

УДК 331.1:336.719

ВИКОРИСТАННЯ ГНУЧКИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ФЛЕКСИБІЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

Касьмін Денис Сергійович, к.е.н., доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація — Гнучкі форми зайнятості виступають характерними рисами нової стадії економіки, яка змінила індустріальну епоху жорсткої організації виробництва науковим підходом. Застосування та ефективність гнучких форм ринку праці та зайнятості дозволяють вирішувати складні проблеми організації та управління виробництвом.

Ключові слова — аутсорсинг, аутстафінг, глобалізація, лізинг персоналу, ринок праці.

В умовах глобалізації світовий простір перетворився в єдину зону, де вільно взаємодіють інформація, товари, послуги і капітал. Істотних перетворення останнім часом зазнав і ринок праці – найважливіша підсистема економіки. Переважна частина сучасних соціально-трудова відносин прив'язана до стабільних робочих місць на підприємстві. Але глобальні технологічні та економічні тенденції останніх років сприяють розмивання цієї традиційної моделі зайнятості, яка передбачає конкретного роботодавця, безстроковий трудовий договір, зайнятість протягом повного робочого дня, чітко окреслені професійні позиції і перспективи кар'єрного просування.

Загальна нестача роботи на ринку праці якому притаманні особливості глобалізаційного простору проявляється не тільки або навіть не стільки у вигляді традиційної безробіття, скільки у вигляді гнучкої неповної зайнятості. В результаті, на зміну повної зайнятості, заснованої на стандартизації її основних аспектів, приходять дестандартизована зайнятість, котра поєднує в собі одночасно елементи зайнятості і безробіття. В офіційній статистиці гнучкі форми зайнятості часто видаються за звичайну зайнятість, що,

звичайно, спотворює реальну ситуацію. Все більш стрімко розширюється коло людей, яких не можна вважати безробітними, але які водночас не мають гарантій стабільного доходу.

Гнучкі форми зайнятості виступають складовою ринку праці нового типу. Гнучка зайнятість розглядається, як здатність суб'єктів ринку праці пристосовуватися до методів організації виробництва і праці, забезпечувати збалансованість кон'юнктурних коливань попиту роботодавців на працю та пропозиції праці.

В економічній практиці серед гнучких форм зайнятості достатньо розповсюджені такі форми як аутсорсинг, аутстафінг і лізинг персоналу. Хоча смислові кордони між ними можуть бути дещо розмиті, вони є різними формами гнучкої зайнятості [1].

Вибір відповідної форми гнучкої занятості для успішного розвитку бізнесу слід робити на підставі того, які цілі ставить перед собою керівництво організації і які ресурси вона готова використовувати.

Якщо пріоритетною метою організації є зниження витрат і концентрація зусиль на основних завданнях, за рахунок зняття відповідальності за виконання бізнес-процесів, то зручніше передати ці завдання компанії-провайдеру і виконати їх на стороні, при використанні ресурсів сторонньої компанії, тобто використовувати аутсорсинг [2]. Аутсорсинг дозволяє компанії-замовнику маневрувати на ринку і бути мобільнішими конкурентів, так як такий ресурс, як час, значно економиться за рахунок передачі другорядних завдань.

Можливі ситуації, коли завданням є зниження витрат по соціальних гарантіях за рахунок скорочення чисельності персоналу, але за умови збереження обсягів валового прибутку. В даному випадку виправданим є за-

стосування аутстафінгу [3]. Ця економія обумовлена зниженням чисельності кадрової служби та бухгалтерії організації, винятком витрат на спеціальне програмне забезпечення та ін.

Лізинг персоналу також дозволяє скоротити витрати на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців [4]. Однак дана форма доречна в тій ситуації, коли у організації існує потреба в персоналі для вирішення завдань в рамках обмеженого певним терміном проекту.

Використовуючи механізм лізингу персоналу, підприємство-роботодавець отримує можливість оперативно вирішувати багато управлінських проблеми, що виникають перед керівниками конкретних структурних підрозділів та адміністрацією в цілому. До їх числа можна віднести проблему масових відпусток в літній період, заміщення хворого або відправленого в тривале відрадження співробітника. Нарешті, відносини лізингу створюють нову можливість для поповнення постійного штату.

Таким чином, різні форми гнучкої зайнятості розрізняються за такими параметрами, як сторони відносин, сфери використання, можливості самореалізації персоналу, гарантії і відповідальність агентства зайнятості, інтеграція в корпоративну структуру та ін. На сьогоднішній день на ринку праці розповсюджені різні комбінації форм і є можливість вибору з метою оптимізації використання персоналу в діяльності організації. Як показує ряд досліджень [1-3], ставлення державних органів до досягнення двох основних

цілей - по-перше, контролювати процеси на ринку праці; а, по-друге, гарантувати працівникам певний рівень соціального захисту та виконання в повному обсязі норм трудового права і права соціального забезпечення [3]. Однак на рівні потенційних замовників існує практична потреба в розробці методики, що дозволяє оцінити ефективність застосування підприємством тієї чи іншої гнучкої форми зайнятості.

Список використаної літератури

1. Горина Е. Е. Исследование рынка труда: междисциплинарный подход / Е. Е. Горина // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2011. – № 5. – С. 1-7.
2. Новожилова Л. В. Аналіз застосування гнучких форм зайнятості в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки України / Л. В. Новожилова // Економічний простір. – 2011. – № 46. – С. 80–87.
3. Астахова О. В. Флексибілізація ринку в умовах соціально-економічних змін / О. В. Астахова // Ринок праці та зайнятість населення. – 2011. – № 2. – С. 6–9.
4. Waas B. Temporary Agency Work in Germany: Reflections on Recent Developments / B. Waas // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. – 2003 – № 19(3). – Pp. 387-404.

Автор

Касьмін Денис Сергійович, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
(denys.kasmin@hneu.net)

Тези доповіді надійшли 08 лютого 2018 року.

Опубліковано в авторській редакції.