

Секція: економіка праці та управління персоналом

Ковальчук Уляна Олегівна

Студентка факультету обліку фінансів та

підприємницької діяльності

Національний університет харчових технологій

м. Київ, Україна

РОЗВИТОК ГНУЧКИХ РЕЖИМІВ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Проблеми зайнятості населення є першочерговою серед економічних та соціальних проблем ХХІ столітті, оскільки одним із визначальних факторів економічного та соціального розвитку будь-якої країни є саме зайнятість.

Завданням статті є обґрунтування практичних рекомендацій, щодо вдосконалення системи зайнятості населення за допомогою гнучких режимів зайнятості населення.

На сучасному етапі розвитку економіки України ринкові перетворення супроводжуються змінами на ринку праці, та зумовлюють глибокі зміни у сфері зайнятості населення.

На основі автоматизації, інформатизації, комп'ютеризації, упровадження нових гнучких виробничих систем відбувається відновлення технічної та технологічної бази, що призводить до кардинальних змін у сфері організації праці, а саме появу нестандартних форм зайнятості населення.

Основними причинами, які обумовлюють появу та впровадження нестандартних форм зайнятості є кризовий стан економіки, посилення зовнішньої заборгованості, нестача інвестицій, низька конкурентоспроможність товарів на міжнародних ринках [2, с. 57].

До гнучких форм зайнятості населення відносять наступні: повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу; неповна зайнятість, тобто режими зайнятості неповний робочий час; тимчасові працівники – зайняті на засадах вторинної зайнятості; дистанційна зайнятість; позикова праця: лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу; нерегламентована зайнятість.

При повній зайнятості за умов нестандартних форм організації робочого часу можна виділити наступне: гнучкий робочий рік (період, на який припадає найбільше робоче навантаження). Стиснутий робочий тиждень (тривалість робочого тижня поділяється на меншу кількість робочих днів). Гнучкі графіки робочого часу (вибір працівником часу приходу на роботу та виходу з неї, не маючи потреби просити дозволу в адміністрації) [3, с. 79].

Режим неповного робочого часу встановлюється в таких випадках: неповний робочий час відповідає соціальним потребам деяких категорій населення; в періоди циклічного спаду або модернізації виробництва, переходу на нові види продукції працівника переводять на неповний робочий тиждень. Застосування таких форм організації робочого часу має значні переваги: є привабливим для багатьох працівників і, перш за все, для жінок із сімейними обов'язками, працівникам-інвалідам, особам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною.

Тимчасова зайнятість допомагає маневрувати кількістю та якістю робочої сили, виходячи з потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалася. Дозволяє зменшити витрати на робочу силу внаслідок зменшення заробітної плати та обмеженого набору соціальних виплат. Останнім часом у багатьох країнах розповсюджується «контрактна робота» або фріланс, яка дає можливість отримати додатковий заробіток для найманих працівників за межами свого регіону і навіть країни.

Тимчасова зайнятість є одним із найефективніших засобів боротьби з безробіттям [2, с. 55].

Дистанційна зайнятість – зайнятість працівника, який працює вдома, використовуючи при цьому комп'ютер та спілкуючись з офісом або покупцями за допомогою телефону, факсу або електронної пошти. Ефективне застосування дистанційна робота знаходить в ІТ-сфері: системні адміністратори, розробники, веб-майстри, дизайнери та аналітики.

Позикова праця – робота яка виконується працівником певної кваліфікації, що надається спеціалізованим агентством займаної праці у розпорядження підприємства-користувача на певний час для виконання роботи на користь підприємства. Дане правове явище є взаємовигідним як для роботодавця, так і для працівника, що стає особливо важливим у кризових умовах розвитку економіки. У зарубіжній та вітчизняній практиці різновидами позикової праці виступає: лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу.

Лізинг персоналу – специфічна форму оренди робочої сили, яка полягає у наданні однією організацією в розпорядження іншої фахівців необхідного профілю та кваліфікації для виконання функцій на користь цієї організації. Лізинг персоналу – це правовідносини, які виникають, коли рекрутингове агентство укладає трудовий договір із працівником від свого імені, а потім направляє його на роботу в будь-яку компанію на відносно тривалий строк – від трьох місяців до кількох років. Лізинг має володіти такими властивостями як платність, багатоциклічність та терміновість [1, с. 98].

Аутстафінг – аутсорсінгова компанія приймає в свій штат фахівця, який вже працює в клієнтській компанії. Відповідальність несуть обидві сторони, а формальну роботу бере на себе агентство-лізингодатель. Компанія-замовник передає частину своїх співробітників кадровому

агентству, яке формально виконує для працівників функції роботодавця, але фактично вони й далі працюють у тій самій компанії.

Аутсорсинг – полягає в ефективному перерозподілі трудових потоків і пропозицій вигідних рішень управління людськими ресурсами. Відбувається тоді, коли організація передає одну або кілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди, тобто працівники перебувають у штаті організації-надавача персоналу, виконують трудові функції, обслуговуючи організацію-замовника персоналу [1, с. 99].

Нерегламентована зайнятість здійснюється без укладення трудових угод. Передумовою виникнення нерегламентованої зайнятості є глибока криза соціально-трудова відносин, розвиток тіньової економіки, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи в країні. Основним видом економічної діяльності неформального сектору економіки в Україні є сільськогосподарське виробництво.

Отже, в умовах нестабільної економіки нестандартні форми зайнятості виконують стабілізуючу функцію на макроекономічному рівні, сприяють пом'якшенню наслідків безробіття в умовах скорочення сукупного попиту, також попиту на робочу силу. На рівні підприємств дозволяють маневрувати кількістю і якістю персоналу, вирішувати проблеми виплати заробітної плати в кризових умовах. Тому гнучкі форми зайнятості повинні стати об'єктом державного регулювання і спиратися на більш досконалу нормативно-правову базу у сфері соціально-трудова відносин.

Література:

1. Борисюк О. В. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / О. В. Борисюк, М. І. Карлін // Соціально-економічні та демографічні наслідки системної кризи в Україні: науково-практичний журнал. – К. – 2010. – С. 96-102.

2. Іванова Л. І. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці / Л. І. Іванова, В. Г. Никофєренко // Економіка і управління. – 2012. – С. 50-58.
3. Кохан В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу / В. П. Кохан // Актуальні питання інноваційного розвитку: науково-практичний журнал. – Х.: – 2012. – С. 78-84.