

# КОНЦЕПЦІЯ ФЛЕКСІК'ЮРІТІ ТА НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

ЦІЖМА Ю. І.

УДК 331.56

## Ціжма Ю. І. Концепція флексик'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення

Стаття присвячена теоретичним і практичним питанням використання концепції флексик'юриті та нестандартних форм зайнятості при розробці стратегії удосконалення структури зайнятості населення. Розглянуто основні характеристики концепції флексик'юриті, її принципи, проаналізовано позиціонування ринків праці країн СНД (за даними ЄС) і можливості її реалізації в Україні. Розроблено стратегію вдосконалення структури зайнятості населення, яка розглядається як система цілей, принципів та інструментів формування гнучкої структури зайнятості, результативність якої базується на виваженій організаційно-правовій платформі та ефективному інституційному середовищі. Уточнено роль, види та відмінні риси нестандартної зайнятості, організаційно-правові умови її використання, що уможлиблює її застосування в межах концепції флексик'юриті для зниження соціальної напруги та вдосконалення структури зайнятості населення.

**Ключові слова:** концепція флексик'юриті, структура зайнятості, стратегія вдосконалення структури зайнятості, нестандартні форми зайнятості.

**Рис.:** 4. **Бібл.:** 9.

Ціжма Юрій Іванович – викладач, кафедра теоретичної та прикладної економіки, Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаніка (вул. Шевченка, 57, Івано-Франківськ, 76018, Україна)

УДК 331.56

UDC 331.56

## Цижма Ю. И. Концепция флексик'юрити и нестандартные формы занятости: вызовы настоящего

Статья посвящена теоретическим и практическим вопросам использования концепции флексик'юрити и нестандартных форм занятости при разработке стратегии совершенствования структуры занятости населения. Рассмотрены основные характеристики концепции флексик'юрити, ее принципы, проанализировано позиционирование рынков работы стран СНГ (по данным ЕС) и возможности ее реализации в Украине. Разработана стратегия совершенствования структуры занятости населения, которая рассматривается как система целей, принципов и инструментов формирования гибкой структуры занятости, результативность которой базируется на взвешенной организационно-правовой платформе и эффективной институциональной среде. Уточнена роль, виды и отличительные особенности нестандартной занятости, организационно-правовые условия ее использования, которые делают возможным ее применение в рамках концепции флексик'юрити для снижения социальной напряженности и совершенствования структуры занятости населения.

**Ключевые слова:** концепция флексик'юрити, структура занятости, стратегия совершенствования структуры занятости, нестандартные формы занятости.

**Рис.:** 4. **Библ.:** 9.

Цижма Юрий Иванович – преподаватель, кафедра теоретической и прикладной экономики, Прикарпатский национальный университет им. В. Стефаніка (ул. Шевченко, 57, Івано-Франківськ, 76018, Україна)

## Tsizhma Y. I. Concept of Flexicurity and Non-Standard Forms of Employment: Modern Challenges

The article is devoted to theoretical and practical issues of the use of the concept of flexicurity and non-standard forms of employment when developing the strategy of improvement of the structure of employment of the population. It considers main characteristics of the concept of flexicurity and its principles, analyses positioning of the labour markets of CIS countries (EU data) and possibilities of its realisation in Ukraine). It develops a strategy of improvement of the structure of employment of the population, which is considered as a system of goals, principles and instruments of formation of a flexible structure of employment, effectiveness of which is based on the weighed organisational and legal platform and efficient institutional environment. The article specifies the role, types and specific features of non-standard employment and organisational and legal conditions of its use, which make its application possible within the framework of the concept of flexicurity for reduction of social tension and improvement of the structure of employment of the population.

**Key words:** concept of flexicurity, structure of employment, strategy of improvement of the structure of employment, non-standard forms of employment.

