

УДК 331.52

*Буда Т.Й.,
к.е.н., доцент кафедри психології та соціальної роботи,
Тернопільський національний економічний університет*

ГНУЧКІ І НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ: СОЦІАЛЬНІ ВИГОДИ ТА РИЗИКИ

Постановка проблеми. При переході нашої країни до інноваційної моделі розвитку стрімка інформатизація суспільного виробництва спричиняє перерозподіл працівників між секторами економіки, структурні зміни на ринку праці, розширення сфери послуг, появу та поширення нових нетипових форм зайнятості. Конкуренція, що постійно зростає спонукає підприємства до скорочення витрат, технологічний прогрес створює умови для появи малих спеціалізованих виробництв. Не останню роль зіграли демографічні зрушення у структурі робочої сили. Масовий вихід на ринок праці одружених жінок, пенсіонерів і студентів розширив пропозицію “нестандартної” праці, і тим самим створив значний попит на робочі місця зі скороченим робочим часом і гнучким графіком роботи. При цьому така специфічна робоча сила, будучи зацікавленою в додатковому доході, не вимагає особливих законодавчих гарантій зайнятості, додаткових благ, розглядаючи свою участь в економіці як вторинну, другорядну діяльність.

Станом на сьогодні у сфері зайнятості в Україні інноваційними можна вважати такі її форми, як нестандартні гнучкі графіки робочого часу, позикова праця, дистанційна зайнятість, тимчасова робота тощо. Слід зауважити, що поява на ринку праці та подальше широкі запровадження нестандартних та гнучких форм зайнятості зумовлене об'єктивними соціально-економічними причинами (кризовий стан економіки, посилення зовнішньої заборгованості, низька конкурентоспроможність товарів на міжнародних ринках, недостатність інвестиційних ресурсів, неконтрольований розвиток малого бізнесу, існування тіньової економіки та тіньової зайнятості, глибока криза соціально-трудова відносин, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи, корупція тощо). Однак до основних можна віднести такі:

- потреба у працевлаштуванні окремих категорій працівників, для яких повна зайнятість з будь-яких причин є неможливою або небажаною (матері з маленькими дітьми, безробітна молодь без професійних навичок, люди з особливими потребами тощо);

- потреба ринку праці у мобільній робочій силі.

Нестандартні форми зайнятості та гнучкі графіки роботи пропонують суттєві вигоди для громадян, зокрема дають можливість поєднувати роботу по найму з виконанням сімейних обов'язків, участю у суспільному житті, підтримкою здоров'я. Особливо вони є вигідними для соціально уразливих верств населення. Такі форми зайнятості можна вважати формами адаптації до нестабільності

державної економіки. Однак їх об'єднує одна важлива спільна риса – неформальний або ж напів формальний характер, що спричиняє в свою чергу низку соціальних ризиків з позицій таких ключових аспектів, як гарантії стабільності зайнятості, захищеність трудового доходу, безпека умов праці, можливості професійного просування та самореалізації. Безсумнівно поширення нестійкої зайнятості представляє певну загрозу для працівників, для сторін соціального діалогу (профспілок, роботодавців, держави) й суспільства загалом [5].

Проблема ризикологічного аналізу сфери зайнятості сьогодні актуальна з об'єктивних причин. По-перше, необхідно отримати повне уявлення про «небезпеку», пов'язану із зайнятістю в інноваційній економіці, оскільки усі інновації супроводжуються високим рівнем невизначеності результату (доходу, витрат, статусу). По-друге, в умовах подолання наслідків економічної кризи сфера зайнятості перетворюється у середовище ризиків. Формування інноваційного типу зайнятості висуває нову для сучасного суспільства проблему — проблему ризику соціально-економічної значущості індивіда, оскільки професійна зайнятість виступає необхідною умовою ефективного включення кожного громадянина до суспільного життя, основним джерелом доходу та середовищем самореалізації особистості. В результаті трансформації професійного середовища зайнятості представники багатьох традиційних професій зіштовхуються із ризиком безробіття та ефектом «зневіреного працівника», втратою колишнього статусу, можливостей для соціальної мобільності, перекваліфікації, відсутністю можливості участі у вирішенні соціально-економічних проблем [6; 7].

