

6. Посвятенко Т. І. Взаємозв'язок конкурентних переваг і конкурентних стратегій підприємства / Т. І. Посвятенко // Економіка та підприємництво. – 2006. – №1. – С. 214–219.

7. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии : учеб. для вузов / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд. [пер. с англ.; под. ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой]. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с.

8. Хэмел Г. Конкуренция за будущее. Создание рынков завтрашнего дня : пер. с англ. / Г. Хэмел, К. Прахалад. – М. : Олимп-Бизнес, 2002. – 288 с.

9. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : навч. посіб. / З. Є. Шершньова, С. В. Оборська. – К. : КНЕУ, 1999. – 340 с.

Рецензент – к.е.н., доцент Чумак В.Д.

УДК 332.12(292.451/.454):314.9

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗРУШЕННЯ У ФОРМАХ ЗАЙНЯТОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

Антошкін В. К., аспірант

Науково-дослідний економічний інститут Мінекономіки України

У статті розглянуті чинники формування та розвитку зайнятості населення в аграрній сфері економіки. Визначені нові форми зайнятості, проблеми та тенденції їх поширення, соціально економічні наслідки та необхідність подальшого обґрунтування та регулювання.

The article describes the factors shaping and development of employment in the agricultural sector of the economy. Defined new forms of employment, problems and trends in their distribution, social and economic consequences and the need for further study and regulation.

Постановка проблеми. Складовою глобальних змін у соціально-трудої сфері сільського населення є трансформація зайнятості, а саме – модифікація традиційних та виникнення абсолютно нових її форм. Ці зміни активно впливають на основні параметри ринку праці на селі (попит, пропозицію, ціну робочої сили, появу нових суб'єктів та інститутів у сфері зайнятості тощо). Це зумовлює потребу в глибокому науковому опрацюванні даної проблематики.

У новітній економічній літературі представлено дедалі більше публікацій з проблем ринку праці та зайнятості. У них розглядаються теоретичні аспекти цього особливого ринку, подаються загальні його характеристики, наводяться кількісні та якісні параметри, обґрунтовуються регіональні особливості зайнятості селян тощо. За останні десятиріччя перш за все вчені у галузі економіки праці та сільського господарства без перебільшення здійснили прорив у науковому опрацюванні організаційно-економічних механізмів регулювання зайнятості. Вагомими є здобутки у розвитку економіки ринку робочої сили і ринку робочих місць. Втім, зміни у розвитку аграрного господарювання і його економічної системи нині є настільки стрімкими, що наукові дослідження соціально-трудої проблематики часто не встигають за потребами реальної практики, їх масштаби і глибина далеко не завжди є задовільними.

Головним завданням статті є визначення нових форм, напрямів та видів зайнятості у аграрній сфері економіки і, на цій основі, виявлення проблем та тенденцій їх поширення. Велика увага приділяється визначенню соціально-

економічних наслідків нових форм зайнятості для сільського населення та обґрунтуванню перспектив їх розвитку та необхідності регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Статистичні дані, матеріали спеціальних досліджень свідчать, що поширення нестандартної зайнятості є характерним для всіх країн світу. Як зазначають російські дослідники цієї проблематики В. Гімпельсон і Р. Капелюшников, розширення масштабів нестандартної зайнятості – це не короткотривала аномалія і не політичний прорахунок, які можна усунути за допомогою відповідних законів або інших заходів державної економічної політики. Тут проявляється глобальна тенденція, що має глибокі соціальні, економічні, політичні та технологічні корені.

Постановка завдання. Мета статті полягає у дослідженні соціально-економічних зрушень при існуючих формах зайнятості сільського населення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Радикальні зміни у структурі та рівні сільської зайнятості – це об'єктивна відповідь аграрної економіки та її соціально-трудової складової на виклики сучасних структурних зрушень у системі життєдіяльності населення – технологічних, організаційних, мотиваційних, соціально-демографічних, споживчих, екологічних тощо. Водночас це є свідченням розвитку відносин постіндустріальної економіки (економіки знань) у функціонуванні сучасного ринку праці на селі. Нова ієрархія чинників соціально-економічного розвитку, інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій і, передусім, інформаційно-комунікаційних, все більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності.

