

## ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ТА ЇЇ РЕГІОНІВ

## ECONOMICS OF UKRAINE AND ITS REGIONS: PROBLEMATIC ISSUES

УДК 331.52.338

### ГІДНА ПРАЦЯ: ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЯ РЕЖИМІВ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

С.Г. Рудакова, к.е.н., доцент

Л.В. Щетініна, к.е.н., доцент

*ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Київ, Україна*

**В** умовах мінливості зовнішнього середовища та потреб працівників виникає необхідність адекватної реакції роботодавців на їх зміну. Наприклад, це стосується індивідуалізації режимів праці та відпочинку, коли працівники можуть поєднувати роботу на декількох організаціях – в період економічної кризи або гармонізувати трудову діяльність з виконанням сімейних обов'язків – вихованням дітей, доглядом за дітьми та людьми похилого віку тощо. Якщо роботодавець швидко, а головне – відповідно до потреб працівників, змінює режими праці та відпочинку, то покращується емоційний стан та зростає працездатність персоналу. Важливо розуміти, що людина йде працювати у компанію не лише заради матеріальної вигоди (згадаймо піраміду людських потреб за Маслоу), тому керівництво повинно забезпечити працівникам можливість бути почутими та поміченими. Наприклад, дати можливість самостійно обирати два вихідні дні в тиждень, усі державні та святкові дні, щоб були вихідними. Так, буде доцільним дати волю перервам, а не обмежити їх в одну годину і ні хвилиною більше. Також доцільно буде дати можливість брати вихідні дні в суботу та неділю.

#### Аналіз останніх досліджень та публікацій

Дослідженню даного питання присвячені праці вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: О. Грішнєвої, І. Бондар, Р. Капелюшнікова, О. Туч, Е. Лібанової, Л. Керб, А. Колота, Я. Крушельницької, І. Петрової, В. Петюха та ін. В цих роботах аналізується, як правило, позитивні сторони застосування гнучких форм зайнятості в сучасних умовах.

#### Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Але поза увагою залишаються вплив їх впровадження на формування гідних умов праці.

*Рудакова С.Г., Щетініна Л.В. Гідна праця: індивідуалізація режимів праці та відпочинку.*

Досліджуються соціальні аспекти застосування гнучких форм праці, проаналізовано їх переваги і «обмеження» як для роботодавців, так і найманих працівників; визначено критерії та показники їх соціально-економічної ефективності.

*Ключові слова:* гнучкі форми зайнятості, зайнятість, ринок праці, нестандартні форми зайнятості, робочий час

*Рудакова С.Г., Щетініна Л.В. Достойный труд: индивидуализация режимов труда и отдыха.*

Исследуются социальные аспекты применения гибких форм труда, проанализированы их преимущества и «ограничение» как для работодателей, так и наемных работников; определены критерии и показатели их социально-экономической эффективности.

*Ключевые слова:* гибкие формы занятости, занятость, рынок труда, нестандартные формы занятости, рабочее время

*Rudakova S.G., Shchetinina L.V. Deserving work: individualization of modes of work and rest.*

In the article the social aspects of flexible forms of work are researched; their advantages and "limit" for employers and employees are analyzed; the criteria and indicators of social and economic efficiency are defined.

*Keywords:* flexible forms of employment, employment, labour-market, non-standard forms of employment, business hours

*Метою статті є дослідження впливу індивідуалізації режимів праці та відпочинку на показники соціальної ефективності діяльності організації, а саме: лояльність, задоволеність та залученість персоналу.*

#### **Вклад основного матеріалу дослідження**

В умовах індивідуалізації відносин роботодавця з найманим працівниками зростає значення врахування їх потреб щодо режимів праці та відпочинку. Наприклад, це актуально для:

- жінок, які мають дітей;
- студентів;
- пенсіонерів;
- осіб з обмеженими фізичними можливостями;
- осіб, які бажають збільшити рівень матеріального добробуту тощо.

Тобто мова йде про врахування роботодавцем при плануванні робочого періоду не тільки викликів технологічного, економічного, організаційного, а й соціального характеру.

Наприклад, забезпечення більшої гнучкості на ринку праці в західних країнах відбувається 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. Тоді як в Україні роботодавці використовують правові засади соціального захисту для прийняття управлінських рішень дискримінаційного характеру. Наприклад, із застереженням приймають на роботу жінок репродуктивного віку без дітей та з маленькими дітьми, формально приймають на роботу інвалідів – без організації спеціальних робочих місць та з мінімальною заробітною платою.

Професор А.М. Колот відмічає, що на українському ринку праці відбуваються інтенсивні процеси: трансформації зайнятості як щодо її змісту, так і щодо форм та видів [1]. Зокрема, поширюються нові нестандартні форми зайнятості та моделі робочого часу, посилюється диференціація сегментів ринку праці та підвищується їхня гнучкість, що призводить до застосування нетипових трудових договорів (контрактів).

