

## ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ГНУЧКИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНИХ КРАЇНАХ

*Л.В.Новожилова, здобувач*

*Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України*

*Статтю присвячено питанням практики використання нестандартних (гнучких) форм зайнятості в розвинених країнах постіндустріального суспільства. Досліджено особливості цих форм зайнятості в різних країнах світу. Розглянуто проблеми, що розв'язуються за допомогою гнучких форм зайнятості. Встановлено особливу роль, яку відіграють гнучкі форми зайнятості у політиці зайнятості для безпосередньої боротьби з безробіттям, а також для надання більш широких можливостей для задоволення попиту й реалізації пропозицій на ринку праці.*

**Вступ.** Розвиток сучасного світу характеризується існуванням нових явищ і процесів, що свідчать про перехід до нового етапу суспільного розвитку, а саме до так названого постіндустріального суспільства. При цьому істотні зміни відбуваються у структурі зайнятості, що віддзеркалює спектр інноваційних змін у суспільному житті.

**Постановка проблеми.** Об'єктивний хід економічного розвитку обумовлює необхідність посилення уваги до проблем забезпечення продуктивної зайнятості населення шляхом використання гнучких форм. Гнучкість поступово стала одним із критеріїв сучасної економіки, важливим інструментом забезпечення зростання її ефективності. Саме тому постає проблема узагальнення досвіду використання гнучких форм зайнятості у постіндустріальних країнах з метою адаптації цього досвіду до умов функціонування українського ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Позначені вище зміни в сфері зайнятості є предметом гострих наукових дискусій. Найбільш помітними фігурами в них є Ч. Хенди, У. Бек, Дж. Рифкін, А. Горц, М. Кастельс, Р. Капелюшников, В. Гімпельсон та ін. Дослідниками розглядаються теоретичні аспекти нових форм зайнятості, їхній вплив на життя людини, розробляються рекомендації щодо удосконалення існуючої

політики зайнятості. Однак дотепер відсутні комплексні, узагальнюючі дослідження, присвячені аналізу можливостей та перспектив застосування гнучких режимів зайнятості на вітчизняному ринку праці. Тому подальші дослідження у зазначеному напрямі можна вважати доцільними та актуальними.

### **Формулювання цілей.**

Метою роботи є аналіз використання нестандартних форм зайнятості населення у розвинених країнах, проблем та суперечностей їх функціонування.

Досягнення мети пов'язано з вирішенням таких завдань:

- систематизувати, критично переосмислити і узагальнити основні підходи до використання гнучких форм зайнятості;
- визначити прикладні проблеми використання гнучких форм зайнятості на етапі переходу до постіндустріального суспільства.

### **Результати дослідження.**

Згідно з доповіддю на 7-ій Європейській регіональній зустрічі МОП, деякі великі країни Європи, такі як Німеччина й Італія, зіштовхуються з ростом гнучких форм зайнятості, у той час як в інших країнах (Франція, Іспанія й Велика Британія) темпи росту гнучких форм зайнятості значно поступаються темпам росту «стандартних» форм зайнятості. Зокрема, такі країни, як Греція, Італія, Іспанія, Німеччина, Франція характеризуються більш низькими рівнями зайнятості населення, ніж більш «гнучкі» країни (такі як Данія, Нідерланди або Фінляндія). Це може бути результатом впливу багатьох факторів, однак гнучкість також відіграє певну роль. У країнах, які притримуються моделі «гнучкого» ринку праці, відзначається більш високий рівень зайнятості серед молоді на гнучких робочих місцях, а також достатньо високий рівень трансформації тимчасових робочих місць у постійні робочі місця. За період у три роки близько **65%** тимчасових робочих місць у Данії й **55%** у Нідерландах були перетворені в постійні робочі місця [1].

У більшості країн Центральної й Східної Європи збільшилася кількість строкових трудових договорів, однак їхня частка все ще утримується набагато нижчою, ніж у країнах ЄС, і у цілому становить менше 10% від загального рівня зайнятості.

