

УДК: 331.444

ГНУЧКІ РЕЖИМИ ПРАЦІ. ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ

В. О. Карасенко, ст.гр. УП-13¹⁴

Кіровоградський національний технічний університет

На даному етапі в умовах економічної кризи, яка склалася в нашій державі, особливо актуальним для найманих працівників є процес індивідуалізації режимів праці та відпочинку, який викликаний необхідністю поєднання роботи на декількох підприємствах. Також не менш важливим для найманих працівників є і гармонізація своєї трудової діяльності з виконанням своїх сімейних обов'язків, та поєднання навчання з роботою. Крім розв'язання демографічних проблем та боротьби з безробіттям, гнучкі форми зайнятості й режимів робочого часу мають ще й інші цілі. Так, їх використання дає змогу періодично поновлювати знання, проходити профперепідготовку та підвищення кваліфікації, регулювати режими робочого часу працівників різних вікових груп, тобто створює сприятливі умови для формування робочої сили. Також використання гнучких форм зайнятості в умовах економічної кризи може виступати альтернативою безробіттю, оскільки підприємство має можливість значно скорочувати витрати на персонал упродовж складного економічного періоду.

Тому в умовах таких змін на ринку праці, а також мінливості в соціально-трудових відносинах, нагальною є потреба у відповідному реагуванні на дані зміни й українських роботодавців. Як відомо, коли роботодавець здатний швидко, і відповідно до потреб працівника змінює режим праці та відпочинку, то відповідно покращується емоційний стан та працездатність персоналу, а разом з тим й продуктивність праці на підприємстві. Тому досить актуальним є розгляд даного питання.

В Україні процес запровадження гнучких режимів праці регулюється Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 359 від 04.10.2006 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу». Згідно з цим документом, гнучкий режим робочого часу – це така форма організації праці, за якої для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їхніх структурних підрозділів встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня.

На сьогоднішній день найбільш широко поширені такі гнучкі форми праці:

1. Зайнятість на умовах неповного робочого часу;
2. Нестандартні організаційні форми зайнятості: тимчасові роботи, вторинна зайнятість (сумісництво), дистанційна зайнятість, «запозичені праця» (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу);
3. Нестандартні робочі місця: надомна праця, працівники за викликом.

В умовах економічної кризи, що склалася в Україні на сьогодні також досить важливо розрізняти «добровільний» характер гнучких режимів праці та відпочинку від «вимушеного». Оскільки останнім часом особливо часто на українських підприємствах практикується застосування вимушеної неповної зайнятості, роботодавці намагаються уникнути значних фінансових виплат у зв'язку з вивільненням працівників та зберегти кваліфікований персонал на майбутнє. Слід зазначити, що запровадження зайнятості на умовах неповного робочого часу повинно відповідати інтересам не тільки роботодавців, а й насамперед інтересам працівника, забезпечуючи покращення результатів праці, мотивацію та реалізацію творчого потенціалу працівників.

¹⁴ Науковий керівник – Н.М. Глевацька, к.е.н., доцент Кіровоградського національного технічного університету

Відповідно в Україні також практикується і використання нестандартних організаційних форм зайнятості. Зокрема найбільш широко розповсюджена вторинна зайнятість – це додаткова робота осіб, які мають основну роботу. Така зайнятість в нашій державі поширена особливо серед молоді: студентів та тих, що недавно закінчив навчання, оскільки саме ця ланка населення прагне до підвищення рівня своїх доходів, і основною причиною вторинної зайнятості серед цього прошарку населення виступає прагнення підвищення власної конкурентоспроможності на ринку праці.

Досить цікавою формою гнучкої зайнятості є так звана «запозичена праця», зокрема аутсорсинг. Аутсорсинг персоналу або тимчасове працевлаштування є однією з форм зайнятості, яка завдяки своїй гнучкості користується великим попитом з боку роботодавців у світі. Зокрема він почав розвиватись та набувати поширення у другій половині 20 ст. Так у Японії, на початку 80-х років частка малих фірм, що працюють за аутсорсинговими схемами, склала 65 %, причому в електронній промисловості, основної галузі японської економіки, ця цифра досягала 86 %. Загальний обсяг продукції, виробленої за угодами аутсорсингу, в 2014 році перевищив 67 млрд. євро, що становило близько 18% усього обсягу продукції, що випускалася в країнах ЄС і сьогодні велика кількість компаній передають свою непрофільну діяльність аутсорсерам.

