

УДК 331.526

Личковська М.Р.  
кандидат економічних наук,  
доцент кафедри політичних наук і права  
Одеського південноукраїнського національного  
педагогічного університету імені К.Д. Ушинського

## ТРАНСФОРМАЦІЯ ПОНЯТТЯ «СТАНДАРТНА ЗАЙНЯТІСТЬ» У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

### THE TRANSFORMATION OF THE “STANDARD EMPLOYMENT” CONCEPT IN THE NEW ECONOMY

#### АНОТАЦІЯ

Статтю присвячено аналізу причин виникнення поняття «стандартна зайнятість». Розкрито сутність та основні риси цього поняття. Доведено, що стандартна модель зайнятості еволюціонує з часом, доповнюється новими елементами та відмовляється від якихось попередніх характеристик. Обґрунтована потреба узаконення, впровадження та закріплення нових гнучких форм зайнятості і на цій основі – формування нової моделі стандартної зайнятості, оптимальної для сучасного етапу соціально-економічного розвитку суспільства.

**Ключові слова:** стандартна зайнятість, нетрадиційні форми зайнятості, традиційна модель трудових відносин, гнучка зайнятість, соціально-трудова відносина.

#### АННОТАЦИЯ

Статья посвящена анализу причин появления понятия «стандартная занятость». Раскрыты сущность и основные черты этого понятия. Доказано, что стандартная модель занятости эволюционирует со временем, дополняется новыми элементами и отказывается от каких-то предыдущих характеристик. Обосновывается потребность узаконивания, внедрения и закрепления новых, гибких форм занятости и на этой основе – формирования новой модели стандартной занятости, оптимальной для современного этапа социально-экономического развития общества.

**Ключевые слова:** стандартная занятость, нетрадиционные формы занятости, традиционная модель трудовых отношений, гибкая занятость, социально-трудова отношения.

#### ANNOTATION

The article is devoted to analyze the reasons for the emergence of the “standard employment” concept. The essence and main features of this concept are discovered. It is proved that the standard model of employment goes through evolution over time fulfills with the new elements and refuses from the previous characteristics. There were justified the necessity of legitimating, implementation and consolidation of the new, flexible forms of employment and on this basis the formation of a new model standard of employment which is optimal for the current stage of socio-economic development of society.

**Key words:** traditional employment, untraditional forms of employment, traditional model of labor relationships, flexible employment, social-labor relations.

**Постановка проблеми.** Початок ХХІ століття характеризується розвитком нової інноваційної, креативної економіки. Інноваційній економіці з високою інформаційною та інтелектуальною «місткістю» властивий інноваційний тип зайнятості, а саме гнучкий, динамічний, ефективний, що передбачає постійне оновлення, підвищення якості людського капіталу, реалізацію інтелектуального і творчого потенціалу населення у сфері праці. Зазначені процеси у сфері зайнятості значно впливають на соціально-тру-

дову сферу, оскільки змінюються як структура, так і зміст соціально-трудова відносин, а також усталені параметри ринку праці. З-поміж важливих прикладів змін, що відбуваються в соціально-трудова сфері, слід назвати появу та все більш інтенсивне впровадження нових гнучких форм зайнятості населення. Все це обумовлює, що дослідження тенденцій і суперечностей трансформації зайнятості є важливим науково-практичним завданням.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Наукові дослідження основних засад формування ринку праці та зайнятості населення, розвитку соціально-трудова сфери висвітлені в працях С.І. Бандура, Д.П. Богині, І.К. Бондар, В.М. Геєця, М.С. Герасимчука, С.А. Дікунова, І.С. Каленюка, А.М. Колота, Г.І. Купалової, В.І. Куценко, Е.М. Лібанової, Н.Д. Лук'яненко, І.Л. Петрової, В.М. Петюха, А.А. Чухно, М.В. Шаленко та інших вчених.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на наявність праць як українських, так і зарубіжних учених, присвячених розкриттю різних аспектів та особливостей розвитку гнучких форм зайнятості у національній та світовій економіці, практично не існує ґрунтовних праць щодо зміни суті самого поняття «стандартної зайнятості». Як правило, в усіх роботах науковці протиставляють поняття «гнучких» та «стандартних» форм зайнятості. Між тим у новій економіці «гнучкі форми зайнятості» стають все більш типовими, тобто виникає потреба зміни суті самого поняття «стандартна зайнятість». Вищезазначені обставини обумовлюють актуальність нашого дослідження.