У 1992-2002 р. середня тривалість перебування на робочому місці у середньому в Європі збільшилася з 10,5 до 10,6 років: у Великобританії вона ледь перевищувала 8 років, а в Греції досягала майже 12 років. У 2002 році середня тривалість перебування на робочому місці становила в Європі трохи більше 6 років. Група країн у Західній Європі забезпечила достатньо збалансоване співвідношення між стабільністю, гнучкістю й гарантіями на ринку праці, що дозволило їм збільшити кількість робочих місць достатньо високого рівня якості. Для цих країн характерний найвищий рівень зайнятості (включаючи зайнятість серед молоді), низькі рівні безробіття, високі рівні участі жінок на ринку праці, стабільно високі показники перетворення тимчасових робочих місць у постійні та одні з найвищих показників якості робочих місць і гарантії зайнятості.

І навпаки, на ринках праці постсоціалістичних країн дотепер спостерігаються значні деформаційні зміни на ринку праці, обумовлені відсутністю процесу реструктуризації економіки та обмеженими можливостями збереження ефективних та створення нових робочих місць. Якщо питома вага традиційних форм гнучкої зайнятості, таких як робота за строковими контрактами і на умовах неповного робочого часу, й навіть самостійна зайнятість, як і раніше залишається досить стабільною, спостерігається зростання обсягів зайнятості за рахунок застосуванням практики укладання «нетрудових» договорів або здійснення роботи, що виконується без договорів.

Нові держави-члени ЄС особливо стурбовані пошуком більшої стабільності й гарантій, стимулюванням роботодавців до інвестування в людський капітал з метою забезпечення зростання продуктивності праці та конкурентоспроможності. У той же час інші держави регіону, як і раніше, потребують розвитку гнучких підходів до вирішення проблем зайнятості

як з боку підприємств, так і з боку працівників, а також у розробці механізму узгодження цих заходів з механізмами соціального захисту [1].

Однією з найбільш розповсюджених форм гнучкої зайнятості є часткова зайнятість, яка являє собою найбільш наближену до стандартної форму працевлаштування, оскільки їй характерна лише одна риса «гнучкості» – неповне трудове навантаження. Дві інші характерні риси регулярної зайнятості присутні у повному обсязі (один роботодавець і забезпечення робочого місця у його приміщенні). Використання неповної зайнятості може бути обумовлене як економічними причинами (скороченням обсягу виробництва, реконструкцією підприємств, циклічним характером розвитку капіталістичної економіки – так звана «примусова» неповна зайнятість), так і соціальними (необхідністю підвищення кваліфікації, придбання професії, станом здоров'я, вихованням дітей й інших соціальних потреб).

У країнах ринкової економіки неповна зайнятість має дві істотних ознаки. По-перше, до неповністю зайнятих можуть належати тільки особи найманої праці (до неповністю зайнятого не можуть належати самостійні працівники й члени родини, що допомагають їм, навіть якщо вони працюють менше встановленого нормативного часу). По-друге, неповна зайнятість стосується регулярної, постійної зайнятості, тобто працівник повинен працювати певну кількість годин щотижня або щомісяця. За статистикою, наприклад, у США приблизно 20% співробітників фірм працюють неповний робочий день. У країнах ЄС третина працездатних жінок і кожен дванадцятий чоловік також віддають перевагу частковій трудовій зайнятості. Здавалося б, це більша соціальна проблема, оскільки якщо ці люди захочуть перейти на повний робочий день, місць для них явно не знайдеться. Однак, опитування цих людей свідчить, що для більшості людей, зайнятих неповний робочий день, це не є проблемою, оскільки більшість із них абсолютно свідомо вибирають подібний спосіб життя.

Не зважаючи на те, що часткова зайнятість – найбільш рання та одночасно найпоширеніша форма працевлаштування найманих робітників, у країнах Західної Європи відсутнє єдине визначення цієї форми працевлаштування, хоча в усіх використовується єдиний критерій належності тієї або іншої роботи до часткової зайнятості – скорочений обсяг тижневого трудового навантаження.