**Pic.:** 4. **Bibl.:** 9.

Tsizhma Yuriy I. – Lecturer, Department of the Theoretical and Applied Economics, Precarpathian National University named after V. Stefanyk (vul. Shevchenka, 57, Ivano-Frankivsk, 76018, Ukraine)

Проблема зайнятості населення завжди відіграла провідну роль у соціально-економічній політиці держави. Зайнятість є не просто основою існування суспільства, фактором економічного зростання й макроекономічної стабільності, але й важливою умовою формування й розвитку людського потенціалу, підвищення якості життя населення. Сучасний етап розвитку України характеризується серйозними проблемами у сфері праці, серед яких – наростаюче структурне безробіття, низька якість робочих місць і низький рівень продуктивності праці, поляризація доходів, знецінення людського капіталу, поглиблення диференціації регіональних ринків праці тощо. Негативні тенденції розвитку ринку праці чимало посилюються не лише у зв'язку з існуванням значних структурних диспропорцій в економіці, а й через

відсутність державних механізмів мінімізації наслідків впливу світової економічної кризи на сферу зайнятості. Перебування економіки України в стані економічної кризи та вплив її наслідків потребують активнішого пошуку та використання відповідних організаційних, правових, економічних механізмів адаптації сфери зайнятості до функціонування в умовах сьогодення.

У нещодавно прийнятому Законі України «Про зайнятість населення» зазначається, що державне регулювання зайнятості передбачає формування і реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття. У ст. 15 цього закону наголошується, що одним з принципів державного

регулювання зайнятості є відповідальність держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення [3]. «Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» проголошує своєю метою розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю та підвищення їх доходів [5].

Досягнення зазначених цілей цілком пов'язане з пошуком шляхів досягнення оптимального балансу між ринковим механізмом і державним регулюванням зайнятості населення, між стандартними та нестандартними формами зайнятості. Такому сполученню цілком відповідає розроблений Європейським Союзом підхід до розробки політики на ринку праці на основі комбінації гнучкості й захищеності (концепція «флексік'юріті»), що дозволяє забезпечити збалансованість інтересів держави, підприємств і працівників безпосередньо.

Проблеми зайнятості населення, її державного регулювання, завжди були в центрі уваги українських науковців: С. І. Бандура, Л. І. Безтелесної, Д. П. Богині, І. К. Бондара, В. І. Герасимчука, О. А. Грішнєвої, М. І. Долішнього, Є. П. Качана, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, Л. С. Лісгора, Ю. М. Маршавіна, В. В. Онікієнко та ін.

Дискусії щодо переваг і недоліків концепції гнучкості зайнятості (флексік'юріті) ведуться європейськими вченими досить тривалий час. Серед фахівців у цій сфері можна назвати Арво Куддо, Бредгаарда Томаса, Флеммінга Ларсена, П. Медсена, Йенса Крістіансена.

Проблематику нестандартної зайнятості досліджують чимало вчених. У своїх працях вони звертаються як до загальних питань такої зайнятості (М. А. Шабанова, О. В. Моцная), так і окремих її видів, як-от: запозиченої праці (І. М. Шопіна, М. С. Поліщук), дистанційної зайнятості (А. М. Лушніков, В. М. Лушнікова), праці на умовах строкових трудових договорів (С. О. Сільченко) тощо.

Опрацювання вітчизняних і зарубіжних джерел свідчить, що, невідлячись на значну кількість наукових праць щодо сфери зайнятості, проблеми адаптації концепції «флексік'юріті» та легалізації деяких нестандартних форм зайнятості мають великий простір для подальшого глибокого дослідження.

Мета даної статті полягає у дослідженні характеристик концепції «флексік'юріті», визначенні можливостей її адаптації для ринку праці України з точки зору її використання для розробки стратегії вдосконалення структури зайнятості, а також у вивченні впливу форм нестандартної зайнятості на ринок праці.

Однією з тенденцій, що визначають сучасний стан зайнятості в розвинених країнах, є подальше посилення її гнучкості. Це обумовлене структурними змінами в економіці (скороченням частки традиційної великої промисловості й зростанням сфери послуг), глобалізацією й посиленням конкуренції, технологічним прогресом, демографічними зрушеннями в структурі робочої сили. Для того, щоб досягти поєднання гнучкості ринку праці й захищеності працівників (захищеності зайнятості й соціальної захищеності), особливо низькоконкурентних груп населення, у середині 1990-х років було розроблено концепцію «флексік'юріті» (*flexicurity*), яка уможлиблює знаходження рівноваги між забезпеченням гнучкості ринку праці (*flexibility*) і соціальним захистом працівників (*security*), взаємодоповнюючи та взаємопосилаючи їх.