Посилення ролі творчої та професійно підготовленої людини у аграрному виробництві зумовлює підвищення попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококваліфікованих працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового. Людський капітал стає провідним фактором економічного розвитку, найефективнішим економічним ресурсом сільського господарства. Водночас слід пам'ятати, що постійне зростання вимог до кваліфікації й мобільності працівників дедалі більше поєднуюватиметься з проблемою зайнятості низькокваліфікованих і недостатньо мобільних сільських жителів.

Глибинні трансформації зайнятості сільського населення торкнулися всіх регіонів країни. Йдеться про зміну її основних форм, видів та змісту, структури доходів селян, рівня життя сільського населення. Вітчизняний аграрний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. Вже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг висококваліфікованих спеціалістів та менеджменту аграрних підприємств, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та проявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості суттєво впливають на соціально-трудоу сферу, адже під їх впливом змінюється як структура, так і зміст соціально-трудоу відносин.

Результати проведених науковцями досліджень дають підстави виокремити низку взаємопов'язаних процесів, які відбулися у світовій практиці за

останні 10–15 років. Вони набувають усе більших масштабів, інтенсивності, змінюють зайнятість і усталені параметри ринку праці. Йдеться, насамперед, про поширення нових, нестандартних форм зайнятості і моделей організації життєдіяльності; посилення диференціації сегментів ринку праці під впливом нової ієрархії факторів виробництва; підвищення гнучкості та мобільності сегментів ринку праці, орієнтованих на нові галузеві агротехнології; зміщення акцентів на якість трудового потенціалу, а отже, на якість освіти, навчання упродовж життя, формування і розвиток нових компетенцій, що їх потребує економіка знань; зміну багатьох компонентів соціально-трудова відносин на всіх рівнях ієрархічної структури аграрної сфери економіки та сільських територій.

Зазначені зрушення стосуються як форми, так і змісту відносин зайнятості. Складовою цих змін є, зокрема, масове застосування сезонних працівників на основі трудових угод (контрактів) як наслідок, підвищення гнучкості ринку праці; індивідуалізація соціально-трудова відносин; посилення професійних вимог до спеціалістів аграрного виробництва та їх дефіцит на тлі загального перевищення пропозиції робочої сили на селі над попитом. Для сільських територій характерне явище самозайнятості населення в особистих господарствах. Спостерігається також зміна у структурі доходів сільських жителів. Йдеться, насамперед, про орендні платежі за користування земельними та майновими паями.

Це зумовлює необхідність теоретико-методологічного обґрунтування і прикладного вирішення проблем трансформації інституту зайнятості на селі. Важливим напрямом здійснення цього завдання є застосування нестандартних (нетипових) форм та впровадження нових моделей організації робочого часу. Саме ці взаємопов'язані процеси чи не найбільше впливають на інститут зайнятості та змістові характеристики соціально-трудова відносин у аграрній сфері економіки.

До нетрадиційних форм зайнятості, які набувають дедалі більшого поширення у сучасних агроформуваннях, належать: зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість; нереєстрована зайнятість у формальному секторі.

Вважаємо, що класифікація форм нестандартної зайнятості потребує доповнення, деталізації, уточнення класифікаційних ознак тощо. Слід враховувати, що межі між різними формами нестандартної зайнятості є розмитими та рухомими. Що ж стосується самого поняття “нестандартна зайнятість”, то, визначаючи його сутність і характерні риси явища, більшість дослідників ринку праці і зайнятості цілком виправдано відштовхуються від протилежного, а саме – дефініції стандартної зайнятості. Під останньою розуміється зайнятість за наймом у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору.