Мінімізація соціальних ризиків постає одним з актуальних завдань сучасної державної політики зайнятості в аспекті розширення можливостей вибору виду і форми зайнятості, правового та соціального захисту для розвитку нестандартних форм прикладання праці та забезпечення умов самореалізації на ринку праці для кожного громадянина.

Суперечливі та складні процеси розвитку соціально-трудоких відносин за умов глобалізації та ринкової трансформації національної економіки обумовлюють необхідність поглибленого теоретичного та практичного вивчення проблем гнучкої зайнятості, аналізу застосування нестандартних її форм в умовах інноваційних змін в економіці, обґрунтування пріоритетів управління нестандартною зайнятістю щодо мінімізації соціальних ризиків й визначення специфічних особливостей національної моделі гнучкого ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми зайнятості населення, її структури, що формується у складній економічній і демографічній ситуації, завжди були в центрі уваги сучасних українських вчених-економістів С. Бандура, Д. Богині, О. Грішнєвої, М. Долішнього, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісого, О. Макарової, Ю. Маршавіна, В. Онікієнка та ін. Новітнім підходом до вирішення проблем зайнятості є концепція флексік'юріті або гнучкої зайнятості, яка розроблена зарубіжними вченими у середині 90-х років ХХ сторіччя Т. Вілхагеном і Ф. Тросом.

Проблематику нестандартної зайнятості досліджували чимало учених. У своїх працях вони зверталися як до загальних питань зайнятості, так і до окремих її видів: гнучкої та дистанційної зайнятості праці на умовах строкових трудових договорів, запозиченої праці (О. Варшавська, Н. Лук'янченко, В. Петюх) тощо. Аналіз змісту гнучкості ринку праці та зайнятості, виділення способів адаптації підприємства до зміни ринкових умов прослідковується в працях Б. Барчела, К. Вейса, Р. Солоу, Г. Стендинга та ін. Вітчизняні науковці у своїх дослідженнях (Д. Богиня, І. Бондар, Д. Мельничук та ін.) також звертали увагу на аналіз та особливості практичного впровадження гнучкого ринку праці в національну економіку. Однак, окремі аспекти гнучкої та нестандартної зайнятості, форм її функціонування та специфіки прояву в національній економіці, особливо в кризовий та посткризовий періоди, залишаються недостатньо дослідженими. Існує необхідність подальшого опрацювання характеристик та особливостей гнучких й нестандартних форм зайнятості, дослідження соціальних вигод та ризиків у сфері соціально-трудоких відносин, пов'язаних із застосуванням цих інноваційних форм.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження сучасних аспектів впровадження та аналіз використання окремих гнучких і нестандартних форм зайнятості на сучасному етапі розбудови інноваційної економіки, а також обґрунтування пріоритетів управління нестандартною зайнятістю щодо мінімізації соціальних ризиків.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для нового типу зайнятості, адекватного економіці ХХІ сторіччя, характерними є: інтелектуалізація праці; динамічна секторальна, галузева та внутрішньогалузева реструктуризація зайнятих; підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили; створення нових типів праці та «оновлення» цілих сфер професій і компетенцій; розвиток самозайнятості нового типу; становлення «гуманної» зайнятості; посилення гнучкості на ринку праці; зростання зайнятості в сфері середнього та малого бізнесу тощо [12]. Технологічний прогрес, революція в інформаційних технологіях, швидкість масштабного розвитку сфери послуг, розвиток малого бізнесу мають потребу у працівниках, котрі можуть працювати в умовах гнучкого робочого режиму, бути мобільними, здатними та готовими працювати у нестандартних і мінливих ситуаціях, поєднуючи в трудовій діяльності виконавські, управлінські та підприємницькі функції [2].

На думку професора А.М. Колота, на українському ринку праці відбуваються інтенсивні процеси трансформації зайнятості як щодо її змісту, так і щодо форм та видів [11]. 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). Він вважає, що стійку тенденцію до розвитку мають такі нетрадиційні форми зайнятості, як:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових 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;
- не реєстрована зайнятість у формальному секторі.

В Україні за умов фінансово-економічної кризи в економіці, що супроводжується скороченням сукупного попиту, підприємства найчастіше вдаються до наступних гнучких форм зайнятості:

- вимушена неповна зайнятість (часткове безробіття);
- режими зайнятості неповний робочий час;
- нестандартні організаційні форми зайнятості: тимчасові роботи, вторинна зайнятість (сумісництво), дистанційна зайнятість, «запозичена праця» (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу);
- нестандартні робочі місця: надомна праця, працівники за викликом;
- гнучкі (нестандартні) режими робочого часу, які можуть застосовуватись як за повного, так і неповного робочого часу [14].