Стійку тенденцію до розвитку, на думку професора А.М. Колота, демонструють такі нетрадиційні форми зайнятості, як [1]:

- зайнятості на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятості;
- зайнятості на умовах строкових договорів;
- тимчасова, непостійна, зайнятості, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятості;
- дистанційна зайнятості;
- зайнятості на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятості, у тому числі, самозайнятості;
- нереєстрована зайнятості у формальному секторі.

Важливо розуміти відмінності між індивідуалізацією режимів праці та відпочинку та економічними передумовами їх впровадження. Сучасна ситуація на ринку праці України супроводжується скороченням сукупного попиту, підприємства найчастіше використовують наступні гнучкі форми зайнятості:

- вимушена неповна зайнятості (часткове безробіття);
- нестандартні організаційні форми зайнятості: тимчасові роботи, вторинна зайнятості (сумісництво), дистанційна зайнятості, «запозичена праця» (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу);
- нестандартні робочі місця: надомна праця, працівники за викликом.

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. Статистичні дані останніх років свідчать про значне збільшення впродовж кризового періоду в Україні кількості працівників, зайнятих в умовах вимушеної неповної зайнятості. Значна кількість вітчизняних підприємств застосовує практику вимушеної неповної зайнятості, намагаючись уникнути значних фінансових виплат у зв'язку з вивільненням працівників та зберегти кваліфікований персонал на майбутнє. Так, кожен працівник, який перебував у вимушеній відпустці, не працював з цієї причини впродовж 2010 року в середньому 272 години, а через скорочення робочого дня (тижня) – 330 годин, у промисловості – 282 та 329 годин відповідно. Питома вага втрат із названих причин у фонді робочого часу, що відповідає режиму роботи підприємств, становила 3,7% проти 0,9% у 2009 році [2].

Тобто важливо відрізнити «добровільний» характер гнучких режимів праці та відпочинку від «вимушеного». В першому випадку мова йде про гнучкість як критерій ефективного ринку праці, а в другому – скоріше про його неефективність (наявність прихованого безробіття).

Показовими є результати анкетування працівників АТ «Дельта Банк». Відповідно до них заробітна плата вже не є найважливішим фактором на робочому місці, а найважливіше місце належить режиму праці та відпочинку. Тому доцільно дбати про їх індивідуалізацію. Фахівець (оператор), який почуває себе спокійно на робочому місці, тобто його потреби щодо періодів роботи та перерв враховано, матиме хороший настрій та працюватиме ефективніше. Як індикатор настрою фахівця, можна розглядати голос. Так, настрій в голосі дуже важливий для оператора, адже голос впливає на відсоток продажу банківських продуктів клієнтам АТ «Дельта Банк» в телефонному режимі.

Роботодавцю, який розуміє переваги індивідуалізації режиму праці та відпочинку, можна запропонувати скористатися досвідом зарубіжних або вітчизняних підприємств, а також відповід-

ними нормативно правовими актами. Так, правовими засадами для встановлення гнучкого режиму робочого часу є стаття 13 Кодексу законів про працю України та стаття 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», згідно з якими питання режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку встановлюються у колективному договорі. Також сучасним чинним правовим документом є Наказ 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.

Запровадження вказаного режиму роботи повинно відповідати інтересам як роботодавців, так і працівників, забезпечуючи покращення результатів праці, мотивацію та реалізацію творчого потенціалу працівників. Найбільш доцільно використовувати гнучкий режим робочого часу для працівників зайнятих інтелектуальною та інноваційною діяльністю.

Підтвердженням ефективності для роботодавців гнучкості ринку праці є поширення нестандартних організаційних форм зайнятості, зокрема такого інноваційного їх виду, як дистанційна зайнятість («фрілансери»). За даними української біржі дистанційної роботи Weblancer, за період 2005 – 2010 рік кількість зареєстрованих фрілансерів в Україні збільшилась майже у тридцять разів. Головним фактором розвитку дистанційної зайнятості є стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій наприкінці ХХ – початку ХХІ століть, становлення інформаційного суспільства. Але використання дистанційної зайнятості не завжди є доцільним, а рекомендовано для представників творчих професій (художники, дизайнери, веб-дизайнери), програмістів, журналістів, консультантів, бухгалтерів, юристів, маркетологів. Але звільнитися та стати фрілансером наважується не кожен, оскільки така форма зайнятості не надає жодних соціальних гарантій, не забезпечує належного фіксованого доходу. Тобто для більшості українців фріланс є лише доповненням до заробітку на основному місці роботи або виконує роль «буфера» для робочої сили у період вимушеної неповної зайнятості.

