

УДК 322.055
JEL E20, J44

БРЕСВА Є.М.
аспірант

Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАНУ
Французький бульвар, 29, м. Одеса, Україна, 65044

НОВІТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

У статті показано різноманіття нових форм зайнятості в сучасних умовах господарювання. Обґрунтовано важливість застосування нових її перспективних форм з урахуванням посилення гнучкості ринку праці та зростання мобільності робочої сили та забезпечення державної підтримки нових форм зайнятості.

Ключові слова: нові форми зайнятості, ринок праці, мобільна робоча сила

BREEVA E.M.

Postgraduate student

Institute Of Market Problems And Economic&Ecological Research of the
National Academy Of Sciences Of Ukraine
Frantsuzskiy Boulevard, 29, Odessa, Ukraine

NEW FORMS OF EMPLOYMENT IN CONDITIONS OF MODERN LABOR MARKET OF UKRAINE

The article shows the diversity of new forms of employment in modern conditions of management. It is grounded the importance of applying new promising forms in view of increasing labor market flexibility and increasing labor mobility and providing state support for new forms of employment.

Keywords: new forms of employment, labor market, labor mobility, state support.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В останні два десятиріччя, під впливом процесів глобалізації та інформатизації, переходу до інноваційної економіки відбувається трансформація соціально-трудових відносин, які розвиваються в напрямі збільшення цінності людського фактора, підвищення соціальної відповідальності бізнесу, гнучкості та інтелектуалізації трудової діяльності, формування новітніх форм зайнятості. Для нового типу зайнятості, адекватного економіці ХХІ ст., характерними стають специфічні риси: інтелектуалізація праці; динамічна секторальна, галузева та внутрішньогалузева реструктуризація зайнятих; підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили; створення нових типів праці та «оновлення» цілих сфер професій і компетенцій; розвиток самозайнятості нового типу; становлення «гуманної» зайнятості; посилення гнучкості ринку праці; зростання зайнятості в сфері середнього та малого бізнесу та ін.

Аналіз останніх публікацій по проблемі. Проблеми зайнятості населення, шляхи вдосконалення державного регулювання та державної політики зайнятості розглядалися багатьма науковцями та практиками, зокрема: В. Васильченко [3], Т. Козарь [6], Є. Крайняковою [7], І. Моторною [9], О. Стефонишиним [10], Т. Токарським [11] та іншими. Проте сьогодні державна політика у сфері зайнятості не відповідає умовам нестабільної економічної та політичної ситуації, що вимагає подальших наукових досліджень та пошуку шляхів її вдосконалення.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Наукові пошуки вчених-економістів останніми роками дещо поглибили уявлення про детермінанти зміни форм зайнятості, проте питання, пов'язані з уточненням та доповненням переліку факторів, що впливають на мотивацію населення до трудової діяльності все ще залишаються недостатньо дослідженими.

Формулювання цілей дослідження. Мета цієї статті є обґрунтування змін, яких зазнала структура зайнятості населення та виокремлення нових її форм і видів відповідно до пріоритетів суспільного розвитку.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування.

У ринкових умовах господарювання основним індикатором збалансованості ринку праці є зайнятість громадян. Робоча сила - це специфічний товар, при реалізації якого громадяни отримують

певну винагороду - заробітну плату, або дохід від підприємницької діяльності, що дає їм можливість забезпечувати нормальний життєвий рівень собі та родині, а також здійснювати певні заощадження (страхування) на випадок втрати працездатності, хвороби, втрати годувальника, старості тощо.