У рекомендаціях МОП (ILO, 2003) стосовно визначення неповної зайнятості зазначається, що ідентифікація працівника як повністю або неповністю зайнятого повинна здійснюватися, виходячи із сумарної тривалості робочого часу на основному та на всіх додаткових робочих місцях, на яких він зайнятий.

Нормативно встановленого порогу тривалості робочого тижня, від якого розраховується неповна зайнятість, у більшості розвинених капіталістичних країн немає. Такого законодавства немає в США, Канаді, Японії, Великобританії, Австрії, Бельгії, Норвегії, Швеції. В Італії неповністю зайнятими вважаються ті, у кого тривалість робочого часу менше нормативної. Лише у Франції є точне визначення працюючого неповний робочий час. Ними вважаються ті, хто працює на  $1/5$  частину менше нормативної тривалості робочого часу, яка складає 39 годин на тиждень або 169 годин на місяць.

У практиці статистичних підрахунків тривалості робочого часу прийняті різні пороги неповної зайнятості. У США, Японії, Австрії, Норвегії, Швеції це 35, у Канаді – 30 годин на тиждень. Для того щоб бути віднесеним до розряду частково зайнятого, у Німеччині потрібно тижневе трудове навантаження в обсязі до 36 годин, у Великобританії й Франції – до 30 годин. У цілому основна маса частково зайнятих має трудове навантаження в межах 20 годин на тиждень. У деяких країнах – Великобританії, Італії, Бельгії – неповністю зайнятими вважають тих, хто сам заявив, що працює неповний робочий час. Розподіл неповністю зайнятих по галузях економіки в різних країнах відбувається також по-різному. Однак у всіх кра-

їнах більшість зайнятих неповних робочих часів працюють у сфері торгівлі й послуг [2].

Цілеспрямованість у використанні частково зайнятих останнім часом змінилася. Наприкінці ХХ віку ця форма працевлаштування використовувалась як засіб, що полегшує залучення жінок до складу робочої сили, а сьогодні частково зайняті розглядаються насамперед як важливий інструмент боротьби з безробіттям.

Саме це враховували уряди країн Західної Європи, коли почали розвивати «активну політику зайнятості», яка включає державне субсидування часткової зайнятості, сприяння заходам щодо скорочення й перерозподілу індивідуального трудового навантаження з використанням:

- «поділу» робочого місця,
- «поділу» робочого часу,
- скорочення нормативної й фактичної тривалості робочого тижня,
- збільшення розміру щорічно оплачуваної відпустки й т.і.

Нові форми працевлаштування тісно пов'язані із широко-масштабними змінами в режимах роботи (на фірмі «БМВ», наприклад, діє **200** різних режимів гнучкого робочого часу). Такі режими дають можливість працівникам сполучати зайнятість на роботі зі станом здоров'я, сімейними обов'язками, соціальним життям.

Гнучкі режими повного й неповного робочого часу дають можливість уразливим категоріям населення працювати за наймом. В них в першу чергу зацікавлені такі специфічні контингенти робочої сили, як жінки з дітьми, молодь, особи літнього віку, особи з обмеженою працездатністю. Ці режими досить широко використовуються й для постійних працівників у сезонних галузях, на непрестижних роботах, у періоди спаду ділової активності, для збільшення періоду роботи устаткування, залучення й закріплення робочої сили й т.п. Основний принцип застосування гнучких режимів – скорочення простойв й інших втрат робочого часу за об'єктивними причинами

при максимальному узгодженні цих режимів з потребами виробництва й можливостями працівників.

«Тенденцію до росту робочих місць на умовах неповного робочого часу в жодному разі не можна назвати універсальною, – відмічається в доповіді Міжнародної конференції праці (95-я сесія 2006), – однак вона відзначається в ряді промислово розвинених країн. Для багатьох жінок значну частину їхніх доходів становлять заробітки, одержувані на умовах неповного робочого часу, тому що вони намагаються збалансувати свої потреби в доходах зі своїми сімейними й іншими особистими обов'язками. У промислово розвинених країнах праця на умовах неповного робочого часу може відображати справжні потреби й переваги працівників, у той час як у країнах, що розвиваються, багато робочих місць на умовах неповного робочого часу входять у категорію «неповної зайнятості, пов'язаної з робочим часом», коли окремі працівники хотіли б трудитися більше, але не можуть знайти достатньо роботи» [3].