Довгостроковим і глибинним джерелом нестандартної зайнятості є поєднання двох факторів, що діють у просторі і часі. Йдеться про те, що зрос-

таюча потреба роботодавців (попит на нетипову зайнятість) поєднується з одночасною трансформацією пропозиції праці. Серед чинників, що продукують підвищення попиту на нетипову зайнятість, виділяються наступні:

- структурні зрушення у галузевій та регіональній структурі аграрного виробництва, розвиток нових форм власності та господарювання на засадах багатокладності;

- масовий доступ населення до міжнародних ринків праці;

- значна диверсифікація видів діяльності на селі, зокрема розширення сектору послуг та соціальної інфраструктури;

- великі масштаби застосування інформаційних та комунікаційних технологій;

- підвищення гнучкості ринку праці й аграрного виробництва.

Зміни у структурі пропозиції робочої сили стимулюються дією таких чинників: зростаюче залучення жінок, молоді, у тому числі студентів, до активної зайнятості на селі; підвищення добробуту домогосподарств; комп'ютеризація та зростання технічного оснащення домогосподарств; інноваційні перетворення трудових ресурсів аграрної сфери за рахунок використання сучасних освітніх технологій; підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом.

Поширеною формою нестандартної зайнятості є зайнятість на умовах неповного робочого часу, про масштаби якої свідчать такі дані: за матеріалами Міжнародного бюро праці, у 2011 р. в країнах ЄС-15 одне з п'яти робочих місць було робочим місцем з неповною зайнятістю. До основних нетипових форм зайнятості слід віднести й тимчасову зайнятість. За даними Міжнародного бюро праці, у період з 2005 по 2011 рр. у країнах ЄС-15 частка тимчасово зайнятих працівників зросла приблизно на 25% і становила 14,7% загальної кількості зайнятих.

Аграрні працівники, які перебувають у стані тимчасової або сезонної зайнятості, мають, як правило, гірші умови роботи порівняно з тими, що працюють на умовах постійного трудового договору. Це проявляється у нижчій заробітній платі, відсутності гарантій зайнятості, звуженні соціального забезпечення, обмеженому доступі до програм професійного розвитку і кар'єрного зростання, незначних соціальних послугах, що їх надають аграрні підприємства, труднощах з отриманням кредитів на житло тощо. До позитивних рис тимчасової зайнятості можна віднести те, що перспективному працівникові вона надає шанс отримати постійну роботу. Наприклад, якщо працівник продемонструє свої здібності, отримає практичний досвід, то роботодавець буде зацікавлений продовжити термін дії трудового договору з таким працівником. У країнах ЄС-15 протягом 2005–2011 рр. третина працівників, які мали тимчасові контракти, дістали можливість перейти на постійні умови найму.

Вагомою складовою трансформації трудових відносин останнім часом стала дистанційна зайнятість. У аграрній сфері вона стосується, насамперед, іноформаційно-аналітичного забезпечення виробничих процесів, роботи фізичних осіб або невеликих ферм на умовах товарного кредитування. Між тим, масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості, передусім у роз-

винутих країнах світу, є значними і мають тенденцію до прискорення. За наявними оцінками, у європейських країнах частка працівників, що можуть перебувати у стані дистанційної зайнятості, становить від 10 до 22% загальної чисельності зайнятих.

Нині консенсусу в розумінні основних рис та ознак дистанційної зайнятості в науковому співтоваристві поки не існує, так само, як не досягнуто згоди з питань, які характеристики має містити це поняття. Форми застосування дистанційної зайнятості надзвичайно різноманітні, а хаотичність і швидкість поширення цього явища викликає появу нових термінів і понять. Розкриваючи сутність дистанційної зайнятості, необхідно обов'язково зважати на такі її характеристики, як віддаленість робочого місця, ненормований робочий час, віртуальність середовища, у якому протікає трудова діяльність, використання інформаційних та комунікаційних технологій, гнучкість соціально-трудова відносин.