**Мета статті** полягає у дослідженні генезису поняття «стандартна зайнятість» в розрізі складових, що його формують, на основі розгляду теоретичних та методичних підходів, проведення аналізу основних тенденцій і розробки економічних заходів, спрямованих на оновлення сутності цього поняття у новій економіці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Хоча ринок робочої сили існує не одне століття, суть його залишилась та сама: забезпечення раціоналізації виробництва і зайнятості, регулювання та раціональне розміщення трудових

ресурсів; узгодження економічних інтересів в системі суспільного поділу праці тощо. Однак форми, інституціональні межі, механізми, за допомогою яких він функціонує, зазнали серйозних змін, зумовлених багатьма причинами.

Ми згодні з професором О.В. Жаданом, який вважає, що форми стандартної зайнятості (у сучасному розумінні) стали швидко поширюватися лише наприкінці XIX століття у зв'язку зі стрімкою індустріалізацією. Подальший розвиток масового промислового виробництва і конвеєрних технологій у поєднанні з фордистсько-тейлористськими підходами до організації праці сприяли розвитку саме таких форм зайнятості (стандартних, уніфікованих). Тому згодом вони вже домінували в усіх індустріальних економіках протягом більшої частини XX сторіччя [1, с. 2]. Далі він зазначає, що схожі умови праці породжували схожі соціальні інтереси. На цій соціально-економічній базі виникли і зміцнилися профспілки і партії марксистської орієнтації як професійні і політичні виразники спільних інтересів працівників. Професійні спілки залишалися численними і політично впливовими, поки «стандартні» працівники домінували у складі сукупної робочої сили кількісно і якісно. За цих умов зайнятості створювалися і розвивалися діючі в розвинених країнах процедури колективних договорів і соціального партнерства, трудове законодавство і система соціального захисту [1, с. 2]. Під час влаштування на роботу на підприємство чи в установу робітник отримував повну зайнятість, безстроковий трудовий договір, колективну тарифну угоду, що визначала розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, відпустки, порядок найму та звільнення, форми компенсування ризику, систему соціальних виплат тощо – тобто все те, що надає людині впевненість у майбутньому та відчуття гідного життя. При цьому робітник працював під безпосереднім керівництвом роботодавця або призначених ним керівників. Так, формувалися погляди на стандартну зайнятість в сучасному вигляді, тобто із теоретичної точки зору погляди на стандартність зайнятості змінювалися залежно від умов соціально-економічного розвитку суспільства.

Таким чином, стандартизація була пов'язана з індустріалізацією і добре вписалася в рамки соціалістичного господарства, полегшуючи планування і мобілізацію трудових ресурсів, а також політико-ідеологічний контроль за працівниками [1, с. 5].

Між тим, як підкреслює професор О.В. Жада, навіть у той час поряд із домінуючими стандартними формами зайнятості існував досить великий сегмент ринку праці, що включав альтернативні робочі місця і працівників, зайнятих у нестандартних умовах. Така неоднорідність знайшла відображення в теоріях дуалізму ринку праці під назвами «теорія вторинного ринку праці», «теорія периферійних робочих місць» тощо. Крім того, питома вага

стандартних працівників в економіці розвинених країн коливалася циклічно, скорочуючись у періоди рецесії (наприклад, за рахунок зростання частки працюючих неповний час) і зростаючи в періоди підйому [1, с. 2].

З 70-х років XX сторіччя комплекс умов, за яких стандартна зайнятість могла домінувати, почав руйнуватися. Рух у напрямі постіндустріальної, гнучкішої економіки став загально визнаним фактом. Відповідно, кількість сегментів робочих місць, що передбачають відносини зайнятості, відмінні від стандартних, помітно збільшилась [2, с. 6–7].