Взаємодія елементів концепції «флексік'юріті» (на прикладі Данії) представлено на *рис. 1* [9].

Сутність концепції полягає в можливості роботодавців вільно звільняти працівників і наймати нових, тому що законодавство в трудовій сфері є досить м'яким, забезпечуючи тим самим гнучкість ринку праці. Профспілки та федерація роботодавців («соціальні партнери») укладають угоди щодо більшості існуючих проблем без політичного втручання держави. Разом з тим модель характеризується високим рівнем соціального захисту безробітних, що включає виплату до 90% заробітної плати протягом тривалого періоду (до 2-х років). Система доповнюється програмами «активації», покликаною допомогти звільненим знайти нову роботу шляхом підвищення кваліфікації або одержання трудових навичок у новій сфері діяльності за рахунок держави [8].

Таким чином, держава законодавчо закріплює гнучкі умови найму й вивільнення працівників, що надають

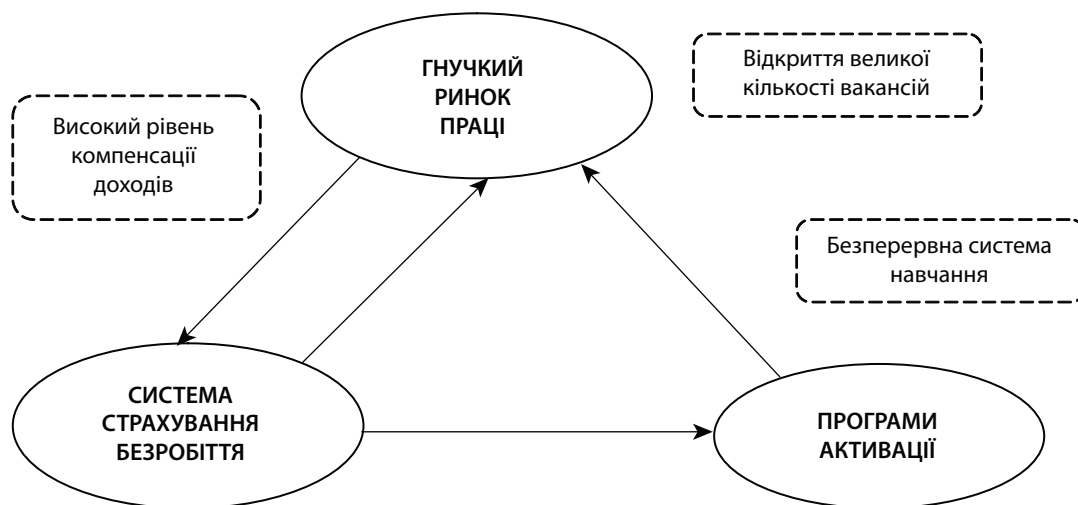


Рис. 1. Взаємодія елементів концепції «флексік'юріті» (на прикладі Данії)

роботодавцеві значний ступінь свободи, який необхідний для проведення реструктуризацій (об'єктивно необхідних в інноваційній економіці). Одночасно держава приймає на себе додатковий обсяг соціальних зобов'язань, що компенсує працівникам зниження обсягу соціальних гарантій від роботодавців. Концепція «флексік'юриті» базується на таких принципах: договірні відносини між роботодавцями й працівниками, що забезпечують необхідну гнучкість для обох сторін трудового процесу, відповідне досконале законодавство про захист зайнятості; активна політика на ринку праці, мобільність робочої сили, адаптивність до мінливих умов ринку праці (швидкий перехід зі стану безробіття до економічної активності); система освіти й перепідготовки кадрів, що сприяє розвитку професійних навичок працівника протягом усього трудового життя; система соціального захисту населення, що забезпечує необхідну підтримку рівня доходів безробітних і економічно неактивного населення.

Реалізація концепції «флексік'юриті» передбачає складний процес її адаптації з урахуванням національних, соціально-економічних, культурних особливостей. Однак рух цим шляхом являє собою досить перспективний варіант розв'язання серйозних проблем зайнятості та її структури, виходячи з досвіду Данії, Нідерландів, Австрії.

На рис. 2 наведено позиціонування ринків праці деяких країн СНД з точки зору існування підґрунтя для реалізації концепції «флексік'юриті» (за даними експертів ЄС) [1].