Отже, дистанційна зайнятість – це нестандартна форма зайнятості, яка заснована на гнучких соціально-трудова відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій. Електронний сегмент українського ринку праці лише формується, але темпи його розвитку випереджають започаткування відповідних інститутів та прийняття необхідних заходів правового, організаційного, політичного характеру задля забезпечення легітимності дистанційної зайнятості та створення умов для її ефективного застосування.

До першочергових завдань, що підлягають вирішенню у цій площині, слід віднести наступні організаційно-економічні заходи:

- унормування статусу та прав дистанційно зайнятих працівників;
- урахування специфіки організації праці дистанційно зайнятих працівників та захисту їхніх інтересів у практиці колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин (соціального діалогу);
- установлення відповідальності роботодавців за умови та безпеку праці дистанційно зайнятих працівників;
- уведення моніторингу та контролю діяльності;
- коригування державної політики зайнятості з урахуванням специфіки електронного сегмента ринку праці;
- активізація досліджень, що мають науково опрацювати інституціональні засади розвитку дистанційної зайнятості у контексті захисту прав та інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин на даному сегменті ринку праці.

На ринку праці багатьох країн світу вже тривалий час застосовується нетипова форма зайнятості, що отримала назву запозиченої праці. У дещо спрощеному трактуванні запозичена праця – це форма нетипової зайнятості, яка передає цього працівника в розпорядження іншого роботодавця. Поширення інституту запозиченої праці тісно пов'язане з розвитком агентств зайнятості, які, власне, надають послуги у цій сфері. Спочатку агентства зайнятості обслуговували малі підприємства, перебираючи на себе надання послуг з оренди робочої сили за певну винагороду для виконання допоміжних функцій: охорона приміщень, їх прибирання, кур'єрське обслуговування тощо.

Згодом агентства зайнятості значно урізноманітнили свої послуги та розширили їх масштаби. Наприклад, у США річні обсяги послуг, що їх надають агентства зайнятості, перевищують \$250 млрд. Цьому сприяв розвиток законодавчої бази на національному та міжнародному рівнях, яка визначила послуги із запозиченої праці як окремий вид діяльності та унормувала роботу агентств зайнятості. Зокрема, у 1997 р. на 85-й сесії МОП було прийнято Конвенцію № 181 та затверджено Рекомендацію № 188, предметом яких є діяльність приватних кадрових агенцій.

Послуги запозиченої праці у світі стрімко зростають, а кількість фірм, які спеціалізуються на таких послугах, значно збільшилася. Завдяки фірмам, що надають послуги із запозиченої праці, у США працевлаштовується близько 10 млн. чол., а в країнах ЄС – майже 7 млн. чол. У Європі найбільша частка працівників, зайнятих за контрактами запозиченої праці, має місце в Ірландії, Греції, Італії. У зарубіжній та вітчизняній практиці використовують кілька видів (схем) застосування запозиченої праці, а саме: лізинг персоналу; аутстафінг персоналу; аутсорсинг персоналу.

Згідно з нормами світової законодавчої практики, лізинг у соціально-трудовій сфері має властивості платності, багаточислечності та терміновості. Водночас лізинг персоналу є надзвичайно складним поєднанням орендних кредитних відносин та посередництва.

Використання роботодавцями різноманітних схем лізингу персоналу зумовлено певними перевагами цієї форми залучення персоналу, серед яких основними є такі: можливість набору необхідної кількості персоналу певних якісних характеристик у найкоротший термін; скорочення адміністративних та деяких інших витрат на ведення кадрового діловодства, бухгалтерського обліку тощо; зниження витрат на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців; можливість мінімізувати витрати, пов'язані з оподаткуванням фонду оплати праці; залучення потрібної кількості персоналу відповідно до сезонності виробництва.