Здійснення державної політики у сфері зайнятості є конституційно закріпленим обов'язком держави щодо правового регулювання процесів праці й соціально-трудоких відносин, встановлення соціальних гарантій зайнятості, оплати праці на рівні не нижчому прожиткового мінімуму, економічної підтримки соціально вразливих груп населення, яка спрямована на досягнення максимально можливого, ефективного й вільно обраного виду зайнятості. Державне регулювання зайнятості, як правило, здійснюється за трьома основними напрямками: стимулювання до формування гнучкого ринку праці; пасивні заходи впливу на ринок праці (пасивна політика зайнятості); сприяння в працевлаштуванні незайнятого населення й надання допомоги в професійній підготовці та перепідготовці (активна політика зайнятості). Враховуючи сучасні українські реалії, серед багатьох завдань, що виникають у сфері зайнятості населення й ринку праці, пріоритетними для загальнодержавних структур є такі:

- пом'якшення й компенсація короткострокових і середньострокових коливань у рівні зайнятості, розширення зайнятості, скорочення загального і структурного безробіття, узгодження попиту й пропозиції робочої сили;
- підвищення стимулів до активного пошуку роботи безробітним;
- узгодження тенденцій змін оплати й продуктивності праці, підвищення реального наповнення та ролі оплати праці як джерела доходу і найважливішого мотиву до праці;
- узгодження динаміки попиту на робочу силу (в тому числі за основними професіями з тенденціями розвитку професійної підготовки кадрів; у тому числі робітників).

На сучасному етапі відбувається поступовий злам цієї конструкції в силу її невідповідності, як запитам працівників (принаймні, деякій їх частині), так і інтересам роботодавців. Інакше кажучи, вона виявилася надмірно жорсткою для обох сторін трудових стосунків. Працівники прагнуть до більшої свободи і до можливості максимізувати свій дохід за рахунок перейняття на себе певних ризиків, тоді як працедавці бажають більшої гнучкості в питаннях прийому на роботу і звільнення персоналу, а також прив'язки оплати праці працівника до фінансових результатів його праці. Наявність такого сукупного запиту на перегляд традиційної моделі трудових стосунків призвела до виникнення ряду нових - нетрадиційних форм зайнятості, які отримали, як широке поширення на практиці, так і детальне висвітлення в економічній та управлінській літературі. Проте, на нашу думку, існують наступні проблеми в аналізі цих форм зайнятості: не виконаний аналіз складу нетрадиційних форм зайнятості; не розглядається зміна ролі працівника; мало уваги приділяється порівняльному аналізу різних форм нетрадиційної зайнятості та послуг.

Головними причинами, що сприяють поширенню нових нестандартних форм зайнятості, є прагнення працедавця до оптимізації (зниження) витрат, пов'язаних з необхідністю дотримання трудових прав, сплати податків і виконання інших соціальних зобов'язань, зокрема, у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування. Нестандартна зайнятість часто не є добровільним вибором працівників, оскільки пов'язана з ліквідацією традиційних робочих місць. В інших випадках її поширення обумовлене нерозумінням віддалених наслідків переходу від стандартної зайнятості до її нестандартних форм. В результаті цього особи, які фактично є найнятими робітниками, часто залишаються без захисту, передбаченого стандартною зайнятістю. Застосування нестандартних форм зайнятості безпосередньо впливає на постійну і пряму зайнятість, а також умови, в яких працюють працівники. Це пов'язано з формуванням ряду істотних ризиків, як безпосередньо для працівників, так і для сторін соціального діалогу (профспілки, роботодавці, держава) і суспільства в цілому.

Наведемо приклади застосування деяких видів новітніх форм зайнятості, які використовуються в Україні. На початок 2016 р. найбільш популярними видами аутсорсингу були ІТ-аутсорсинг (27%), юридичний (25%), бухгалтерський (20%), транспортний (12%) і кадровий (6%). Передбачалося, що до кінця 2016 р. послугами аутсорсингу користуватимуться близько 25% усіх компаній, працюючих в Україні (порівняно з 16% на початок 2015 р.), що призведе до збільшення зайнятості в компаніях-аутсорсерах на 15-25% [5, С.172]. Вже декілька років Україна є лідером серед так званих «вільних розробників» програмного забезпечення в Центральній і Східній Європі і лідирує в регіоні по кількості ІТ-аутсорсингових фірм (850) і працюючих в них фахівців (14,4 тис. осіб). При цьому українські програмісти обходяться замовникам досить дешево: вартість послуг місцевих ІТ -

фахівців коливається від 29 до 56 тис. дол. США на рік, що набагато нижче, ніж в Німеччині, Польщі і Чехії [5, С.172].