Найсуттєвішими характеристиками трудових відносин в умовах нової економіки постають *кількісна гнучкість* (змінюється або чисельність зайнятих, або оплата їхньої праці), *функціональна гнучкість* (використовується наявний контингент, фірма змінює кількість робочих годин, перенавчає персонал, змінює для нього робочі місця), *просторово-часова гнучкість* (використання нестандартних, гнучких форм зайнятості та організації трудової діяльності, впровадження гнучких режимів праці, диференційованих форм найму та звільнення персоналу). Докорінно змінюється і поведінка суб'єктів трудових відносин.

Поширення нестандартної зайнятості є характерним для усіх країн світу. Тут проявляється глобальна тенденція, що має глибокі соціальні, економічні, політичні та технологічні корені. У 1995 році Міжнародна організація праці запропонувала зняти бар'єри, що перешкоджають розвитку нестандартних форм зайнятості, а багато розвинутих країн вжили заходів щодо стимулювання і поширення цих форм [8]. До основних переваг гнучкої зайнятості відносять: регулювання робочого часу з урахуванням економічної ситуації на підприємстві (організації); економія витрат за рахунок збільшення тривалості робочого дня, гнучкого графіку роботи працівників 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) чисельності зайнятих, не збільшуючи при цьому чисельності робочих місць; на індивідуальному рівні виникає можливість задовольняти потреби окремих громадян у поєднанні роботи з виконанням інших соціальних обов'язків. Разом з тим, найбільшу тривогу викликають негативні наслідки гнучкості, які проявляються на соціальному рівні: нівелюються такі поняття, як «колективізм», «колективна відповідальність», послаблюються соціальні зв'язки в колективі та корпоративна культура компанії, відсутність здорової професійної конкуренції не стимулює до підвищення кваліфікації, значно погіршуються можливості кар'єрного зростання, виникає проблема обліку фактично виконаної роботи та фактичних витрат.

Більшість економістів у країнах Заходу, описуючи стан ринку праці та тенденції його розвитку, застосовують термін «флексибілізація ринку праці», що означає підвищення його економічної пристосованості, вираженої в загальному зниженні трудових витрат з боку підприємців, зміни трудового законодавства на користь роботодавців, стимулювання створення робочих місць із неповним робочим днем і погодинною оплатою праці, розширення можливостей роботодавця в управлінні працівниками, зняття обмежень щодо найму, зміни умов праці і звільнення працівників. В Європі широко впроваджена практика гнучкої зайнятості. Наприклад, неповною зайнятістю охоплено у Нідерландах 33% усієї робочої сили, у Норвегії – 26%, в Австралії, Великобританії та Швеції – більше 20%, у Німеччині, Бельгії, Канаді, США, Франції та Японії – від 10 до 20% [3].

До країн з найвищим рівнем гнучкості зайнятості відносять Нідерланди, Великобританію, Фінляндію, Швецію, в яких застосовуються різноманітні механізми гнучкості. Ці країни демонструють можливість поєднання на практиці механізмів, що відображають інтереси двох суб'єктів ринку праці – роботодавців та працівників. Інакше кажучи, гнучкість зайнятості і соціальна захищеність працівників

не протистоять і не виключають один одного. Це положення дуже важливе з точки зору вироблення політики щодо регулювання ринку праці в сучасних умовах [2].

