

Свічкарьова Я.В.

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого (м. Харків),
кандидат юридичних наук, доцент.*

НЕСТІЙКІСТЬ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК НЕГАТИВНА ТЕНДЕНЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ

На початку ХХІ сторіччя відбулися трансформаційні процеси на ринку праці, які значно вплинули на соціально-трудові відносини. Виникнення нестандартних форм зайнятості викликало появу таких явищ, як «нестійка» зайнятість та прекаріат («precarious employment»), що у перекладі з англійської означає - «небезпечна», «сумнівна», «ненадійна» зайнятість. Хоча ці терміни є достатньо поширеними у міжнародній практиці, однак на сьогодні в науці немає чітко визначених критеріїв, що дозволяють кваліфікувати «нестійку» зайнятість.

Зарубіжними дослідниками запропоновано декілька варіантів розмежування нестандартної та нестійкої зайнятості. Так, О.Панов поділяє вимоги стандартної зайнятості на три групи: 1. Інституційні: а) робота в формальному секторі; б) повний обсяг соціальних благ і гарантій, дотримання всіх трудових прав, регламентованих законодавством; в) представництво працівника незалежними профспілками.

2. Вимоги умов зайнятості: г) наявність одного роботодавця (розмір заробітної плати такий, що працівник не зацікавлений в пошуку додаткової зайнятості); д) безстроковий характер трудового договору; е) режим повного робочого часу; ж) цілорічна зайнятість; з) використання засобів виробництва роботодавця. 3. Кон'юнктурні: і) гідна оплата праці: достат-

ній, регулярний, стабільний трудовий дохід; к) мінімальний ризик втрати роботи (стабільна зайнятість, передбачуваність режиму роботи) [1, С.23].

Залежно від дотримання таких умов вказаний вчений поділив зайнятість за ступенем стійкості на три групи: 1) стандартна; 2) нестандартна; 3) нестійка, яка включає і прекаріат.

Стандартна зайнятість, на його думку, характеризується дотриманням всього переліку названих вимог. Для нестандартної зайнятості характерно обов'язкове дотримання першої, другої і останньої вимог - це означає, що працівник повинен бути зайнятий в формальному секторі економіки, йому повинні бути забезпечені всі права і гарантії, типові для його форми зайнятості, працівник повинен бути впевнений у збереженні робочого місця. Крім цього, вимоги умов зайнятості повинні виконуватися з добровільної згоди працівника. Іншими словами, якщо працівник укладає строковий договір, зайнятий неповний час добровільно (наприклад, маючи достатній дохід, він бажає більше часу приділяти дозвілля, сім'ї тощо), то можна говорити про прояви нестандартної зайнятості. Нестійка зайнятість (за винятком прекаріату) означає обов'язкове дотримання лише однієї з вимог стійкої зайнятості - зайнятість у формальному секторі, і недотримання хоча б однієї з решти вимог [1, С.25]. На протигагу нестандартної зайнятості, відхилення від вимог до умов зайнятості тут є вимушеними. Наприклад, якщо роботодавець змушує працівника укласти тимчасовий трудовий договір (в той час, коли робота не носить тимчасового характеру), перейти на режим неповного робочого часу або виходити у відпустку за свій рахунок, «добровільно» вийти зі складу штатних працівників, тоді мова йде про нестійку зайнятість. На думку О.Панова, різниця між нестандартною і нестійкою зайнятістю полягає в тому, що у випадку з нестандартною зайнятістю права працівника дотримуються і відхилення умов зайнятості від стандартних є добровільними. Прекаріат, що займає особливе місце в класифікації типів зайнятості, характеризується тим, що перша вимога - робота в формальному секторі ніколи не дотримується: це неформально зайняті працівники. З цього випливає, що вони не можуть розраховувати на дотримання інших двох інституційних вимог. За аналогією зі стандартною зайнятістю, прекаріат може бути названий «ядром» нестійкої зайнятості: дана категорія працівників характеризується найбільшим ризиком на ринку праці - роботодавець не має по відношенню до них ніяких формальних зобов'язань [1, С.26].