Ще більш різкі зміни відбуваються на початку XXI сторіччя. Щодо цього відомий фахівець в галузі соціально-трудова відносин професор А.М. Колот у своїх чисельних роботах стверджує, що у сучасній економіці новим стає все або майже все, а головне – руйнівні сили її розвитку. Так, нові технології (інформаційно-комунікаційні, нанотехнології, біотехнології тощо) є не традиційним розвитком продуктивних сил, а принципово новою виробничо-економічною системою [3, с. 14]. І далі він пише, що «інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, усе більше зумовлює як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності» [4, с. 73]. Сьогодні зменшуються обсяги стандартної зайнятості, а традиційна практика закріплення робочого місця за працівником на тривалий термін втратила актуальність, розвиток інформаційних технологій створив передумови для утвердження новітніх режимів праці, котрі полегшують людську працю, пересувають її на новий ступінь складності та змістовності [5, с. 169].

Крім того, впровадження та використання виключно стандартних методів і форм зайнятості (режим повного робочого дня на базі безстрокового трудового договору) не завжди сприяють досягненню найбільшого ефекту. На жаль, не завжди це розуміють сторони соціально-трудова відносин, які сприяють гальмуванню розвитку інновацій. Так, у головному законі нашої держави – у Конституції України – проголошено право кожного без винятку громадянина на гідну та добровільну працю. Проте сучасні методи та форми зайнятості, що закріплені в чинних нормативно-правових документах, не можуть це право забезпечити. Отже, цілком справедливо виникає потреба узаконення (формалізації), впровадження та закріплення інших нових, гнучких форм зайнятості, які, на наш погляд, значною мірою допоможуть вирішити зазначені вище проблеми. Ми погоджуємось з І.Д. Котляровим, який вважає, що сама модель традиційної зайнятості при капіталізмі, по суті, є лише найбільш типовою схемою залучення трудових ресурсів, що еволюціонує з часом, доповнюється новими елементами та відмовляється від якихось попередніх характеристик [6, с. 229, 230]. Фактично це озна-

чає, що стандартна (типова) модель зайнятості є оптимальною лише для деякого етапу соціально-економічного розвитку суспільства, тобто для кожного етапу розвитку типовою буде своя модель. Тому ми рекомендуємо відмовитись від того, щоб називати нові, гнучкі форми зайнятості «нестандартними» чи «атиповими», що породжує негативне ставлення до них.

Таким чином, характерними ознаками розвитку сучасної економіки, соціально-трудових відносин та сфери зайнятості є поширення гнучких її форм одночасно з існуванням традиційних. Причому у світовій економіці спостерігається тенденція поступового зменшення числа працівників, зайнятих у традиційних умовах та відповідного поширення нових гнучких форм зайнятості, незважаючи на наявні обмеження і навіть прямі заборони.

Отже, сучасний стан системи соціально-трудових відносин може бути охарактеризований як «транзитивний», перехідний, в якому одночасно співіснують індустріальна та постіндустріальна конфігурації системи. Цей стан зумовлений контрпродуктивним впливом певних факторів, що перешкоджають логічному завершенню трансформаційного процесу – затвердженню постіндустріальної системи зайнятості – і утримують систему в точці біфуркації (роздвоєння), в якій її стан відрізняється крайньою нестабільністю і невизначеністю еволюційних перспектив. Штучне стримування розростання трансформаційних змін негативно відображається на загальній ефективності функціонування системи зайнятості загалом, що призводить до недовикористання резервів підвищення продуктивності праці та недовиробництва суспільного продукту. Як головні причини стримування можна назвати, по-перше, наукову невизначеність – недоопрацювання концепції та парадигми нової системи соціально-трудових відносин [3, с. 8–9; 7, с. 35], по-друге, небажання власників індустріального капіталу надавати працівникові свободу у визначенні цільової функції трудових зусиль, що становить загрозу їх домінуючій позиції в системі соціально-трудових відносин, по-третє, неготовність держави та профспілок до зміни поточної сфери трудової діяльності, моделі організації соціально-трудових відносин та умов праці, по-четверте, неготовність самих працівників до зміни їх трудової діяльності та умов праці.

Для працівника гнучкість ринку праці, що виявляється в можливостях створення тимчасових, неповних чи неформальних робочих місць, асоціюється насамперед з відсутністю соціального захисту та перспектив вертикальної кар'єри, а також з низькою оплатою.