Український ринок зайнятості поступово переймає зарубіжний досвід у різних аспектах, у тому числі запроваджується *дистанційна зайнятість*, а розповсюдження нових інформаційних і телекомунікаційних технологій сприяє її розвитку. Ще донедавна в домашніх умовах працювали частково безробітні або жінки, тобто особи низької кваліфікації. Сьогодні дистанційно працює значна частка висококваліфікованих спеціалістів, які прагнуть вести спосіб життя, незалежний від «кабінетного крісла» [11, с. 13]. Зазвичай дистанційною зайнятістю охоплені рекламні і страхові агенти, бухгалтери, маркетологи, журналісти, програмісти, аудиторі, оператори телефонних гарячих ліній, представники творчих професій (художники, дизайнери, веб-дизайнери), консультанти, юристи. Окремим видом дистанційної є *надомна робота*: робота секретаря на телефонах, дрібне ручне виробництво тощо. Діяльність фрілансерів базується, перш за все, на економічних чинниках, коли можна працювати відразу на декількох замовників і є більше можливостей для самореалізації. Фрілансер – агент, менеджер і виконавець в одній особі. На відміну від людей, зайнятих на постійній роботі, фрілансер отримує гроші, як правило, лише після виконання замовлення, тому істотним моментом є можливість обману. За даними соціологічних опитувань, 8 з 10 працюючих українців мріють працювати вдома, однак звільнитися і стати фрілансером наважується не кожен, оскільки така форма зайнятості не надає жодних соціальних гарантій, не забезпечує належного фіксованого доходу. Отже, 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 [4].

Ринок фріланс-послуг на сьогодні вже достатньо розвинений в Європі і Америці, стрімко розвивається в Україні і країнах СНД, залучаючи все нових учасників як з боку виконавців, що пропонують свої послуги, так і з боку приватних осіб і підприємств, готових до співпраці на віддаленій основі. На найбільшій біржі фрілансу (жовтень 2012 року), були зареєстровані 11 411 «домашніх працівників» з України. Україна посіла четверте місце у світі за рівнем доходу фрілансерів. Найбільше замовлень українці-фрілансери виконали в ІТ-сфері і дизайні. Окрім того, роботу знайшли копірайтери та перекладачі, фінансисти та управлінці, системні адміністратори, фахівці в галузі розробки і промислового виробництва, а також у галузі продажів і маркетингу. Уже до 2020 року частка онлайн-працевлаштування може досягнути 10%, причому кожна друга компанія почне вдаватися до такого методу пошуку співробітників. Фріланс-працевлаштування дозволяє вийти далеко за межі економіки однієї країни, що є над актуальним для країн, що розвиваються [15].

Україна тривалий час залишається лідером серед так званих «розробників» програмного забезпечення в Центральній і Південній Європі, а сьогодні лідирує в регіоні за кількістю ІТ-аутсорсингових фірм (3,2 тис.) та чисельністю спеціалістів, які в них працюють (понад 40 тис. осіб). При цьому українські програмісти «кошують» замовникам достатньо дешево: вартість послуг місцевих ІТ-спеціалістів коливається від 29 до 56 тис. дол. США на рік, що є набагато нижчим, ніж у Німеччині, Польщі та Чехії [13].

У загальному розумінні дистанційною називається робота, яка в результаті використання інформаційних і комунікаційних технологій віддаляється від приміщень роботодавця (принаймні не менше ніж 20% робочого часу). Цей вид зайнятості відомий під різними назвами: у США поширений термін телеком'ютинг (telecommuting job), в Європі – телеробота (telework). Складовими телероботи можуть виступати надомна зайнятість, мобільна зайнятість, зайнятість у спеціально обладнаних телецентрах, зайнятість за схемами аутсорсингу з використанням ІКТ.

Чисельність людей, котрі працюють удома, зростає сьогодні в усьому світі. В Європі їхня чисельність вже перевищила 60 млн осіб, що становить 8,2% від усіх працівників. Підприємства розвинутих країн масово впроваджують дистанційну зайнятість. Наприклад, компанія Telecom в Італії надала можливість персоналові семи своїх довідкових бюро працювати вдома, забезпечивши їх комунікаційним обладнанням. У Німеччині компанія платного телебачення Premiere установила лінії передавання інформації у квартирах співробітників, щоб персонал відповідав на службові дзвінки, не виходячи з будинку. У Великобританії (на кінець 2011 року) 12,8% працівників (3,7 млн осіб) постійно працювали вдома, а ще 20% працювали вдома як мінімум три дні на тиждень [18].