Таким чином, О.Панов визначає, що нестійка зайнятість це нестандартна зайнятість, але відхилення умов зайнятості від стандартних умов

є вимушеними. Така зайнятість характеризується загрозами та ризиками нестабільності доходів, повною або частковою деформалізацією трудових відносин між працівником та роботодавцем, підвищенням ризиків звільнення, недотримання трудових гарантій та прав.

В своєму дослідженні П. Бізюков вказує на те, що «...заслугове на увагу визначення нестійкої зайнятості, що міститься у матеріалах Міжнародної організації праці (МОП). Так, нестійку зайнятість МОП пропонує розглядати як сполучення двох категорій контрактного працевлаштування, які характеризуються чотирма нестійкими умовами праці.

Контрактні домовленості: 1. Обмежений строк контракту (фіксований термін, контрактний термін, тимчасова, сезонна, поденна і випадкова праця). 2. Природа трудових взаємовідношень (розщеплені (трикутні) і приховані відносини найму, помилкова самозайнятість, контракти з субпідрядниками та агентствами зайнятості)).

Нестійкі умови: 1. Низька заробітна плата. 2. Низький рівень захищеності від припинення трудових відносин. 3. Відсутність доступу до механізмів соціального захисту, пільг та допомог, які традиційно асоціюються з повною і постійною зайнятістю. 4. Відсутність або обмеження можливості для працівників реалізовувати свої права на робочому місці» [2, С.36].

Так, на думку вченого, безумовною перевагою такого визначення є те, що тут розглядається не тільки оформлення людини на роботі, а й те, в яких умовах вона працює. Особливо слід наголосити, що в якості однієї із необхідних умов розглядається проблема дотримання прав працівника. Відповідно до цього нестійка зайнятість - це нестандартні форми зайнятості з низькою оплатою, відсутністю захисту від звільнень, відсутністю системи соціального захисту та неможливістю реалізації своїх прав [2, с.36].

Отже, нестійку зайнятість слід розглядати як самостійну наукову категорію. Слушною є думка А.Попова про те, що «...по-перше, ознаки нестійкої зайнятості можуть зачепити працівників з будь-якою формою зайнятості. У випадку із «стандартними» працівниками це може виявитися у низькому рівні оплати праці, що не забезпечує відтворення робочої сили. По-друге, нестійкі соціально-трудова відносини, як правило, носять вимушений, а не добровільний характер. По-третє, нестандартна зайнятість, на відміну від нестійкої, не завжди призводить до погіршення становища працівників» [3, С.266-267].

Таким чином, тенденції ринку праці, які проявляються в поширенні нестійкої зайнятості, негативно впливають на якість трудового потенціалу, тому усвідомлення таких ризиків вимагає наукового пошуку нових підходів до державної політики зайнятості та механізмів соціального захисту. Нестійка зайнятість характеризується ризиком втратити роботу і заробіток, отримувати недостатні доходи для відтворення робочої сили, що призводить до негативних наслідків: зниження рівня життя працюючого населення, безробіття, розвитку тіньового сектору економіки. Слушною є думка С. Вишневецької про те, що при нестійкій зайнятості «...все більша кількість людей змушена самостійно застосовувати свою здатність до праці в умовах нестабільності і відсутності гарантій зайнятості, що збільшує їх економічну і соціальну вразливість, сприяє втраті професійної ідентичності і сходженню в нижчі прошарки суспільства» [4, С.58]. Саме тому, на нашу думку, важливими напрямком досліджень є науково-методологічні обґрунтування і розробка понятійного апарату сучасних процесів вітчизняного ринку праці, визначення критеріїв розмежування нестійкої та нестандартної зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Панов А.М. Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки. Вопросы территориального развития. 2016. № 3 (33). С.1-28.
2. Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав». 2013.152 с.
3. Попов А.В. Неустойчивая занятость: распространенность и социально-демографические характеристики работников. Государственное управление. Электронный вестник. 2017. № 63.С. 264-279.
4. Вишневецька С.В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекарізації та цифровізації зайнятості. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.): Харків: НУВС, 2018.С. 57-60.