Інша гнучка форма зайнятості – тимчасова зайнятість – на світовому ринку праці вже давно використовується: ряд країн запрошують трудящих-емігрантів до себе на роботу із установленим строком трудового контракту, що потім неодноразово продовжується. З кінця ХХ століття практика тимчасової зайнятості істотно розширилася, змінилися її форми, структура, цілі. Масштаби тимчасової зайнятості зросли як наслідок дії структурної перебудови, зниження темпів економічного розвитку, росту безробіття. Тимчасова зайнятість перетворилася в повсякденну форму працевлаштування, що співіснує із повною й частковою зайнятстю. У ряді випадків вона успішно виступає як альтернатива безробіттю.

Праця тимчасових працівників тепер широко застосовується для подолання збоїв у виробничих процесах, пов'язаних з різною тривалістю окремих операцій, забезпечення більш плавного переходу від ручних методів праці до автоматизації виробництва, для роботи між змінами, для разових робіт, додаткових змін, при переміщенні підприємства на нове міс-

це, а також у тих випадках, коли зростає обсяг понаднормових робіт.

Тимчасова зайнятість має наступні форми працевлаштування: зайнятість на певний строк; сезонна робота; тимчасова зайнятість за посередництвом певних фірм; випадкова робота. Отже, строк тимчасової зайнятості коливається від одного дня (поденна робота) до двох років або до чітко встановленого строку.

Найбільше поширення в останні роки одержали тимчасова зайнятість на певний строк і тимчасова зайнятість через посередницькі фірми. Підприємства оформляють через ці фірми замовлення на найм тимчасової робочої сили певних категорій і спеціальностей. Відповідно до умов контрактів фірми виплачують своїм працівникам заробітну плату, забезпечують певні соціальні виплати й пільги, здійснюють професійну підготовку по наскрізних професіях. Для безробітних наймання через посередницькі фірми полегшує пошуки роботи, дає певні гарантії зайнятості, скорочення періоду безробіття, можливості одержання певної професійної підготовки.

Організації, що використовують тимчасову робочу силу за контрактом з посередницькими фірмами, мають можливості підвищувати ефективність своєї діяльності завдяки тому, що:

- вони можуть застосовувати необхідну кількість робочої сили на певному етапі функціонування виробництва, при цьому підприємства не зв'язують себе гарантіями зайнятості;
- тимчасові працівники використовуються на непрестижних робочих місцях або заміщають постійних працівників, які відсутні через хворобу, перебувають у відпустках, проходять професійну підготовку або перепідготовку.

Тимчасове наймання через посередницькі фірми усе ширше практикується й для працівників вищої кваліфікації. Це відбувається, наприклад, у випадку оснащення виробництва високопродуктивною, автоматизованою технікою й технологією.



Багато компаній вже використовують аутсорсинг, тобто залучення зовнішніх виконавців для роботи в широкому діапазоні – від виробництва й продажу продукції до управління людськими ресурсами. При розвинутій формі аутсорсинга великі компанії можуть виявитися непотрібними взагалі. Гнучкі мережі дрібних компаній або навіть тимчасові комбінації об'єднаних мережним електронним зв'язком позаштатних добровільних виконавців, або фрілансерів, можуть часом робити те ж саме, що й великі компанії, але набагато ефективніше. Ця форма зайнятості одержує все більше поширення. У США, наприклад, відзначено випадки, коли адміністрація підприємств поступово заміняє постійний персонал тимчасовим, користуючись змінами у федеральній політиці зайнятості, відповідно до якої стало можливим наймати тимчасових працівників, не гарантуючи їм забезпеченість роботою або соціальними виплатами й пільгами протягом чотирьох років. За даними проведеного в США опитування, основними мотивами звертання підприємців до тимчасової робочої сили є тимчасове заміщення вакансій (55% відповідей); потреба в додатковій робочій силі в період високої кон'юнктури (53%); використання тимчасових працівників для реалізації разових проєктів (44%); заміна постійних працівників у відпускний період (37%) [1].