На ринку праці багатьох країн світу вже тривалий час застосовується нестандартна форма зайнятості, що отримала назву запозиченої праці. У дещо спрощеному трактуванні *запозичена праця* – це форма нетипової зайнятості, яка передає працівника в розпорядження іншого роботодавця. Поширення інституту запозиченої праці тісно пов'язане з розвитком агенцій зайнятості, які, власне, надають послуги у цій сфері. Послуги запозиченої праці у світі стрімко зростають, а кількість фірм, що спеціалізуються на таких послугах, значно збільшилася. Завдяки фірмам, що надають послуги із запозиченої праці, у США працевлаштовується близько 10 млн. осіб, а в країнах ЄС – майже 7 млн осіб на рік (до 3 % зайнятих). Світова ж індустрія лізингу зростає в середньому на 20–30 % щорічно [10]. В Україні зростання попиту на запозичену працю відбувається із середини 2002 р. За такими послугами звертаються, як правило, представництва транснаціональних компаній, національні компанії зі складною організаційною структурою та добре поставленою системою бюджетування,

компанії, що перебувають у процесі реорганізації. За оцінками аутстафінгової компанії GPGroup, на сьогодні в Україні близько 100 тис. осіб зайнято в позиковій праці [17].

У зарубіжній та вітчизняній практиці використовують декілька видів застосування запозиченої праці, а саме: лізинг, аутстафінг і аутсорсинг персоналу. Використання роботодавцями різних 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 інших витрат на кадрове діловодство, бухгалтерський облік; зниження витрат на тимчасове залучення кваліфікованих фахівців; можливість мінімізувати витрати, пов'язані з оподаткуванням фонду оплати праці; залучення необхідної кількості персоналу відповідно до сезонності виробництва. Сутність аутсорсингу персоналу полягає в тому, що організація передає одну або декілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди. Наприклад, одна організація (яка надає персонал) виконує в іншій організації (яка його замовляє) такі функції, як охорона об'єктів, обслуговування комп'ютерних мереж, охоронних систем тощо. При аутсорсингу працівник укладає трудову угоду із кадровою агенцією, беручи на себе зобов'язання особисто виконувати визначену трудову функцію, дотримуватися діючих в організації правил внутрішнього трудового розпорядку тощо. Найбільшого поширення в Україні отримав ІТ-аутсорсинг. Крім того, у підприємницькій практиці на аутсорсинг найчастіше передаються такі функції, як забезпечення функціонування офісу, ведення бухгалтерського обліку, логістичні та транспортні послуги, перекладацькі послуги, рекламні послуги, послуги call-центрів, юридичних компаній, HR-агенцій, транспортного обслуговування, організації харчування, клінінгу тощо. Найбільшим попитом на ринку лізингу персоналу користуються спеціалісти з рітейлу (роздрібних продажів), технічний персонал та офісні працівники, рідше – фахівці керівного складу компаній та фінансово-економічного персоналу [9, с. 304].

Зиск для працівників можна визначити наступний: наявність діяльності, що приносить їм дохід, можливість набуття трудового досвіду, умови для професійного зростання та підвищення кваліфікації, зручний графік роботи, можливість сумісництва декількох робіт і навіть сфер діяльності, безперервний трудовий стаж, відсутність необхідності пошуку роботи. У випадку виникнення конфлікту, його вирішує лізингова компанія. Разом з тим, займана праця породжує і низку негативів. Для працівника — це слабкий захист прав, нестабільність зайнятості, відсутність перспектив посадового зростання, невисокий рівень доходу, гірші умови праці, професійний ризик, участь у колективно-договірному процесі досить звужена та носить умовний характер. Для наймача — це відсутність законодавчої можливості впливати на якість роботи, що виконується займаним працівником, низька лояльність персоналу, нестача специфічного людського капіталу [6].

Західні фахівці надають здебільшого позитивну оцінку аутсорсингу 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. Серед вітчизняних фахівців 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. Аутстафінг – це «виведення персоналу поза штат». Компанія виводить частину своїх працівників за межі штату і передає їх кадровій агенції, яка формально виконує для них функції роботодавця, але фактично вони продовжують працювати у колишній компанії.

Серед усіх недоліків праці в умовах нестандартної зайнятості, які в свою чергу становлять соціальні ризики, можна вважати наступні:

- тимчасовий характер праці позбавляє працівників багатьох винагород, які пов'язані з тривалістю роботи на одному місці, наприклад, виплат за стаж, соціальне страхування та інше. Такі працівники не отримують лікарняних, допомоги по вагітності та пологах, відпустки по догляду за дитиною. Проведення регулярних медичних оглядів та надання путівок санаторно-курортного лікування теж залишається неврегульованим;

- працівники позбавлені гарантії постійної зайнятості, оскільки в будь-який момент, незалежно від якості виконаної ними роботи, можуть бути переведені на інше підприємство або звільнені;

- працівник, який фактично відпрацював певний термін на шкідливих і небезпечних роботах, втрачає право на пільгову пенсію, адже юридично він оформлений у штаті кадрового агентства, де відсутні шкідливі умови праці;

- працівники не можуть набувати членства у профспілках, не беруть участь у колективному регулюванні трудових відносин на підприємстві. Вони позбавлені права на колективний захист своїх трудових прав [16].

