. Різновиди нестандартних форм зайнятості

Необхідно наголосити, що неповна (часткова) зайнятість — найбільш рання форма працевлаштування найманих робітників. Цікаво, що в Німеччині до часткової зайнятості відноситься тижневе трудове навантаження в обсязі до 36 годин; що стосується Англії та Франції, то тут обсяг до 30 годин [3, с. 48]. За даними статистики західних країн, зараз приблизно 30—35 % зайнятих працюють за нестандартними режимами робочого часу.

Що стосується українських реалій, то зазначимо, що чисельність громадян України, які перебувають у стані вимушеної неповної зайнятості, скоротилася: у січні 2011 року цей показник знизився в 2,3 разу до 118,3 тис. осіб. Крім того, за останні два роки скоротилася чисельність громадян, які працюють в умовах скороченого робочого часу. Тепер їх кількість становить 520 тис. осіб.

Другим доволі розповсюдженим різновидом нестандартних форм зайнятості, як зазначалося вище, є тимчасова зайнятість, яка завжди співіснувала з іншими видами працевлаштування, але використовувалася лише за певних обставин. На наш погляд, потрібно детальніше розглянути ці обставини. По-перше, тимчасова зайнятість необхідна при несподіваному зростанні обсягу виробництва і заміні осіб у зв'язку з відпусткою або хворобою. По-друге, тимчасова робота вже давно отримала право громадянства на світовому ринку праці: низка країн запрошують працівників-емігрантів до себе на роботу зі встановленим терміном трудового контракту, який потім неодноразово подовжують. Нарешті, праця тимчасових працівників тепер широко застосовується для подолання збоїв у виробничих процесах, пов'язаних з різною тривалістю окремих операцій, для забезпечення більш плавного переходу від ручних методів праці до автоматизації виробництва, для роботи між змінами; разових робіт, додаткових змін, при переміщенні підприємства на нове місце, а також у тих випадках, коли зростає обсяг понаднормових робіт.

Відповідно до поданої класифікації (рис. 1) тимчасова зайнятість сьогодні передбачає наступні форми працевлаштування:

- занятість на визначений термін (фіксований строк трудового контракту);
- сезонна робота (договір на роботу протягом певного сезону);

- тимчасова зайнятість через посередництво різноманітних фірм (зайнятість за відрядженнями);
- випадкова робота [3, с. 48].

Таку назву цей різновид нестандартної форми зайнятості отримав через те, що терміни тимчасової зайнятості зазвичай коливаються від одного дня (поденна робота) до двох років або встановленого строку.

Наведемо деякі статистичні данні в підтримку розвитку тимчасової зайнятості в світі. Так, економісти Гарвардського університету підраховали, що саме можливість працевлаштування на тимчасових проектах дозволила скоротити безробіття в США в 90 роках XX століття на 40% [1].

З усіх безробітних, що почали працювати на тимчасових проектах, 80 % співробітників отримали другу тимчасову або постійну роботу по закінченню свого першого тимчасового проекту. Відповідно до досліджень, що були проведені серед європейських співробітників, більшість людей визнають тимчасове працевлаштування найкращим засобом отримати перше робоче місце. При цьому, найбільш позитивно до цього відносяться в Англії (95 % опитаних). І дійсно, близько 20 % тимчасових співробітників, наприклад у США, отримують пропозиції щодо постійної роботи в компаніях, де вони працювали над тимчасовим проектом. А в цілому близько 40 % тимчасових співробітників знаходять постійну роботу після або в процесі тимчасового працевлаштування.

В останні роки найбільше поширення отримали тимчасова зайнятість на певний термін і тимчасова зайнятість через посередницькі фірми. Через ці фірми підприємства оформляють замовлення на оренду тимчасової робочої сили певних категорій і спеціальностей (мова йде про лізинг персоналу).

Цікаво, що головним мотивуючим чинником для працевлаштування на тимчасові проекти через агентства є:

- ❖ для 60 % опитаних у США — отримання постійного місця роботи;
- ❖ для 80 % опитаних у Європі — отримання досвіду роботи;
- ❖ для 70 % опитаних у Бразилії — отримання додаткового доходу;
- ❖ для 50 % опитаних у Японії — гнучкий графік роботи та баланс «робота — особисте життя» [1].

Крім того, серед інших мотивуючих факторів були названі наступні:

- можливість навчання;
- більш висока оплата праці, ніж у постійних співробітників;
- цікаві тимчасові проекти (наприклад, Олімпійські ігри);
- неможливість постійної зайнятості через фізичні або сімейні обставини.

Варто зазначити й те, що значна частина тимчасових працівників у світі взагалі не зацікавлені в постійному працевлаштуванні. Менш за всіх у постійній зайнятості зацікавлені тимчасові співробітники Японії (32 %), натомість, більш за всіх — у Фінляндії (86 %).