Позиція ж профспілок обумовлена їх природою та цілями функціонування. За оцінкою Федерації профспілок України поширення нестандартної зайнятості становить реальну загрозу. Така зайнятість не тільки веде до погіршення умов та оплати праці, напруження

відносин між працівниками, а й негативно впливає на їх єдність і перешкоджає вступу до профспілки. Більше того, Федерація профспілок України активно протидіє поширенню нестандартної зайнятості. Так, 2013 р. був оголошений роком боротьби профспілок проти нестандартної зайнятості [8].

Крім того, як підкреслює професор О.В. Жадан, економічна теорія та емпіричні спостереження переконливо свідчать про те, що диверсифікація відносин зайнятості негативно пов'язана з жорсткістю трудового законодавства. Українське трудове законодавство значно обмежує для найманих працівників будь-які відхилення від стандарту, але реальні тенденції розвитку ринку праці значно відрізняються від нормативних вимог. І чим наполегливіше намагається держава загнати соціально-трудові відносини в жорсткі рамки стандартної зайнятості, тим нижче (за інших рівних умов) буде конкурентоспроможність робочої сили. Чим жорсткіше регулювання зайнятості, тим вище насамперед ризик для груп працівників зі зниженою конкурентоспроможністю опинитися серед нестандартно зайнятих. Жорстке законодавство про захист зайнятості значно підвищує витрати роботодавців і тим самим робить стандартного працівника «дорожчим», скорочуючи попит на його послуги [1, с. 6]. Тому формальні правила, як би надійно захищаючи постійних працівників від звільнень і обмежуючи гнучкість зайнятості і робочого часу, реально лише сприяють зменшенню масштабу нестандартної зайнятості, виштовхуючи з неї перш за все жінок, молодь, літніх, малоосвічених і некваліфікованих. Та й кваліфіковані робітники за таких умов все частіше починають вибирати неформальну модель зайнятості.

Все це стримує процес трансформації системи зайнятості, підвищує її нездатність перебудовуватися під час виконання завдань, якщо цього потребують обставини, і знижує здатність до інновацій.

**Висновки.** Дослідження сутнісних характеристик гнучкої зайнятості, причин і наслідків її поширення на національному ринку праці в сучасних умовах дали змогу зробити певні висновки.

1) Гнучкі форми праці є атрибутом високорозвинутого виробництва і належать до явищ, що характеризують нову стадію розвитку економіки, переходу її до постіндустріального суспільства. Нова якість гнучкості ринку праці у різних її формах та виявах значно впливає на соціально-трудоу сферу, оскільки змінюються як структура, так і зміст соціально-трудових відносин.

2) Безперспективно боротись з гнучкою зайнятістю шляхом заборон або обмежень. Такі робочі місця з'являються і поширюються, незважаючи на наявні обмеження і навіть прямі заборони. Очевидно, що диверсифікація продовжуватиметься і прискорюватиметься, оскільки вона є універсальною тенденцією і схватися



від неї неможливо. І чим раніше це усвідомлюють науковці і практики у сфері регулювання ринку праці, тим краще.

3) У глобалізованому світі диверсифікація відносин зайнятості перетворюється на важливу конкурентну перевагу. Від неї багато в чому залежить здатність ринку праці успішно пристосовуватися до стрімких змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах.

4) Флексибілізація ринку праці – це не тоталітарний демонтаж системи його регулювання і ліквідації соціальних гарантій трудящих, що обов'язково привело б до серйозного загострення соціальних відносин, а пошук нового механізму функціонування ринку праці, який дав би змогу з найбільшою оптимальністю поєднувати економічну ефективність з соціальним прогресом суспільства. Як зазначає професор О.В. Жадан, оптимальна міра гнучкості ринку праці – це ретельно вивірених і мінливий у часі баланс між захисними заходами для працівника і ліберальними нормами використання праці для роботодавця за наявності ефективної системи регулювання зайнятості [1, с. 4].

5) Диверсифікація відносин зайнятості негативно пов'язана з жорсткістю трудового законодавства. Чим наполегливіше намагається держава загнати соціально-трудова відносини в жорсткі рамки стандартної зайнятості, тим нижче (за інших рівних умов) буде конкурентоспроможність робочої сили та ширше сектор неформальної економіки.