На нашу думку, позикову працю, яка стала звичною практикою в європейських країнах, в Україні варто законодавчо легалізувати: установити максимальний проміжок часу, протягом якого людина може бути зайнятою позиковою працею, законодавчо гарантувати однакові умови й оплату праці як для позикових, так і штатних працівників, чітко розмежувати відповідальність, розробити правове поле трудових веб-відносин.

До нетипових форм зайнятості слід віднести і *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. Працівники, які перебувають у стані тимчасової або сезонної зайнятості, мають, як правило, гірші умови роботи порівняно з тими, котрі працюють на умовах постійного трудового договору. Це проявляється у нижчій заробітній платі, відсутності гарантій зайнятості, гіршому соціальному забезпеченні, обмеженому доступі до програм професійного розвитку і кар'єрного зростання, незначних соціальних послугах, труднощах з отриманням кредитів на житло тощо. До позитивних рис такої форми зайнятості можна віднести те, що перспективному працівникові вона надає шанс отримати в майбутньому постійну роботу. У країнах ЄС-15 протягом 2005–2011 рр. третина працівників, які мали тимчасові контракти, дістали можливість перейти на постійні умови найму [1, с.10]. Ринок тимчасової зайнятості постійно розвивається і, наприклад, у Польщі охоплює зараз 250 тис. працівників. Але, незважаючи на таке стрімке збільшення тимчасової роботи, її частка залишається незначною і становить тільки 0,4 %. В інших країнах тимчасова зайнятість складає: США – 1,2 %, Великобританія – 5 %, Франція – 2 % [8].

За сучасної багатоманітності форм зайнятості та з огляду на динамічні тенденції виникнення нових її видів слід прийняти за належне їхнє існування у суспільстві та зробити все можливе для чіткої їх правової регламентації з боку держави.

Висновки з проведеного дослідження. Нестандартні форми зайнятості дозволяють суспільству на макроекономічному рівні зменшити гостроту незайнятості через надання можливості (у тому числі й найбільш вразливим на ринку праці категоріям населення) отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, а підприємству на мікрорівні – маніпулювати обсягом робочої сили, не створюючи при цьому соціальної напруги через звільнення працівників внаслідок зміни потреб виробництва. На сьогодні найбільш швидко розвиваються лізинг, аутсорсинг і аутстафінг персоналу, дистанційна і тимчасова зайнятість та інші, що передбачає використання політичних, законодавчих, нормативних інструментів у механізмі соціально-трудова відносин зайнятості. Нестандартні форми зайнятості відкривають нові можливості як для роботодавців, так і для працівників, у яких з'явилася можливість самостійно регулювати та контролювати свою зайнятість.

Здійснивши аналіз нестандартних форм зайнятості, загалом, і дистанційної, зокрема, слід зазначити, що такі види зайнятості будуть надалі зберігатися і, ймовірно, поширюватися тому, що саме сучасні інформаційні та комунікаційні технології впливають на появу нових можливостей працевлаштування. 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. Для розвитку дистанційної зайнятості на офіційному рівні потрібно сформулювати умови правового забезпечення і регулювання відносин дистанційної роботи, упровадити державні програми розвитку та стимулювати в роботодавців і працівників довіру до нового виду праці. До першочергових завдань, що підлягають вирішенню у цій площині, слід віднести наступні:

- 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.

Центри зайнятості мають створити офіційний перелік дистанційних робіт і пропонувати їх населенню. Зміст цих робіт має бути прозорий і чітко зрозумілий для виконавців, а контроль за реалізацією дистанційної зайнятості має бути двостороннім: з боку роботодавця і з боку місцевих органів влади. Але перш за все стосунки працівника і роботодавця мають ґрунтуватися на взаємній довірі та спрямованості на конкретний результат діяльності.