Дослідження ринку праці в Україні засвідчують, що останнім часом набули широкого розповсюдження гнучкі форми зайнятості, які отримали назву «запозичена праця». До них відносяться аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу. У підприємницькій практиці на аутсорсинг найчастіше перекладаються такі функції, як забезпечення функціонування офісу, ведення бухгалтерського обліку, логістичні та транспортні

послуги, перекладацькі послуги, рекламні послуги тощо. До послуг аутсорсингу вдаються у випадках, коли: є необхідність у наймі персоналу на сезонні роботи; з'явилися вакантні місця на короткий проміжок часу (відпустки, лікарняні, декретні відпустки, відрядження); є необхідність реалізувати проект при відсутності кваліфікованих співробітників або недостатній чисельності штату (розробка ІТ, маркетингові дослідження, рекламні акції); необхідні мінімізувати податкові витрати, знизити витрати на виплату заробітної плати. Але однією з важливих причин зростання популярності аутсорсингу є не тільки економічні причини, а й причини соціального характеру, а саме відсутність прямого юридичного контакту з працівником. Отже, роботодавець може економити на нормативно – правовому супроводженні відносин з працівниками, а головне – «перекладає» відповідальність за управління станом соціально – психологічної атмосфери у колективі на інших економічних суб'єктів.

В Україні також поширюється використання аутстафінгу. Зокрема, це стосується компаній, які вирішили автоматизувати системи управління компанією, переводять на аутстафінг ІТ-персонал. Значна кількість торговельних компаній, що перебувають на спрощеній системі оподаткування і чисельність працівників у яких обмежена, при необхідності найму додаткових співробітників, переводять їх на аутстафінг. Однак для подальшого розвитку цього бізнесу необхідне удосконалення існуючої нормативно-правової бази.

Застосування іншої форми гнучкої зайнятості, – надомної праці, є соціально-орієнтованим та доцільним для соціально вразливих верств населення. Її застосування поширено в швейній, взуттєвій, трикотажній та аналогічних видах діяльності. Традиційно цією працею зайняті жінки, інваліди, люди похилого віку. Тобто така форма зайнятості є привабливою для людей, які відзначаються обмеженими фізичними можливостями, або просто бажують працювати самостійно, чи не можуть знайти інших засобів до існування. Якщо раніше до сфери надомної праці залучали переважно працівників з невисокою кваліфікацією, то останнім часом до неї все ширше залучається кваліфікована робоча сила – інженерно-технічні працівники, дослідники, науковці. Підраховано, що в середньому виробничі витрати надомної праці на 15 % нижчі, ніж витрати на аналогічну роботу, яку виконують на виробництві. Продукція, яку виробляють надомники, як правило, відзначається високою якістю.

В Україні, як і в більшості країн світу, з'явилися об'єктивні передумови для поширення сфери та обсягів використання гнучких форм зайнятості. Водночас дослідження показують, що загалом у нашій країні гнучкі форми зайнятості використовуються недостатньо. Це обумовлено, як об'єктивними факторами (галузевою структурою економіки, де переважають галузі важкої промисловості з цілодобовим режимом роботи),

так і суб'єктивними факторами (необізнаність роботодавців щодо процедури впровадження гнучких режимів праці та відпочинку, відсутність правового забезпечення щодо захисту найманих працівників, зайнятих в умовах гнучких режимів праці та відпочинку тощо). Однак з поступовою зміною галузевої структури та зі збільшенням питомої ваги сфери послуг впровадження гнучких форм зайнятості буде більш поширеним. Тобто вплив об'єктивних факторів буде ослаблено поступовим зростанням значущості суб'єктивної складової.

Не дивлячись на наявність організаційно-правових та соціальних обмежень, численні факти впровадження гнучких режимів праці та відпочинку свідчать про їх соціально-економічну доцільність. Використання гнучких форм зайнятості допомагає реалізувати головний принцип відносин зайнятості в ринковій економіці – виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями, на свій розсуд. 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. Зокрема, щодо зайнятості жінок слід зауважити, що економічна активність жінок, які мають дітей до чотирирічного віку, менша втричі порівняно з жінками, які дітей не мають. Можливість працевлаштування за гнучкими формами зайнятості допомагає жінкам, які мають дітей, залишатись у складі економічно активного населення. Далі, крім вирішення проблем безробіття в умовах економічної кризи, використання гнучких форм зайнятості й режимів робочого часу дає змогу вирішувати проблеми структурного безробіття, тобто за таких умов роботи є можливість періодично поновлювати знання, проходити професійну підготовку та підвищення кваліфікації.

При оптимізації режимів праці й відпочинку ефективність багато в чому залежить від того, наскільки правильно враховуються закономірності добового ритму фізіологічних процесів людини. Тобто при виборі оптимального режиму праці й відпочинку потрібно, по-перше, оцінити його адекватність нормальному перебігу психофізіологічних процесів людини. А вже потім оцінювати, наскільки він сприятиме кращому використанню виробничих фондів і забезпечують найбільшу економічну ефективність виробництва. Тільки в цьому випадку роботодавець може

розраховувати на високі економічні результати в довгостроковому періоді.