Існує цілком виправдана закономірність: чим більше на ринку країни агенцій, що спеціалізуються на лізингу персоналу, тим менший відсоток «сірого» та нелегального працевлаштування в загальному обсязі національного ВВП.

Потрібно наголосити й на тому, що підприємства, які залучають персонал на умовах лізингу, отримують можливість підвищувати ефективність своєї діяльності, оскільки:

- вони можуть застосовувати достатню чисельність робочої сили, що необхідно на даному етапі функціонування виробництва внаслідок економічної кон'юнктури, при цьому підприємства не пов'язують себе гарантіями зайнятості;
- тимчасові працівники можуть використовуватися на непрестижних робочих місцях;

➤ тимчасовими працівниками підприємства заміщають постійних працівників, відсутніх через хворобу, що перебувають у відпустках, що проходять профпідготовку або перепідготовку.

Близько 21 % усіх компаній Європи користуються послугами агентств, що спеціалізуються на тимчасовому залученні персоналу. Більшість таких компаній у Бельгії (57 %), менш за все — у Польщі — 2 % компаній. На питання: «Якщо тимчасове залучення працівників було б неможливе, як би ви вирішили проблему потреби у них?» 61 % опитаних керівників компаній відповіли, що шукали б рішення внутрішніми силами компанії, лише 15 % відповіли, що найняли б постійних працівників. Тобто виходить, що більшість робочих місць просто не були б створені. Особливої актуальності набуло це питання й у період останньої економічної кризи.

Нарешті, варто зазначити й про існування третього різновиду нестандартних форм зайнятості — самозайнятості, яке включає в себе зайнятість підприємців, зайнятість неоплачуваних сімейних працівників і зайнятість в особистому підсобному господарстві. З перелічених різновидів найменшого поширення здобула зайнятість неоплачуваних сімейних працівників. Це підтверджується й статистичними даними. Так, відповідно до показників Статистичного щорічника за 2010 рік, кількість суб'єктів ЄДРПОУ в Україні постійно збільшується й на початок 2011 року становила 1 294 641. Разом із тим, кількість фермерських господарств останні два роки знижується з 50 126 на початок 2009 р. до 49 514 на початок 2011 р. [4].

Варто наголосити, що нові форми працевлаштування тісно пов'язані з широкомасштабними змінами в режимах роботи. Очевидно, в нестандартних режимах робочого часу, в першу чергу, зацікавлені жінки з широким колом сімейних обов'язків, учнівська молодь, особи похилого віку, особи з обмеженою працездатністю тощо. Ці режими досить широко використовуються і для постійних працівників, особливо на малих підприємствах, у сезонних галузях, на непрестижних роботах, у періоди спаду ділової активності, для залучення та закріплення кваліфікованої, компетентної робочої сили і т.п. Основний принцип застосування гнучких режимів — скорочення простоїв та інших втрат робочого часу з об'єктивних причин при максимальному узгодженні цих режимів з потребами виробництва і можливостями працівників.

Використанням гнучких форм зайнятості можна розв'язати кілька дуже важливих проблем ринкової економіки. По-перше, вони надають можливість вибору працездатному населенню між робочим часом і відпочинком. Відомо, що 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. По-друге, вони допомагають підприємцям маніпулювати чисельністю та якістю робочої сили, яка використовується на підприємстві, виходячи з потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалась, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників. По-третє, вони дають змогу ефективно розв'язувати проблеми праці жінок, пенсіонерів, працюючих студентів, мігрантів тощо. Крім розв'язання демографічних проблем і боротьби з безробіттям, гнучкі форми зайнятості й режими робочого часу 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 створювати 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 стру-

ктури попиту на товари та 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.

Висновки. Головною метою вирішення проблем зайнятості є створення умов, що забезпечують зайнятість кожного індивіда в тій сфері суспільного життя, яка найбільше відповідає його потребам і діяльності, що сприяє гармонійному розвитку особистості і підвищенню соціально-економічної ефективності праці. Актуальними виявляються не лише стандартні, а й нестандартні форми зайнятості, які дозволяють окремим верствам населення реалізуватися.

Проте, негативними наслідками впровадження нестандартних форм зайнятості, наприклад, у промисловості можуть бути труднощі в організації праці, в чергуванні змін при багатозмінній роботі, в нормуванні праці, в контролі з боку майстрів; зниження загального кваліфікаційного рівня працівників; збільшення витрат на додаткові робочі місця для зайнятих неповний робочий час. Крім того, у соціальному плані негативні наслідки проявляються в тому, що зайняті нестандартними формами зайнятості менш адаптовані у виробничих колективах, що зумовлює збільшення плинності кадрів серед них і пов'язаних з цим витрат.

Зазначимо, що тимчасова форма найму відвойовує собі простір з міркувань економії часу і ефективності й багато в чому є привабливою для підприємців. Однак тут існує небезпека зловживань, тому що вона може використовуватись як прикриття для незаконної торгівлі робочою силою або для зниження статусу постійних працівників до статусу тимчасових. Таким чином, використання тимчасової робочої сили може стати постійною рисою кадрової політики фірми, а не засобом заповнення тимчасової кадрової прогалини.