Таким чином, відповідно до проведеного дослідження можна зробити висновок, що трансформація економічних відносин активізувала стрімке поширення нестандартної зайнятості у світовому просторі і цей процес вже не зупинити. Таке явище набуває двостороннього характеру. Якщо, з одного боку – це зниження рівня безробіття, гнучкий графік роботи, нові перспективи для людей з обмеженими можливостями тощо, то з іншого – це певні ризики: соціальна незахищеність, обмеження у спілкуванні, відсутність правового регулювання тощо. Мінімізація соціальних ризиків у царині зайнятості є першочерговим завданням на сьогодні для усіх соціальних інститутів.

Соціальні інновації у сфері зайнятості мають наслідком формування певних ризиків і позитивів для працівників, роботодавців, держави і суспільства, тому впровадження нових форм зайнятості має здійснюватися на основі принципів, визначених Міжнародною організацією праці щодо: поєднання справедливості зі здатністю адаптуватися, соціального діалогу і врахування інтересів сторін для забезпечення гнучкості зайнятості за належного рівня її захищеності.

Бібліографічний список

1. Антошкін В. Соціально-економічні зрушення у формах зайнятості сільського населення / Антошкін В. // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економічні науки. – Випуск 5, Том 3. – Полтава, – 2012. – С. 7-13.
2. Буда Т.Й. Регулювання зайнятості молоді: Європейський досвід / Буда Т. // Проблемы и перспективы сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского Экономического сотрудничества и ГУАМ: сб. науч.тр. – Донецк: Дон НУ, 2009. – Т.2. – С. 814-818.
3. Гнучкі форми зайнятості та використання робочого часу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid,36/catid,130/id,3821
4. Гузар У. Нестандартні форми зайнятості в умовах розвитку постіндустріального суспільства / Гузар У., Луцик М. // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Проблеми інтеграції України у світовий фінансовий простір. – 2013. – Вип. 1 (99). – С. 467-476.
5. Давидюк Л. П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці / Давидюк Л.П. // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет. – 2015. – Том 20. – С. 30-34.
6. Ємельяненко Л.М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні / Л.М. Ємельяненко // Український соціум. – 2015. – № 1 (52). – С. 82-89.
7. Ємельяненко Л.М. Мінімізація соціальних ризиків нестандартних форм зайнятості в інноваційній економіці [Електронний ресурс] / Л. Ємельяненко, В. Павлюк – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/2278/1/Emelianenko.pdf>
8. Іванова Л.В. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці [Електронний ресурс] / Л.В. Іванова, В.Г. Никифорова. – Режим доступу : <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2283/1/>
9. Інноваційна Україна 2020 : національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця та ін.; НАН України. – К., 2015. – 336 с.
10. Козина І.М. Заемный труд: социальные аспекты [Электронный ресурс] / И.М. Козина // Социологические исследования 2008, №11, с. 3-12. – Режим доступа : <https://www.hse.ru/data/2012/09/25/1245565865/№208.pdf>
11. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3–14.
12. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: [колективна монографія] / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень; Програма розвитку ООН в Україні / Е.М. Лібанова (ред.). – К., 2008. – 316 с.
13. Новак І. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контрстратегии профсоюзов [Електронний ресурс] / И. Новак, Б. Оверковский. – К. : Фонд им. Фридриха Эберта (FES), 2011. – Режим доступу : <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen>
14. Рудакова С.Г. Впровадження гнучких форм зайнятості на підприємствах України [Електронний ресурс] / С.Г. Рудакова, Н.С. Данилевич, Л.В. Щетініна. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2593>
15. Українські фрілансери заробляють по 16\$ на годину [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://acf.ua/news_galuz/ukra%D1%97nski-frilanseri-zaroblyayut-po-16-na-godinu.
16. Ціжма Ю.І. Концепція флексік'юріті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення / Ю.І. Ціжма // Бізнес інформ. – 2013. – № 7. – С. 197-202.
17. Шевченко Л.С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні / Л.С. Шевченко // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія «Економічна теорія та право». – 2012. – № 1 (8). – С. 121–129.
18. Шимченко Л.А. Ринок праці в Україні: проблеми та складнощі реформування [Електронний ресурс] / Л.А. Шимченко. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Shimchenko.pdf.