Зіштовхнувшись із успадкованим від радянської епохи негнучким ринком праці, кожна країна обрала власний шлях до регулювання ринку праці. Звертають на себе увагу дві крайнощі: Грузія віддала перевагу ліберальній політиці на ринку праці, тоді як Білорусь пішла шляхом підвищення захищеності найманих працівників. У всіх країнах (крім України) трудове законодавство ґрунтується на оновленому трудовому кодексі, більш адаптованому до ринкової економіки. Трудові кодекси з високим ступенем захисту працівників існують у Біло-

русі, Молдові й Україні, ліберальний кодекс – у Грузії й відносно помірні кодекси – у Вірменії й Азербайджані.

Звільнення стає складною процедурою в країнах з жорсткими кодексами, однак це не завжди гарантує дотримання прав на практиці. Для працівників важлива не абсолютна гарантія зайнятості, а нормативно-правова база, якої дотримуються на практиці та яка створює достатню мобільність робочої сили, а у випадку безробіття – і гарантії доходу.

Жорстке законодавство з надмірним захистом може стати перешкодою створенню робочих місць. Ускладнюючи механізми звільнення з метою обмеження ліквідації робочих місць, держави одержують зниження рівня створення робочих місць. Роботодавці уникають офіційного наймання працівників, навіть якщо умови наймання відносно прості, вони віддають перевагу використанню неформальних механізмів у взаєминах із працівниками. У Вірменії й Україні умови наймання більш жорсткі, переважно через складні договірні відносини, ніж умови звільнення. У Молдові ці два елементи відносно збалансовані: як наймання, так і звільнення доволі складні.

Виходячи з описаних характеристик, європейськими експертами була зроблена спроба розташувати шість країн на осях «гнучкості – захищеності». З точки зору захищеності усі країни розмістилися ліворуч (позиція України є привабливою), що стосується гнучкості, то Україна потрапила в квадрант з меншою гнучкістю. Тому адаптація моделі «флексік'юриті» до українських умов вимагає врахування нових напрямків політики зайнятості, серед яких:

- ✦ формування більш ефективної стратегії зайнятості на державному та регіональному рівнях, системи соціального забезпечення;
- ✦ розвиток комплексних стратегій безперервного навчання;
- ✦ розробка діючої й активної політики на ринку праці.

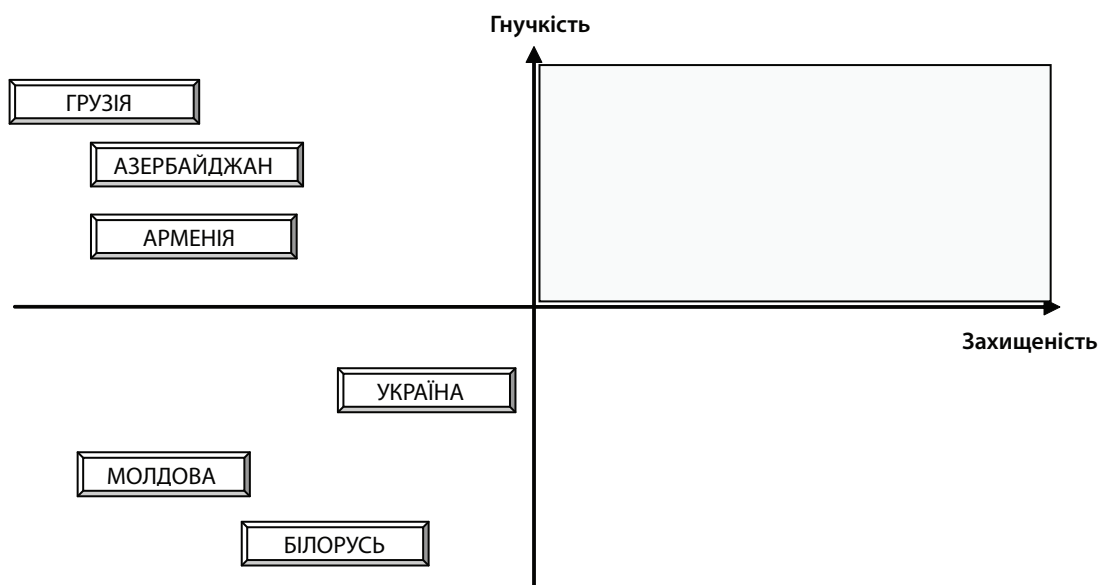


Рис. 2. Позиціонування ринків праці з точки зору концепції «флексік'юриті» (flexicurity) (за даними ЄС)

Формування стратегії вдосконалення структури зайнятості, яка ґрунтується на концепції «флексік'юріті», представлено на *рис. 3*.