В Україні аутстафінг може використовуватися підприємствами будь-якої форми власності, крім державної [4, С.11]. Серед клієнтів аутстафінгових фірм найбільше приватних підприємств. Це пов'язано з тим, що вони можуть швидше і вільніше приймати рішення, поєднуючи в одній особі і директора, і орган управління, і власника бізнесу. Окрім цього, й інші підприємства обирають аутстафінг як форму організації праці. Аналіз галузей, в яких аутстафінг поширюється швидше, показує такий рейтинг: фармацевтична, будівельна, інформаційні технології, торгівля. Аналіз ринку аутстафінгових послуг показує, що в Україні існує лише декілька великих аутстафінгових агентств, а саме: Група компаній «Рост», Компанія «Профіт-консул», «Вікторія».

Професійний фрілансер явище досить нове для України, хоча у США та країнах Європи спеціалістів, які заробляють гроші на умовах вільної зайнятості, дуже багато. Як показали дослідження ринку фрілансерів, українські фахівці досить затребувані на світовому ринку. У 2016 р. Україна зайняла 4-те місце серед всіх країн у світі за рівнем доходу фрілансерів, поступившись тільки Індії, США і Пакистану. Середня ставка погодинної оплати для українських фахівців, зареєстрованих на майданчику, дорівнювала 16 доларів, але робота ІТ- фахівців з України оцінюється, в середньому, у 22 дол./год. В цілому за 2016 р. українські фрілансери виконали замовлень на 34 млн. дол. [8, с.227].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Основними обмежувачами формування нового типу зайнятості в Україні виступають техніко-технологічні та економічні: застаріла виробнича база, відповідно, низька «якість» великої кількості робочих місць в економіці; низький рівень оплати праці і висока його необґрунтована диференціація; недостатня державна підтримка прогресивних галузей економіки; низька інноваційна активність; високі ризики на ринку праці; неготовність зайнятого населення до можливих змін професійної орієнтації, сфери та форми зайнятості тощо. Потрібно внести відповідні зміни в податкове законодавство, в законодавство про працю, зокрема «Кодекс законів про працю України» [2] й Закон України «Про зайнятість населення» [11]. Також необхідно прийняти закони, які б захищали права та авторство «телезайнятих». Оскільки вони мають здавати звітність про свою роботу, необхідно унормувати питання оподаткування працівників, які працюють у віддаленому режимі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України. – К.: Праця, 2004. – 368 с.
2. Закон України «Про зайнятість населення»: станом на 1 січня 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
3. Васильченко В.С. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика / В.С. Васильченко, П.М. Василенко. – К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2000. – 317 с.
4. Гришнова Е.А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – №1(21). – С.85-96.
5. Ємельяненко Л.М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні / Л. М. Ємельяненко // Український соціум. – 2015. – №1(52). – С. 82-91.
6. Козарь Т.П. Сучасні проблеми державного регулювання ринку праці на регіональному рівні в Україні / Т. П. Козарь // Економіка і держава. – №10. – 2005. – С.78-79.
7. Крайнякова Е.М. Зайнятість та форми працевлаштування в умовах сучасної економічної кризи / Е.М. Крайнякова, С.О. Войнович // Регіональна економіка. – 2009. – №4. – С.10-13.
8. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір : кол. моногр. / НАН України ; Інститут демографії та соціальних досліджень / за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соц. досліджень, 2008. – 316 с.
9. Моторна І. І. Концептуальні підходи до регулювання соціально-трудова відносин в умовах дистанційної зайнятості / І. І. Моторна // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць ОДЕУ. – 2013. – № 32. – С. 283-287.
10. Стефонишин О.В. Розвиток українського ринку праці як передумова реалізації людського інтелектуального потенціалу / О. В. Стефонишин // Регіональна економіка. – 2007. – № 2. – С.43-50.
11. Токарський Т. Л. Європейська модель "Держави добробуту": теорія та практика / Т. Л. Токарський // Журнал європейської економіки. – 2007. – № 4. – С.351-362.
12. Ціжма Ю. І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення

