



Маріупольський
університет

«Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України»

Збірник матеріалів
II Всеукраїнської науково-практичної конференції

25 квітня 2024

Київ 2024

Редакційна колегія:

- Голова** Микола ТРОФИМЕНКО, ректор МДУ, кандидат політичних наук, професор;
Заступник Олена БУЛАТОВА, перший проректор МДУ, доктор економічних наук,
голови професор;
Члени Світлана КАЛІНІНА, декан економіко-правового факультету МДУ, доктор
редколегії: економічних наук, професор;
Лілія МИХАЙЛИШИН, завідувач кафедри міжнародних економічних
відносин Прикарпатського національного університету імені Василя
Стефаніка (м. Івано-Франківськ), доктор економічних наук, професор;
Валентина МЕЛЬНИК, в.о. директора ЗПО «Центр підвищення кваліфікації
служби зайнятості» (м. Київ), кандидат економічних наук, доцент
Світлана ЛАНСЬКА, в.о. завідувача кафедри економіки праці МДУ,
кандидат економічних наук, доцент;
Валерія ПОДУНАЙ, доцент кафедри економіки праці МДУ, кандидат
економічних наук, доцент;
Клавдія ТАХТАРОВА, доцент кафедри економіки праці МДУ, кандидат
економічних наук, доцент;
Ольга ЛЕЛЮК, старший викладач кафедри економіки праці МДУ, кандидат
економічних наук;
Тетяна ЗБРИЦЬКА, доцент кафедри управління персоналом і економіки
праці Одеського національного економічного університету, кандидат
економічних наук, доцент;
Василь ВОСКОБОЙНИК, Президент Всеукраїнської Асоціації компаній з
міжнародного працевлаштування

Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України: збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 25 квітня 2024 року) / за заг. ред. С. П. Калініної. Київ: МДУ, 2024. 160 с.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет вченою радою економіко-правового факультету Маріупольського державного університету (протокол № 10 від 19.06.2024).

Збірник містить матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України», яка відбулась 25 квітня 2024 року в Маріупольському державному університеті. У матеріалах висвітлено питання глобалізаційних зрушень на сучасному етапі світогосподарського розвитку, систематизовано трансформації світового ринку праці в умовах глобалізації, досліджено міграційну політику як важіль економічного зростання, здійснено науковий дискурс розвитку ринку праці України, проаналізовано аспекти трудових ресурсного забезпечення поствоєнного відновлення України.

Збірник адресований викладачам і науковцям, фахівцям у сфері ринку праці та міжнародної економіки, докторантам, аспірантам і студентам економічних спеціальностей закладів вищої освіти, а також усім, хто цікавиться сучасними проблемами економічної науки.

В матеріалах конференції представлена думка учасників. У збірнику максимально точно відображається авторська орфографія та пунктуація. Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

КОВТУНЕНКО Марія,
здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
ОП «Управління персоналом та економіка праці»,
Маріупольський державний університет
ТАХТАРОВА Клавдія,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет

ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГНУЧКИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ: ВИГОДИ ТА ВИКЛИКИ

Гнучкі форми зайнятості сьогодні стають чинником стійкості регіонального ринку праці. Активний розвиток гнучких форм зайнятості можна розглядати як прояв механізму саморегулювання економіки, форму адаптації населення до мінливої соціально-економічної ситуації. Гнучка зайнятість та її різновиди значною мірою сприяють зростанню рівня життя населення, зниженню безробіття. На мікрорівні вони дозволяють роботодавцям швидше реагувати на кон'юнктурні зміни ринку товарів і послуг, змінювати режим роботи підприємств [1, с. 3].

Поняття гнучкості означає здатність економічної системи або окремих організаційних одиниць змінюватися, адаптуватися та реагувати на глобальні зміни та виклики технологічного, економічного, організаційного, соціального характеру. Застосування та ефективність гнучких форм ринку праці та зайнятості дозволяють розв'язувати складні проблеми організації та управління виробництвом. Намагаючись уникнути значних фінансових виплат у зв'язку із звільненням працівників, особливо в кризовий період, та зберегти кваліфіковані кадри, вітчизняні підприємства використовують різні форми неповної та нестандартної зайнятості в своїй практичній діяльності, тобто гнучкість виробництва потребує гнучкості у використанні трудових ресурсів та робочого часу [3].

Забезпечення більшої гнучкості на ринку праці в західних країнах відбувалося в напрямку «свободи» роботодавців від різних інструментів соціального захисту працівників, зокрема щодо угод про мінімальний розмір оплати праці та захист зайнятості, шляхом укладання контрактів субпідряду, розширенням тимчасової зайнятості, зайнятості неповний робочий час тощо. На мікрорівні гнучкість досягається завдяки розширенню навичок, умінь, знань, яких вимагали від працівників нові технології. Розвиток гнучкості ринку праці стимулювало і безробіття, за якого створювалася можливість використовувати непостійних працівників та зайнятих неповний робочий час [3].

Концепція гнучкості, розроблена Дж. Аткинсоном для фірми, реалізується за такими напрямками:

1. Функціональна гнучкість, або гнучкість щодо робочих завдань, пов'язана з тим, що працівники виконують різноманітні види робіт і завдань, володіючи відповідними широкими знаннями та навичками.

2. Гнучкість за чисельністю відображає зміни в кількості працівників залежно від кон'юнктури ринку та коливань обсягів виробництва. Вона досягається в основному за рахунок працівників, що виконують допоміжні, непрофільні роботи, і відносяться до вторинного ринку праці.