Експерти відмічають тенденцію збільшення кількості звернень і українських компаній до послуг компаній-аутсорсерів. На кінець 2014 р. послугами аутсорсингу користувалося близько 25 % всіх компаній, що функціонують в Україні (для порівняння: всього 16 % на початок 2010 р.), що привело до збільшення зайнятості в компаніях-аутсорсерах на 15-25 %. У 2014 р. найпопулярнішими видами аутсорсингу були ІТ-аутсорсинг (27 %), юридичний (25 %), бухгалтерського обліку (20 %), транспортний (12 %) та кадровий (6 %), на інші види аутсорсингу припадало 10 % усього обсягу даного ринку послуг.

Аутсорсинг персоналу дає можливість роботодавцю сконцентруватися на основних цілях бізнесу: він не займається кадровими питаннями, нарахуванням заробітної плати, звітами в податкову і фонди, а також забезпечити необхідними ресурсами: кадрові агентства надають необхідних працівників як додаткову послугу до основного договору. З іншого боку аутсорсинг вигідний і для самого працівника, оскільки економиться час на тривалий пошук роботи, проводиться одразу відповідна оплата праці, та знаходиться час поєднувати одразу декілька робіт чи наприклад навчання з роботою, що є особливо актуальним для студентів на сьогодні.

В останні роки спостерігається також значне розширення використання дистанційної зайнятості в усьому світі. Сутність дистанційної зайнятості чітко розкрита А. Колотом як нестандартна форма зайнятості, що застосована на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням ІКТ. Практика економічно розвинутих країн показала, що дистанційна зайнятість збільшує гнучкість режиму виконання працівником своїх функцій, оскільки він може оптимізувати співвідношення робочого часу і часу, що витрачається на поїздки на роботу. Разом з тим, справедливою слід визнати думку більшості вчених та службовців, що поширення цієї форми нестандартної зайнятості в Україні становить реальну загрозу. Вони вважають, що така зайнятість базується на низькому рівні оплати праці, призводить до порушень безпеки праці, закриває шлях до подальшої освіти, професійного та кар'єрного росту, призводить не тільки до погіршення умов роботи та зниження рівня оплати праці, напруження відносин між працівниками, але й негативно впливає на їх єдність і перешкоджає вступу в профспілки.

Однією з найбільш соціально значущих інновацій у сфері «гнучкої» праці є віддалена зайнятість з використанням новітніх технологій. Цей вид зайнятості відомий під різними назвами: у США поширений термін телеком'ютинг (telecommuting job), в Європі – телеробота (telework). За визначенням провідної організації у сфері дослідження телероботи Європейської ініціативи (European Telework Development Initiative), телеробота виникає тоді,

коли ІКТ використовуються для виконання роботи на відстані від місця, де необхідні результати цієї роботи, або від місця, де вона зазвичай виконується. Складовими телероботи можуть виступати такі гнучкі форми праці як надомна зайнятість, мобільна зайнятість, зайнятість у спеціально обладнаних телецентрах, зайнятість за схемами аутсорсингу з використанням ІКТ.

Надомна зайнятість передбачає залучення таких груп працівників:

1. Наймані телепрацівники, трудовий контракт яких визначає дім як місце постійної роботи;
2. Самозайняті, або фрілансери – працівники, які надають перевагу роботі вдома але в разі необхідності можуть працювати в приміщенні роботодавця;
3. Неформальні телепрацівники залучаються до виконання певних завдань без згоди вищого керівництва компанії (або незважаючи на заборону) за нелегальним наймом менеджерів, які вбачають вигоди в роботі таких працівників. Так, наприклад, у Великій Британії неформальна телезайнятість є популярнішою, ніж формальні програми, а в США така форма зайнятості використовується 6 з 10 роботодавців;
4. Телезайняті підприємці, які тільки починають свій бізнес і намагаються уникнути витрат, пов'язаних з утриманням приміщення, та відхиляють практику формального офісу, розвивають свій бізнес за допомогою електронних мереж і працівників, які працюють у найбільш зручний для них час.

Мобільна зайнятість передбачає використання працівниками ІКТ для встановлення тривалого контакту із замовником та надання йому негайно («в дорозі») тих послуг, які раніше вимагали обов'язкової присутності в офісі замовника-роботодавця або відвідування офісу замовником. У США кількість людей, що працюють на свого роботодавця як удома, так і віддалено, зростає з 19,4 млн. у 2010 р. до більше ніж 25 млн. у 2012 р. За даними американського Бюро статистики праці, за період 2012-2014 рр. частка американців, які принаймні один раз на місяць працюють віддалено, збільшилася з 10 % до 25 %.