«Аутсорсинг – це тільки один з вимірів набагато більшого фундаментального глобального зрушення, – говорить Нананд Нілекані – керівник компанії «Інфосис технолоджіз лімітид». За останні кілька років було зроблено величезні інвестиції в сферу технологій, особливо в період інтернет-буму, сотні мільйонів доларів було вкладено в розвиток глобального широкополосного зв'язку, прокладку волоконно-оптичних кабелів по дну океану та інші подібні речі». У той же самий час, додав він, комп'ютери подешевіли й стрімко поширилися по всій планеті, приспів вибух в області програмного забезпечення – можна згадати й електронну пошту, і пошукові системи, такі як Google, і спеціалізовані програми, здатні фрагментува-

ти будь-яку роботу й пересилати одну частину в Бостон, другу в Бангалор, третю в Пекін, створюючи тим самим можливість брати участь у проєкті будь-якій людині, де б вона не перебувала. Коли всі ці речі зненацька зложилися разом, приблизно в **2000** році, вони, за словами Нілекані, «створили платформу, що дозволяє черпати інтелектуальні ресурси, інтелектуальний капітал звідки завгодно. Оскільки таку платформу можна з легкістю розбивати на частини, доставляти, поширювати, провадити, збирати заново, дана ситуація породила зовсім новий ступінь волі людської праці, особливо праці інтелектуальної...» [4].

Однієї з найцікавіших гнучких форм зайнятості, що поширюється в цей час, є «фрілансінг». Ця форма зайнятості стосується занять, що допускають роботу на тимчасовій основі, тобто традиційно це творчі професії (журналістика, література, живопис й ін.), а також заняття, що вимагають особливої кваліфікації (медицина, юриспруденція й ін.). Теоретичні основи фріланса були закладені вченими США в середині **70-х** років **XX** століття. Тоді вживали перші спроби працювати віддалено. Як засіб спілкування між працівником і роботодавцем виступав телефонний зв'язок. На початку **80-х** років фріланс став здобувати популярність. З появою Інтернету можливості вилучених працівників значно розширилися. Сьогодні фрілансом займаються десятки тисяч людей в усьому світі. У цей час у зв'язку з розвитком інформаційних і комунікаційних технологій з'явилася безліч нових професій, що відкривають можливості вільної зайнятості: це й програмування, і веб-дизайн, і підтримка сайтів і багато інших [5].

Схожа на фріланс й інша форма роботи поза офісом – вилучена робота. Працівник при цьому перебуває в штаті організації, але працює вдома. Ця форма роботи також дає певний ступінь свободи, будучи набагато більш стабільною, ніж фріланс, а роботодавцям дозволяє заощаджувати на оренді офісів. В Японії активно поширюється експериментальна програма, метою якої є перенесення до **20%** робочих місць до дому

працівників. Крім скорочення витрат на утримання офісів для японських роботодавців, це полегшить життя й самих працівників. У цей час близько 4 млн японців вже працюють вдома, що становить майже 6% від загальної кількості робочої чисельності в країні. Інші країни також активно підтримують подібну практику. У США наприкінці 2004 року було задіяно понад 44 млн вилучених робітників, а в 2008 році їхня кількість згідно із прогнозами експертів досягне 51 млн осіб.

Особливим видом гнучкої зайнятості є сезонні роботи, а також роботи з нерівномірним навантаженням протягом року. У Данії ця форма роботи охоплює некваліфікованих працівників-жінок, зайнятих у харчовій, головним чином у рибній, промисловості, і чоловіків, що працюють у будівництві. В Іспанії на сезонних роботах зайнято 4,5% робочої сили, в основному в сільському господарстві. У Великобританії сезонні працівники концентруються в сфері послуг, 64% з них – молодь, в основному молоді жінки. У Португалії 66,5% сезонних працівників – жінки, що працюють у сільському господарстві й сфері послуг, чоловіки працюють у будівництві [2].