REFERENCES

1. Kodeks zakoniv pro praziu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]. K.: *Prazia – Labor*, 2004.
2. Pro zainiatist' naseleння : zakon Ukrainy na 1 sichnia 2013 [On employment of the population : Law of Ukraine January 1, 2013]. Retrieved from: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
3. Vasilchenko, V.S., Vasylenko, P.M. (2000). Rynok prazi: teoretychni osnovy I derzhavna praktyka [Labor market: theoretical foundations and state practice]. – K.: Institute for the Training of the State Employment Service.
4. Gryshnova, Ye.A., Az`muk, N.A. (2014). Razvitiie chelovecheskoho kapitala I transformatsiia form zainiatosti: vzaimovliianiie I vzaimoobuslovlennost' [The development of human capital and the transformation of forms of employment: mutual influence and interdependence]. *Demographiia ta sotsialna ekonomika – Demography and Social Economy*. 1(21), 85-96.
5. Yemel'ianenko, L.M. (2015). Formuvannia ta reguliuvannia novitnich form zainiatosti v Ukraini [Formation and regulation of the newest forms of employment in Ukraine]. *Ukrains'kyi sozium – Ukrainian society*. 1(52), 82-91.
6. Kozar', T.P. (2005). Suchsni problem derzhavnogo reguliuvannia rynku prazi na regional'nomu rivni v Ukraini [Modern problems of the state regulation of the labor market at the regional level in Ukraine]. *Ekonomika i derzhava – Economy and the state*. 10, 78-79.
7. Krainiakova, Ye.M., Voinovych, S.O. (2009). Zainiatist' ta formy pratsevlashtuvannia v umovakh suchasnoii ekonomichnoii kryzy – Employment and employment patterns in the context of the current economic crisis. *Regional economy – Rehional'na ekonomika*. 4, 10-13.
8. Lyuds'kyi rozvytok v Ukraini: innovatsi`nyi vymir [Human development in Ukraine: innovative dimension] (2008) : collective monograph. – NAS of Ukraine; Institute of Demography and Social Studies. – K. : ІН Institute of Demography and Social Studies.
9. Motorna, I.I. (2013). Kontseptual'ni pidkhody do rehuliuvannia sotsial'no-trudovykh vidnosyn v umovakh dystantsiinoii zainiatosti. – Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen'. Zbirnyk naukovykh prats' ODEU – Bulletin of socio-economic research. Collection of scientific works of ODEU. 32, 283-287.
10. Stefonyshyn, O.V. (2007). Development of the Ukrainian labor market as a prerequisite for the realization of human intellectual potential – Rozvytok ukrayins'koho rynku pratsi yak peredumova realizatsii lyuds'koho intelektual'noho potentsialu. *Rehional'na ekonomika – Regional economy*. 2, 43-50.
11. Tokars'kyi, T.L. (2007). Yevropeys'ka model' "Derzhavy dobrobutu": teoriia ta praktyka [The European Model of "Welfare States": Theory and Practice]. *Zhurnal yevropeys'koi ekonomiky – Journal of the European Economy*. 4, 351-362.
12. Tsizhma, Yu. I. (2013). Kontseptsiiia fleksik'yuriti ta nestandartni formy zainiatosti: vyklyky s'ohodennia [The concept of flexicurity and non-standard forms of employment: the challenges of the present]. *Biznes Inform – Business Inform*. 7, 197 - 202.