Передові технології надають можливість працювати за межами офісу. За даними дослідження, презентованого у квітні 2013 р. компанією «uSamp», 65 % компаній дозволяють своїм співробітникам працювати віддалено. У дослідженні розглядається офісна культура і звички 1000 бізнес-професіоналів США, щоб дізнатися, як сприймається телеробота самими працівниками. Визначено, що більшість співробітників (67 %) вважають, що вони є більш продуктивними при віддаленій роботі, на відміну від 7 %, які оцінюють свою телероботу як непродуктивну.

В Україні складно оцінити масштаби телезайнятості. Якщо в США, Канаді, ЄС майже щороку проводяться дослідження телероботи та її впливу на економіку країн як на державному, так і на недержавному рівні, то в Україні вони відсутні. Вільні працівники є найбільш незахищеними з усіх працевлаштованих, а спеціалісти вважають телезайнятість «зоною правового вакууму» за майже повної відсутності державного регулювання в цій сфері, адже держава вважає більшість таких працівників безробітними та не забезпечує достойного захисту в разі втрати роботи через звільнення чи хворобу.

На сьогоднішній день держава не стимулює роботодавців розширювати межі використання гнучких режимів роботи для полегшення завдання поєднання роботи із сімейними обов'язками. На жаль, роботодавці не зацікавлені в навчанні своїх працівників, тому підвищенням своєї кваліфікації вони мають займатися самостійно. Насправді ж ефективність праці віддалених співробітників може бути значно вищою, якщо їх забезпечити відповідними їхнім запитами правами та умовами роботи. Для розвитку гнучких режимів праці в країні необхідна підтримка як з боку держави, так і з боку роботодавців. Проте на сьогодні вона залишається незначною.

Список літератури

1. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудоих відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення / С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1. – С. 8–13

2. Новак И. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контрстратегии про–фсоюзов [Электронный ресурс] / И. Новак, Б. Оверковский. – К. : Фонд им. Фридриха Эберта (FES), 2011. – Режим доступа : <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen>
3. Костюнина Г.М. Гибкие формы занятости: мировой опыт и практика Сингапура / Г.М. Костюнина // Труд за рубежом. – 2004. – № 2. – С. 93–110.
4. Петрова І.Л. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І.Л. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3–7.
5. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067VI // Голос України. – 2012. – № 153–154

УДК: 331.546

СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ В УКРАЇНІ

А. О. Кадомець, ст. гр. УП-13,¹⁵

Кіровоградський національний технічний університет

Професійний відбір – це процедура вірогідної оцінки професійної придатності людини, вивчення її можливостей до оволодіння певною спеціальністю, досягнення необхідного рівня майстерності та ефективного виконання професійних обов'язків.

Завданням професійного відбору є визначення придатності людини до виконання того чи іншого виду роботи. Під професійним відбором розуміють процес вибору з групи кандидатів на певну посаду найбільш придатних, тобто тих, від кого можна чекати успішного освоєння і наступного ефективного виконання функцій. Професійно придатними вважаються особи, які успішно оволодівають професією у процесі навчання, вдосконалюються в цій діяльності, а у сприятливих умовах вдосконалюють саму професію [5].

Професійна орієнтація – елемент системи професійного відбору, який сприяє ознайомленню зацікавлених осіб із відповідними професіями. вона являє собою комплекс організаційно – виховних актів, які направлені на підвищення рівня мотивації трудової діяльності бажаючих займатись продуктивною працею. завдання професійної орієнтації – сприяння виявленню професійних інтересів, здатностей і придатності до тієї, чи іншої професії, у показі соціального престижу кожної з них, привабливості і змістовності, ціннісного її значення, яке сприяє появі у особи зданості до даного виду трудової діяльності.

У новій редакції Закону України «Про зайнятість населення» (2012 р.) стосовно питань професійної орієнтації населення позитивним є те, що їх викладено у трьох нових статтях, яких не було у попередника. Так, у першому Законі (1991 р.) у ст. 9 зазначається, що «громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості як особи, що шукають роботу, мають право на безплатну професійну орієнтацію, консультацію, підготовку, перепідготовку, одержання відповідної інформації з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, режиму праці» [2].

Протягом існування незалежної держави в Україні було розроблено дві Концепції державної системи професійної орієнтації населення. У першій з них (січень 1994 р.) головною метою визнається «досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності», а професійна орієнтація визначається як система впливу на особистість з метою оптимізації її професійного самовизначення відповідно до суспільних потреб [3]. У новій редакції Концепції (вересень 2008 р.) за мету ставиться «забезпечення розвитку державної системи професійної орієнтації населення згідно з пріоритетами державної економічної та соціальної політики і світовим досвідом та конкурентоспроможності національного ринку

¹⁵ Науковий керівник – Н.М. Глевацька, к.е.н., доцент Кіровоградського національного технічного університету