Більш того, низький рівень оплати праці тимчасових працівників може створити певну соціальну напруженість у працівників, зайнятих на постійній основі, тому що різниця в оплаті праці може знизити конкурентоспроможність останніх на ринку праці. Крім того, можливі зловживання тимчасовою зайнятістю, особливо на шкідливих виробництвах, а також використання її з шахрайською метою. Щоб цього не сталося, бажано законодавчо обмежувати максимальну тривалість тимчасового найму, максимальну кількість поновлень контрактів, визначити нижню межу заробітної плати, встановити певні соціальні гарантії тимчасовим працівникам.

Отже, серед загроз, пов'язаних із поширенням нестандартних форм зайнятості, у першу чергу варто відзначити питання соціальної незахищеності працюючих, втрату зв'язків з трудовим колективом і складнощі, а інколи фактичну неможливість скористатися захистом системи колективних договорів та угод під час вирішення конкретних питань щодо працевлаштування.

Проте, найбільшою проблемою, що значно обмежує широкий розвиток і поширення цієї форми зайнятості, є неузгодженість правового характеру. Ще й досі не прийнятий новий Трудовий кодекс, а отже Україна змушена жити за Кодексом законів про працю в Україні, якому понад 40 років. Звичайно, цей Кодекс має численну кількість змін і доповнень, проте суттєво застарілий. У нормативно-правовому підґрунті, що регулює питання праці в Україні, відсутні положення, які б хоч опосередковано врегульовували питання нестандартних форм зайнятості. Наприклад, в Україні не існує жодного нормативно-правового документу, який врегульовував би питання лізингу персоналу, хоча цей вид найму робочої сили вже давно існує і є доволі поширений. Саме тому, особливої актуальності набуває прийняття нового Трудового кодексу, в якому будуть нормативно врегульовані всі нестандартні форми зайнятості.

Література

1. Временная занятость в мире — немного цифр. Данные СІЕТТ — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://achaz.ru/press_center/3/ — Заголовок з екрану
2. Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России / Р.И. Капелюшников. — М.: ГУ ВШЭ, 2004. — 52 с.
3. Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. — М.: Издательский центр «Академия», 2001. — 192 с.
4. Статистичний щорічник України за 2010 рік / Под ред О.Г. Осауленка. — К.: ТОВ «Август Трейд», 2011. — 560 с.

Стаття надійшла до редакції 7.03.2012 р.

УДК 331.1

Дороніна О.А.

канд. екон. наук, доц., докторант,
Донецький національний університет

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

У статті обґрунтовано доцільність вивчення зарубіжного досвіду формування кадрової політики. На прикладі провідних компаній світу (Ford Motor Company, Sharp і LEGO Group) виокремлено особливості роботи з персоналом. З метою підвищення ефективності кадрової політики на вітчизняних підприємствах визначено напрями використання цього досвіду в Україні.

В статье обоснована целесообразность изучения зарубежного опыта формирования кадровой политики. На примере ведущих компаний мира (Ford Motor Company, Sharp и LEGO Group) выявлены особенности работы с персоналом. С целью повышения эффективности кадровой политики на отечественных предприятиях определены направления использования этого опыта в Украине.

In article the expediency of studying personnel selection foreign experience is proved. On an example of the leading world's companies (Fords Motor Company, Sharp and LEGO Group) are revealed features of work with the personnel. For the purpose of increasing efficiency of personnel selection at the domestic enterprises directions of using this experience in Ukraine are defined.

Ключові слова. Кадрова політика, зарубіжний досвід, стратегія, розвиток персоналу, гідна праця, програми збалансування роботи та особистого життя.

Ключевые слова. Кадровая политика, зарубежный опыт, стратегия, развитие персонала, достойный труд, программы сбалансирования работы и личной жизни.

Keywords. Personnel policy, foreign experience, strategy, personnel development, decent work, work-life balance program.

Вступ. Кадрова політика в сучасних умовах виступає одним з найважливіших інструментів управління компанією. Вона повинна формуватися з врахуванням низки зовнішніх і внутрішніх чинників, що розкривають стан макроекономічної системи та її власні особливості. Вітчизняні компанії в умовах глобалізації економічних відносин мають адаптувати свої напрями та технології роботи з персоналом до світових тенденцій у цій сфері з метою створення конкурентоздатного середовища у сфері управління людськими ресурсами та формування позитивного іміджу роботодавця.

Аналіз досліджень і публікацій. У зв'язку з необхідністю формування на підприємствах кадрової політики, яка б більш повно відповідала вимогам сучасних економічних відносин багато українських і російських науковців вдалися до вивчення зарубіжного досвіду роботи з персоналом, огляду типів і моделей кадрової