У площині реалізації даної стратегії основні цілі полягають у прискоренні адаптації населення до концепції «флексік'юріті» із урахуванням європейських інтеграційних процесів розвитку інфраструктури ринку праці, підготовки кадрів. На перший план висувуються цілі вдосконалення структури зайнятості та оптимізації структури робочих місць, удосконалення цільових програм з точки зору їх впливу на умови зайнятості у галузях і регіонах.

**Р**озробка стратегії вдосконалення структури зайнятості є ключовим моментом вирішення багатьох проблем на сучасному ринку праці, вона розглядається як система цілей, принципів та інструментів формування гнучкої структури зайнятості, результативність якої базується на виваженій організаційно-правовій платформі та ефективному інституційному середовищі.

Однією з важливих характеристик концепції «флексік'юріті», яка повинна враховуватися при розробці стратегій і програм зайнятості, є розповсюдження масштабів нестандартної зайнятості, розростання якої має об'єктивний характер (*рис. 4*). Такі процеси активізує низка умов розвитку регіональних ринків пра-

ці, серед яких: домінування в галузевій структурі сфери послуг; процеси інноватизації й автоматизації виробництва. Як наслідок, усе більше громадян України, у тому числі в розрізі окремих професійних груп, звертаються до різноманітних форм нестандартної зайнятості.

У зв'язку з цим доцільним є виділення відмінних рис нестандартної зайнятості: більш низьку в порівнянні із зайнятими на постійній основі працівниками стабільність трудових відносин; нестандартний робочий час, робоче місце; обмежений доступ або повна відсутність доступу до соціального захисту, передбаченого чинним законодавством. Хоча форми нестандартної зайнятості успішно використовуються в Україні, значна частина з них досі перебуває поза правовим полем. Досить поширеним явищем є неповна зайнятість населення.

Частина непрацюючих громадян займається бізнесом, іншими видами індивідуальної трудової діяльності, масовим явищем стала тимчасова зайнятість за кордоном. Гострою проблемою залишається перебування працівників у вимушеній адміністративній відпустці. Розповсюдженими є сезонні міжрегіональні та міждержавні міграції на сільськогосподарські роботи, робота за вахтовим методом, маятникові трудові міграції.

Існуюче законодавство про працю регламентує, зокрема, самозайнятість, працю на умовах строкових