6) Інституційне середовище повинно стати більш адаптованим до інноваційних типів трудових контрактів, що сприятиме їх цивілізованому розвитку. Як відомо, різноманітність – умова існування та джерело сили ринкової економіки. Це певною мірою відноситься також і до відносин зайнятості, що формуються на ринку праці.

7) Гнучкий ринок праці дає змогу пристосуватись до змінних умов праці, забезпечує можливість для переходу працівника від однієї форми зайнятості до іншої, визначає широкий спектр умов найму, отримання заробітної плати, додаткових виплат, організації робочого часу, форм і методів праці. Як стверджує В.М. Петюх, «під гнучкістю ринку праці треба розуміти комплекс заходів соціально-економічного, виробничого та юридичного характеру для пристосування діяльності підприємства до мінливих умов господарювання» [9, с. 168].

8) Формування нових відносин в сфері праці вимагає від держави проведення активної політики в сфері зайнятості населення з метою ефективного використання трудових ресурсів. Держава має забезпечувати не тільки стабільність економіки, але й її розвиток на основі сприяння приватному підприємництву та використанню ринкових мотиваторів. Це стосується, наприклад, вжиття державою заходів нормативно-правового, фінансового, економічного характеру для врегулювання питань впровадження, розвитку та використання гнучких форм зайнятості,

зокрема передбачивши як право вибору працівників, так і захист й розширення їх соціальних і трудових прав, тобто формалізації нових гнучких форм зайнятості та створення нової моделі «стандартної зайнятості». Незважаючи на те, що світова практика виробила безліч таких механізмів, неможливо передбачити сьгодні готову систему функціонування ринку робочої сили.

Для визначення подальших перспектив досліджень в цьому напрямі ще раз звернемось до роботи професора А.М. Колота, з висновками якого ми повністю погоджуємося. Професор А.М. Колот вважає, що все це потребує не просто оновлення поняттєвого апарату, але й наукової розбудови нової парадигми теоретичних знань про людину, її працю та відносини, що виникають у процесі трудової діяльності, опрацювання нової концептології соціально-трудового аналізу, абсолютно нової вербальної формалізації явищ і процесів, що зародились і наростають у соціально-трудова сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій та формування нового типу людини праці [3, с. 8–9; 7, с. 35]. Такі обставини актуалізують подальші наукові дослідження у цих напрямках, тому що тільки ґрунтовне наукове опрацювання та наукова визначеність дадуть змогу впровадити конкретні заходи щодо гармонійного функціонування ринку робочої сили та всіх його елементів. Це знизить рівень непродуктивної зайнятості, підвищить конкурентоспроможність робочої сили, розширить соціальне залучення населення через ринок праці та забезпечить інтелектуальним потенціалом інтенсивний вектор розвитку економіки. Дуже перспективними стають наукові дослідження причин існування та поширення гнучких форм зайнятості, їх формалізації, інституціонального та правового забезпечення, конструювання нових моделей повноцінного соціального партнерства між державою, бізнесом і пересічними громадянами у сфері праці та зайнятості тощо.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Жадан О.В. Причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці / О.В. Жадан // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Вип. 3 (46). – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2014. – С. 1–8.
2. Моторна І.С. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання / І.С. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 6–12.
3. Колот А.М. Людина і нова економіка: діалектика розвитку / А.М. Колот, О.І. Кравчук // Соціально-трудова відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / голова редкол. А.М. Колот. – № 1 (9). – 2015. – С. 8–29.
4. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : [моногр.] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
5. Каленюк І.С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні / І.С. Каленюк // Чернігівський науковий часопис. Серія 1, Економіка і управління. – 2012. – № 1 (3). – С. 168–172.

6. Котляров І.Д. Методологічні основи дослідження нестандартних форм зайнятості / І.Д. Котляров // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2015. – № 1 (9). – С. 227–237.
7. Колот А.М. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрямки розвитку / А.М. Колот, О.А. Герасименко // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. пр. / голова редкол. А.М. Колот. – № 2 (10). – 2015. – С. 21–43.
8. Кулик Ю.О. Нестандартна зайнятість – загроза для економіки / Ю.О. Кулик // Golos.ua. – 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.golos.ua/politika>.
9. Петюх В.М. Ринок праці : [навч. посіб.] / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.