До осіб з гнучкою зайнятістю в сучасних умовах у розвинених країнах відносять також самостійних працівників і членів родини, що допомагають. До самостійних працівників відносять тих, хто працює за свій рахунок, сам організує свою роботу, володіє засобами виробництва й відповідає за зроблену продукцію. В ідеальному випадку самостійна зайнятість дає людині значну свободу дій, можливість виявити себе й одержувати доходи, обумовлені кількістю витраченої фізичної й розумової праці, комерційним ризиком і вкладеними заощадженнями. «В усьому світі, – говорить в доповіді Міжнародного бюро праці (МВТ) «Сприяння самостійної зайнятості», – усе більше надій покладається тепер на особисту ініціативу як на засіб досягнення позитивних результатів в області зайнятості, капіталовкладень й економічного росту» [6].

В Україні використання гнучких форм зайнятості може викликати певну напруженість у суспільстві. Це пов'язано з

тим, що «гнучкість» часто стає синонімом відсутності гарантій і обов'язків з боку керівників підприємств, дає змогу платити працюючим за низькими ставками, не надавати пільги і не сплачувати понаднормові. Кожна фірма хоче мати працівників, які працюють неповний день, тимчасово або поза штатом. Це дасть змогу значно знизити її витрати, а значить підвищити прибутки.

Не зважаючи на це, гнучкі форми зайнятості мають і великі переваги для України. У плані рішення проблем безробіття вони дають можливість скоротити загальну чисельність незайнятого населення, надаючи роботу на умовах, прийнятних для певних категорій населення - жінок, молоді, літніх трудящих; збільшити число зайнятих, не збільшуючи при цьому число робочих місць за рахунок розподілу робочих місць між працівниками, розширити можливості працевлаштування для осіб, вивільнених з виробництва. Для окремих категорій працівників гнучкі форми зайнятості дають можливість задовольняти їхньої потреби в гнучкій організації праці, сполученні роботи з виконанням інших соціальних обов'язків або станом здоров'я.

**Висновки.** У комплексі заходів, що використовуються у політиці зайнятості, гнучкі форми зайнятості й робочого часу відіграють особливу роль. Вони використовуються не тільки для безпосередньої боротьби з безробіттям, а і для надання більш широких можливостей для задоволення попиту й реалізації пропозицій на ринку праці. Тому ці форми зайнятості мають стійку тенденцію до розвитку, що, у свою чергу, повинно привести до певних змін у трудових відносинах й їхньому регулюванні. У цих умовах політика зайнятості повинна виходити з передбачення цих змін й їхнього використання з метою ефективної реалізації трудового потенціалу.

Таким чином, дослідження проблеми використання гнучких форм зайнятості повинно бути спрямованим на розробку стратегії розвитку гнучких форм зайнятості працеспроможного населення України, яка відповідатиме умовам нарощуван-

ня темпів соціально-економічного та економічного зростання і зможе забезпечити соціальний захист найбільш уразливих верств та підвищення рівня зайнятості населення України.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Гибкость, стабильность и гарантии на рынке труда. Доклад на 7-ой Европейской региональной встрече МОП. – Будапешт, 14-18 февраля 2005.
2. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Управление занятостью и организация трудоустройства: Обзорная информация/ сост. В.И.Яровой; под ред. Г.В.Щекина. – К.,1995.
3. Изменение моделей и структур в сфере труда. Доклад Международной конференции труда 95-я сессия 2006. Международное бюро труда. – Женева, Швейцария, 2006
4. Фридман Томас. Плоский мир: Краткая история XXI века – М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2007
5. Бехтель М. Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы/ Бехтель М. – 2000.
6. Сприяння самостійної зайнятості. Доповідь Міжнародного бюро праці.
7. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда/ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Препринт WP3/2005/05, Серия WP3 Проблемы рынка труда, Москва. – 2005