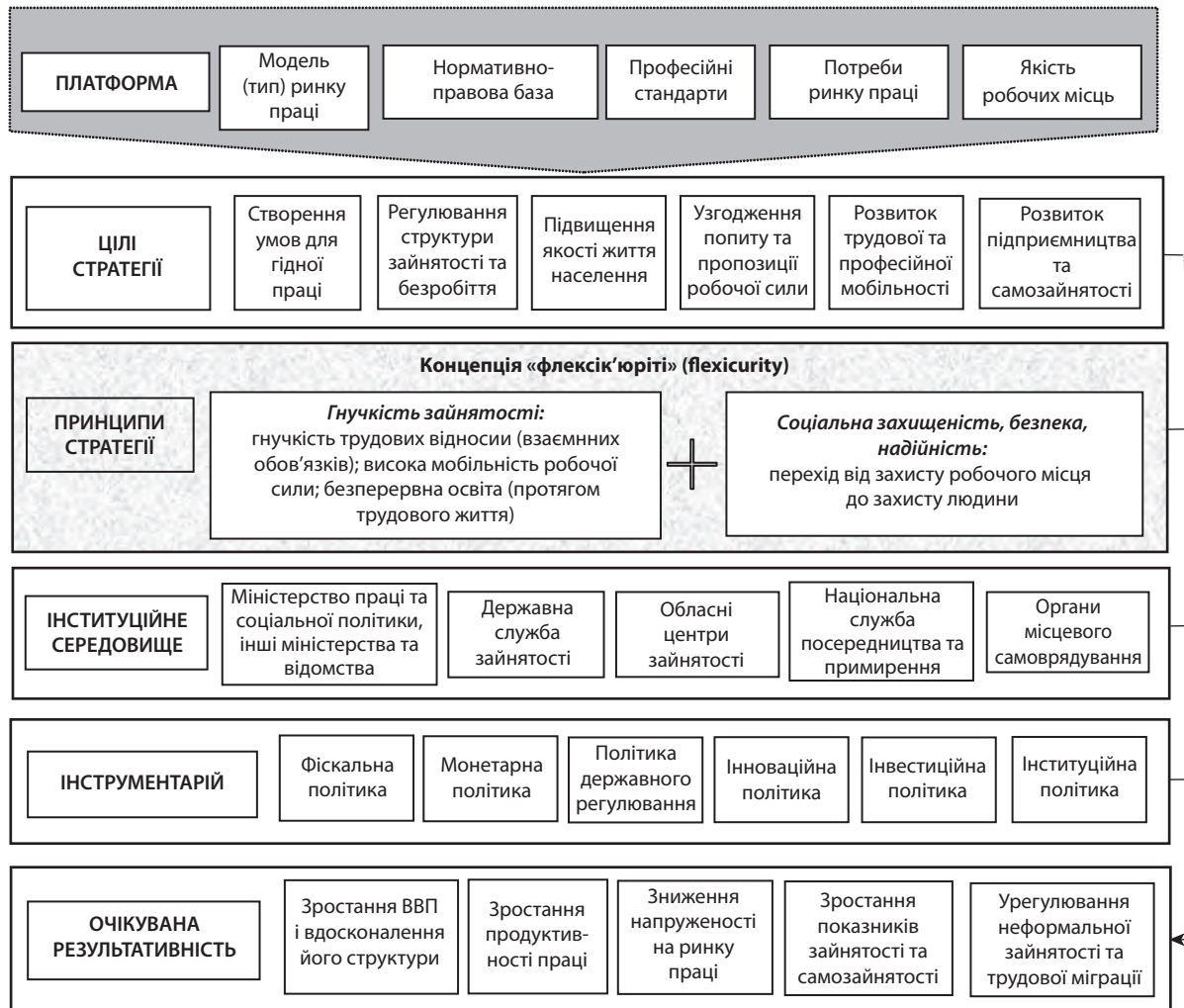


Рис. 3. Стратегія удосконалення структури зайнятості населення

трудоу договорів або неповного робочого часу, працю за цивільно-правовими договорами тощо. Однак на цьому зміст нестандартної зайнятості не вичерпується. Сьогодні виникають нові форми нестандартної праці, не регламентовані трудовим законодавством, серед яких варто відзначити дистанційну зайнятість (телероботу), запозичену працю тощо. Враховуючи популярність нестандартної зайнятості, видаються сумнівними будь-які заходи заборонного або обмежувального характеру. У силу своєї розповсюдженості та популярності серед населення, а також позитивного пом'якшуючого впливу на регіональні ринки праці, нестандартна зайнятість потребує державного законодавчого врегулювання (ратифікації міжнародних конвенцій, прийняття трудового кодексу, внесення змін і доповнень у законодавчі акти) і державної регіональної підтримки.

Пріоритетами державної політики сприяння нестандартній зайнятості населення є: *економічні напрямки*

(пільгове кредитування й оподаткування; бюджетна політика з метою стимулювання підприємців зберігати і створювати робочі місця, здійснювати професійне навчання кадрів); *організаційні напрямки* (створення бази вакансій нестандартного працевлаштування, державної системи профорієнтації, підготовки і перепідготовки кадрів; підтримка міжрегіональних трудових міграцій); *законодавчі напрямки* (регламентація порядку укладання трудових договорів, тривалості робочого часу, надстрокових робіт, визначення квот на працевлаштування, регулювання періоду трудового життя); *соціальні напрямки* (забезпечення соціальної підтримки громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці; вирішення питань професійної реабілітації та працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями; активізація роботи щодо зменшення сімейного та сільського безробіття; надання соціальної підтримки та якісних соціальних послуг безробітним з метою повер-