3. Гнучкість щодо використання робочого часу має місце за умови нерівномірного завантаження працівників і реалізується за різними варіантами, та вимагає запровадження ретельного поденного або підсумованого обліку робочого часу.

4. Фінансова гнучкість, або гнучкість в оплаті праці, ґрунтується на угодах, який враховують індивідуальний внесок та професіоналізм працівника, і спрямована на зниженні витрат та забезпеченням рентабельності. Економія на заробітній платі досягається за рахунок працівників, що перебувають у стані тимчасової, нестандартної зайнятості [3].

Застосування гнучких форм зайнятості дає можливість оптимізувати чисельність працівників, що сприяє підвищенню продуктивності праці в організаціях. Використання наймачами гнучких форм зайнятості дозволяє населенню поєднувати працю з індивідуальними потребами, зумовленими сімейними обов'язками (догляд за дітьми, людьми похилого віку), бажанням здобути освіту, набути досвіду роботи, і зберегти при цьому зайнятість. Надає можливість роботодавцям маніпулювати кількістю та якістю робочої сили [1, с. 75].

Велике значення гнучкі форми зайнятості мають для розвитку малого бізнесу. Багато організацій сьогодні потребують мінімізації витрат на робочу силу і підвищенні таким чином своєї конкурентоспроможності. Працівники саме цих організацій мають високий ризик втратити роботу, отримують дуже низьку заробітну плату. Як показує досвід країн з розвинутою ринковою економікою, гнучкі форми зайнятості є ефективним інструментом регулювання зайнятості та доходів населення. В умовах глобалізації світової спільноти та зростаючої міжнародної конкуренції, процесів лібералізації національних ринків праці, стрімкого впровадження інформаційних технологій все більш широке поширення набувають нові форми організації праці, спрямовані на посилення гнучкості зайнятості працівників: лізинг, аутсорсинг, аутстафінг, дистанційна зайнятість. У цих умовах пріоритетним напрямком соціального та економічного розвитку українського ринку праці є створення сприятливих умов для

розширення практики застосування і використання гнучких форм зайнятості населення [1, с. 75].

Використання гнучких форм зайнятості допомагає реалізовувати головний принцип відносин зайнятості в ринковій економіці – виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями, заборона обов'язкової, примусової праці. Тобто гнучкі форми зайнятості надають можливість вибору працездатному населенню між регламентованим робочим часом і відпочинком. В умовах економічної кризи, тобто скорочення сукупного попиту, гнучкі форми зайнятості допомагають підприємцям маневрувати при використанні робочої сили виходячи з економічної ситуації, що склалася, не створювати соціальної напруженості при звільненні працівників. Крім того, при скороченні обсягів виробництва гнучкі форми зайнятості допомагають збільшити або зберегти чисельність працюючих і не збільшувати при цьому кількість робочих місць. Також за допомогою гнучких форм зайнятості й режимів робочого часу (добровільна неповна зайнятість) можна розв'язати проблеми зайнятості жінок, молоді, яка бажає вчитись і працювати, людей передпенсійного та пенсійного віку.

Використання гнучкої зайнятості має свої переваги та недоліки. До основних переваг можна віднести: регулювання робочого часу з урахуванням економічної ситуації на підприємстві; економія витрат за рахунок збільшення тривалості робочого дня, гнучкого графіка праці робітників при переході на гнучкі режими робочого часу; зростання продуктивності праці (використання гнучких форм зайнятості призводить до її зростання на 20%); швидке та ефективне реагування на зміни попиту та пропозиції на ринку праці; мінімізація проблем виходу на пенсію робітників фірми шляхом переходу від повної зайнятості до її гнучких форм; поповнення ринку праці молоддю та її адаптація до нових умов праці; збільшення (або збереження при скороченні обсягів виробництва) числа зайнятих, не збільшуючи при цьому числа робочих місць; на індивідуальному рівні виникає можливість задовольняти потреби окремих громадян у поєднанні роботи з виконанням інших соціальних обов'язків. Наряду з цим погіршуються можливості кар'єрного зростання робітників підприємства, послабляються зв'язки в колективі та корпоративна культура компанії, виникає проблема обліку фактично виконаної роботи та фактичних витрат [2, с. 245].

Таким чином, гнучкі форми праці як атрибут високо розвинутого виробництва належать до явищ, що характеризують нову стадію розвитку економіки, переходу її до постіндустріального суспільства. Багатоманітність та ефективність гнучких форм значно впливають на вибір стратегії менеджменту в сфері трудових відносин. Впровадження гнучких форм підвищило попит до рівня кваліфікації та підготовки робочої сили. До основних причин поширення та використання гнучких форм зайнятості відносять потребу в працевлаштуванні

окремих категорій працівників, а також потребу ринку праці в мобільній робочій силі.

Список джерел

1. Туркот Х. Б. Гнучкі форми зайнятості як напрям регулювання ринку праці. Дипломна робота. 2015. С. 3, 75 http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/1322/1/Turkot_UPEPm-51.pdf (дата звернення: 17.04.2024).
2. Любохинець Л. С. Гнучкі форми зайнятості та флексибілізації ринку праці в умовах поглиблення процесів світової економіки. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 6. Т. 4. С. 245 http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_6_4/243-248.pdf (дата звернення: 17.04.2024).
3. Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Щегініна Л. В. Впровадження гнучких форм зайнятості на підприємствах України. *Ефективна економіка*. 2013. №12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2593> (дата звернення: 17.04.2024).