Різновидом запозиченої праці є аутсорсинг персоналу. Останній розшифровується буквально як “залучення персоналу”. Суть цієї схеми запозичення полягає в тому, що організація передає одну або кілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди. Організаційно-економічний механізм аутсорсингу є таким: працівники перебувають у штаті організації – надавача персоналу, виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію – замовника персоналу. Наприклад, на підставі цивільно-правової угоди одна організація (що надає персонал) виконує в іншій організації (що його замовляє) такі функції, як охорона об'єктів, обслуговування комп'ютерних мереж, охоронних систем тощо.

Аутсорсинг як вид запозиченої праці виник у США та згодом поширився практично на всі країни світу. Але потенційні можливості, переваги та недоліки аутсорсингу належним чином ще не досліджені, а для практики його застосування характерним є домінування методу спроб і помилок. Поверхневими є оцінки науковців щодо доцільності застосування цієї інновації на ринку праці. Західні фахівці надають переважно позитивну оцінку аутсорси-

нгу персоналу, який здатен, на їхню думку, забезпечити зниження видатків на утримання персоналу, передати супутні ризики компанії – провайдеру робочої сили, досягти вищої ефективності роботи залучених підрозділів. Оцінки вітчизняних фахівців щодо переваг аутсорсингу та доцільності його поширення на українському аграрному ринку праці є стриманішими, оскільки, як свідчать результати досліджень, відбувається масове порушення прав працівників, погіршення їх соціальної захищеності тощо.

Отже, у межах організаційно-економічного механізму запозиченої праці в аграрній сфері економіки можна виокремити класичну та інші технології наймання й використання запозичених працівників. Класична технологія запозичення у цій царині є такою. Спеціалізована фірма (агентство зайнятості) набирає у свій штат працівників для виконання замовлень, які надходять від аграрних підприємств та іноді від фізичних осіб, на послуги цих працівників. Агентство зайнятості, надаючи послуги згідно зі статутними документами, передає працівників підприємству-замовнику в оренду на певний період та на визначених умовах.

Висновки. Соціально-трудові відносини, які є відображенням нових форм зайнятості сільського населення, доволі складні та суперечливі. У сучасних умовах відбуваються дискусії щодо правомірності та доцільності поширення інституту запозиченої праці, оскільки, на думку багатьох дослідників, є загроза дискримінації, порушення трудових прав, скорочення гарантій соціального захисту у порівнянні зі штатними працівниками, посилення експлуатації. Можна навести й інші недоліки запозиченої праці, які можливі в умовах недосконалості державно-договірного регулювання відносин у цій галузі.

Останніми роками під впливом загальносвітових тенденцій розвитку ринку праці в аграрній сфері та перманентних фінансових і економічних криз попит на послуги запозиченої праці набуває все більших масштабів, незважаючи на те, що ані трудове законодавство, ані інші галузі права не містять спеціальних норм, що мали б регулювати сферу запозиченої праці. Це свідчить про необхідність продовження досліджень у цій сфері сільської зайнятості та оцінки її соціально-економічних наслідків.

Література:

1. Зайцева К. В. Державне управління зайнятістю населення : моногр. / К.В. Зайцева ; Донец. держ. ун-т упр. — Донецьк : МПП «ВІК», 2005. — 319 с.
2. Загвойська О. В. Основні механізми державного регулювання зайнятості сільського населення [Електронний ресурс] / Загвойська О. В. // Державне управління: теорія та практика. — 2005. — № 2. — Режим доступу : — <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DUTP/20052/txts/soc/05zovzsn.pdf>.
3. Коваль О. М. Зайнятість і безробіття на ринку праці України / О. М. Коваль // Аграрна наука і освіта / НАУ. — К. : НАУ, 2008. — Т. 9; № 3–4. — С. 109–114.
4. Транченко Л.В. Формування та регулювання ринку праці на селі: теорія, методологія, практика: монографія / Л.В. Транченко. — Умань: Уманське комунальне видавничо-поліграфічне підприємство, 2012. — 586 с.

Рецензент – к.е.н., професор Аранчій В.І.