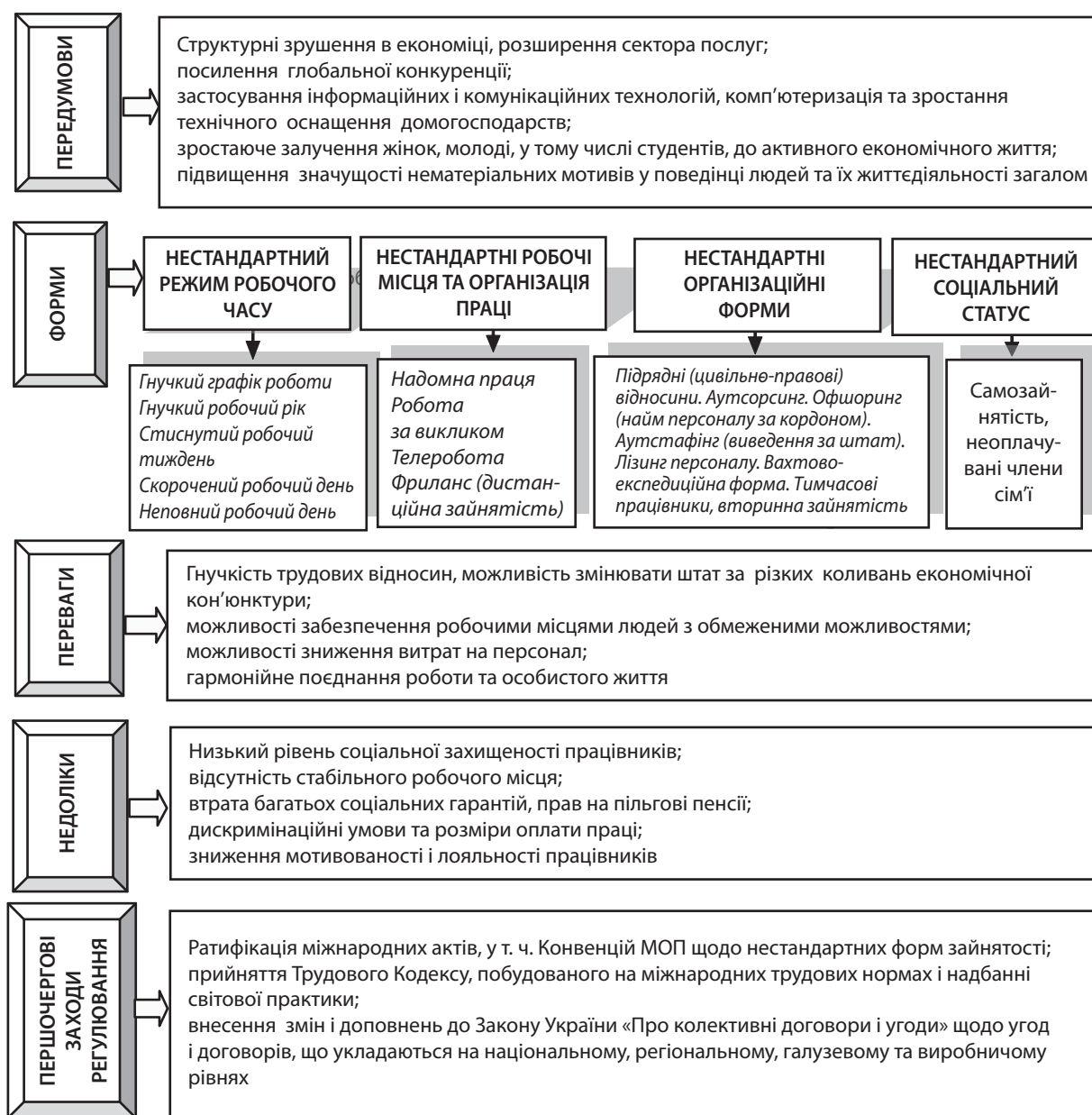


Рис. 4. Нестандартна (гнучка) зайнятість

нення їх до продуктивної зайнятості). Реалізація зазначених напрямків сприятиме вдосконаленню структури зайнятості населення.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, запропонований у статті підхід до розробки стратегії вдосконалення структури зайнятості заснований на поєднанні положень традиційної концепції зайнятості та концепції флексик'юриті (*flexicurity*), яка уможливає знаходження рівноваги між забезпеченням гнучкості ринку праці (*flexibility*) і соціальним захистом працівників (*security*), взаємодоповнюючи та взаємопосилуючи їх, що дозволяє сформувати стратегію, адаптовану до нормативних, демографічних, трудових і регіональних умов функціонування ринку праці України.