Так, Я.В. Крушельницька пропонує психофізіологічний аспект ефективності впровадження режимів праці та відпочинку враховувати такими показниками, як: збільшення фази стійкого стану в тривалості робочої зміни, зниження ступеня втоми працівників і повне (або достатнє) відновлення працездатності під час відпочинку. Також соціальна ефективність нового режиму праці і відпочинку, на її думку, може бути оцінена також на основі соціологічних досліджень щодо задоволення працівників таким режимом, рівня їх стомлення і відновлення працездатності під час відпочинку.

Водночас показниками економічної ефективності впровадження науково обгрунтованих режимів праці і відпочинку, на думку науковця, є підвищення продуктивності праці, поліпшення використання робочого часу. З цією метою розраховують:

— індекс використання робочого часу при існуючому і запроєктованому режимах праці і відпочинку за формулою:

$$I_p = \frac{T_{3M} - t}{T_{3M}} \quad (1)$$

де  $T_{3M}$  — змінний фонд робочого часу, хв;

$t$  — втрати робочого часу, хв.

— індекс годинної продуктивності праці при існуючому і запроєктованому режимах праці і відпочинку за формулою:

$$I_{n.n} = \frac{(t_{c.c} \times n) + (t_{3.n} \times n_1)}{8} \quad (2)$$

де  $t_{c.c}$  — тривалість фази стійкого стану, год;

$t_{3.n}$  — тривалість фази зниженої працездатності, год;

$n$  — рівень продуктивності праці в період стійкого стану, прийнятий за 1;

$n_1$  — рівень продуктивності праці на фазі зниженої працездатності, частки одиниці.

— індекс продуктивності за зміну  $I_{n.p.3}$  при існуючому і запроєктованому режимах праці і відпочинку за формулою:

$$I_{n.p.3} = I_{p.c.} \times I_{n.n} \quad (3)$$

Підвищення продуктивності праці за рахунок впровадження науково обгрунтованого режиму праці і відпочинку розраховується за формулою:

$$П = \left( \frac{I_{n.n.3^2}}{I_{n.n.3^1}} \times 100 \right) - 100 \quad (4)$$

де  $П$  — приріст продуктивності праці,  $I_{n.n.3^1}$ ,  $I_{n.n.3^2}$  — індекс продуктивності праці за зміну відповідно за існуючого та нового режиму праці і відпочинку.

Разом з тим, поряд з позитивними аспектами застосування гнучких форм зайнятості і режимів робочого часу, варто відмітити і деякі негативні сторони. До них можна віднести: труднощі в організації праці при розробці графіків змін; працівники, які зайняті неповний робочий час, як правило, менш адаптовані у виробничих колективах, ніж працюючі за традиційним графіком;

використання стиснутого режиму робочого часу часто призводить до підвищення втомлюваності; необхідність застосування підприємствами відповідних засобів реєстрації відпрацьованого часу.

### Висновки

Таким чином, дослідження показало, що добровільне впровадження гнучких режимів праці та відпочинку має значний потенціал підвищення ефективності діяльності організації. Але необхідно враховувати сферу та характер діяльності організації, психофізіологічні особливості трудової діяльності людини. Крім того, під час вибору оптимального режиму праці та відпочинку необхідно оцінювати соціальну (психофізіологі-

чну) ефективність, а вже потім економічну ефективність. Це гарантуватиме стабільність отримання економічного ефекту від впровадження режиму праці та відпочинку в довгостроковому періоді. Водночас успіх впровадження гнучких режимів праці та відпочинку визначатиметься результатами нормотворчої діяльності в країні, а саме правових засад соціального захисту працівників, режими праці та відпочинку яких є гнучкими. Тобто використання гнучких режимів праці та відпочинку має відповідати вимогам соціально-економічної оптимальності та системного підходу.

### Список літератури:

1. Колот А. М. Соціально – трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ. 2010. – 251 с.
2. Гнучкість ринку праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ekotrud.com/on-lajnik-lecz-pdruchniki/tinok-pracz/175-gnuchkist-rinku-praci.html>.
3. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: підручник. – К.: КНЕУ, 2014. – 463 с.

Надано до редакції 13.01.2015

Рудакова Світлана Григорівна / Svetlana G. Rudakova

Щетиніна Людмила Валеріївна / Lyudmila V. Shchetinina  
[sludval@ukr.net](mailto:sludval@ukr.net)

### Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Гідна праця: індивідуалізація режимів праці та відпочинку [Електронний ресурс] / С.Г. Рудакова, Л.В. Щетиніна // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 2 (18). – С. 15-19. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n2.html>