Обґрунтування використання нестандартної зайнятості в умовах демографічної кризи та прекаризації трудових відносин розширює уявлення про нестандартну зайнятість як гнучку форму використання найманої праці з нетиповими організаційними умовами, робочими місцями, робочим часом, коригування її сприйняття як форми зайнятості для низькокваліфікованої праці. ■

## ЛІТЕРАТУРА

- 1. Бардак Уммухан.** Рынкі труда и возможности трудоустройства: тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Республике Молдова и Украине / Уммухан Бардак – Люксембург : Бюро Публикаций Европейского Союза, 2011. – 268 с.
- 2. Безтелесна Л. І.** Державне регулювання зайнятості / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик. – Рівне : НУВГП, 2006. – 210 с.
- 3. Закон України «Про зайнятість населення»:** станом на 1 січня 2013 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
- 4. Колот А. М.** Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010.
- 5. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-п/print1331403489022463#n12>
- 6. Семикіна М. В.** Соціально-трудові відносини: проблеми та гармонізації : колективна монографія / М. В. Семикіна, З. В. Смутчак, С. Р. Пасека, Ю. Д. Петров / За ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград : «КОД», 2012.
- 7. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи** / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куценко та ін. ; За заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б. М. Данилишина. – 2-ге вид. доп. і перероб. – Черкаси : Брама-Україна, 2006. – 620 с.
- 8. Тельхигова М. Ш.** Датская модель «флексик'юрити» // Сборник тезисов и докладов докторантов, магистров, аспирантов на XXII Международных Плехановских чтениях. / М. Ш. Тельхигова. – М. : ГОУ ВПО «РЭА им. Г.В. Плеханова», 2009. – 168 с.
- 9. Madsen P. K.** The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State in National identity and the varieties of capitalism: the Danish experience / edited by John L. Campbell, John A. Hall, and Ove K. Pedersen. – Montreal: McGill-Queen's University Press, 2006. – P. 331.

## REFERENCES

- Bardak, U. *Rynki truda i vozmozhnosti trudoustroystva: tendentsii i problemy v Armenii, Azerbaydzhane, Belarusi, Gruzii, Respublike Moldova i Ukraine* [Labor markets and employment opportunities: trends and problems in Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Moldova and Ukraine]. Liuksemburg: Biuro Publikatsiy Evropeyskogo Soiuzu, 2011.
- Beztelesna, L. I., and Yurchyk, H. M. *Derzhavne rehuliuvan-nia zainiatosti* [Government regulation of employment]. Rivne: NUVHP, 2006.
- Bandur, S. I., Zaiats, T. A., and Kutsenko, V. I. *Sotsialnyi roz-vytko Ukrainy: suchasni transformatsii ta perspektyvy* [The social development of Ukraine: modern transformation and prospects]. Cherkasy: Brama-Ukraina, 2006.
- Kolot, A. M. *Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku* [Social and labor issues: state relations, challenges and trends]. Kyiv: KNEU, 2010.
- [Legal Act of Ukraine] (2013). <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
- Madsen, P. K. *The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State in National identity and the varieties of capitalism: the Danish experience*. Montreal: McGill-Queen's University Press, 2006.
- "Prohrama spriyannia zainiatosti naseleння ta stymuliu-vannia stvorennia novykh robochykh mist na period do 2017 roku" [A program to promote employment and encourage new job creation until 2017]. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-п/print1331403489022463#n12>
- Semykina, M. V., Smutchak, Z. V., and Pasiеka, S. R. *Sot-sialno-trudovi vidnosyny: problemy ta harmonizatsii* [Labor Relations: Problems and harmonization]. Kirovohrad: KOD, 2012.
- Telkhigova, M. Sh. "Datskaia model «fleksikiuriti»" [The Danish model "fleksikyuriti"]. In *Sbornik tezisev i dokladov doktorantov, magistriv, aspirantov na XXII Mezhdunarodnykh Plekhanovskikh chteniakh*. Moscow: REA im. G. V. Plekhanova, 2009.