References

1. Antoshkin, V. (2012), "Socio-economic shifts in the forms of rural employment", *Naukovi pratsi Poltavskoi derzhavnoi aharnoi akademii. Seriya: Ekonomichni nauky*, Issue 5, Volume 3, pp. 7-13.
2. Buda, T.Y. (2009), "Youth Employment Regulation: European experience", *Problemy i perspektivy sotrudnichestva mezhdru stranami Yugo-Vostochnoy Yevropy v ramkakh Chernomorskogo Ekonomicheskogo sotrudnichestva i GUAM*, Vol. 2, pp. 814-818.

3. "Flexible forms of employment and use of work time", available at: http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid,36/catid,130/id,3821 (access date February 5, 2016).
4. Huzar, U. and Lutsyk, M. (2013), "Non-standard forms of employment in the conditions of development of postindustrial society", *Sotsialno-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrainy. Problemy intehtratsii Ukrainy u svitovyi finansovyi prostir*, issue 1(99), pp. 467-476.
5. Davydyuk, L.P. (2015), "Non-standard forms of employment are already transforming the international labor market", *Economic analysis*, Volume 20, pp. 30-34.
6. Emelianenko, L.M. (2015), "Formation and regulation of new forms of employment in Ukraine", *Ukrainskyi sotsium*, no. 1(52), pp. 82-89.
7. Emelianenko, L.M. and Pavliuk, V.V. (2010), "Minimizing social risks of non-standard forms of employment in the innovation economy", available at: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/2278/1/Emelianenko.pdf> (access date February 5, 2016).
8. Ivanova, L.V. and Nykyforenko, V.H. "The use of non-standard forms of employment in the modern labor market", available at: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2283/1/> (access date February 5, 2016).
9. Heiets, V.M. et al. (2015), *Innovatsiina Ukraina 2020 : natsionalna dopovid* [Ukraine Innovation 2020: National Report], NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine, 336 p.
10. Kozina, I.M. (2008), "Agency work: social aspects", *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no. 11, pp. 3–12, available at: <https://hse.ru/data/2012/09/25/1245565865/№208.pdf> (access date February 5, 2016).
11. Kolot, A.M. (2009), "The transformation institute of employment as part of global changes in the social and labor sphere", *Україна: аспекти праці*, no. 8, pp. 3–14.
12. Libanova, E.M. et al. (2008), *Lyudskyi rozvytok v Ukraini: innovatsiinyi vymir: kol. monohr.* [Human development in Ukraine: innovative measurement], monograph, NAN Ukrainy; Instytut demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen, Kyiv, Ukraine, 316 p.
13. Novak, I. and Overkovskii, B. (2011), "Non-standard employment in Ukraine: social risks and counter strategies of trade unions", available at: <http://fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen> (access date February 5, 2016).
14. Rudakova, S.H., Danylevych, N.S. and Shchetinina, L.V. "The introduction of flexible employment forms at enterprises of Ukraine", available at: <http://economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2593> (access date February 5, 2016).
15. "Ukrainian freelancers earn \$ 16 per hour", available at: http://acf.ua/news_galuz/ukra%D1%97nski-frilanseri-zaroblyayut-po-16-na-godinu (access date March 15, 2016).
16. Tszhima, Y.I. (2013), "Concept of Flexicurity and Non-Standard Forms of Employment: Modern Challenges", *Biznes inform*, no. 7, pp. 197-202.
17. Shevchenko, L.S. (2012), "The loanable labor: the essence, risks, features of the development in the Ukraine", *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Iurydychna akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho». Seriia «Ekonomichna teoriia ta pravo»*, no. 1(8), pp. 121-129.
18. Shymchenko, L.A. (2011), "The labor market in Ukraine: problems and challenges of reform", available at: http://nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Shimchenko.pd (access date February 5, 2016).

Буда Т.Й. ГНУЧКІ І НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ: СОЦІАЛЬНІ ВИГОДИ ТА РИЗИКИ

Мета. Метою даної статті є дослідження сучасних аспектів впровадження та аналіз використання окремих гнучких і нестандартних форм зайнятості на сучасному етапі розбудови інноваційної економіки, а також обґрунтування пріоритетів управління зайнятістю щодо стимулювання зисків та мінімізації соціальних ризиків.

Методика дослідження. У процесі дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: логічного та порівняльного аналізу (для визначення сутності поняття «гнучка зайнятість», «нестандартна зайнятість»); метод системного аналізу (для цілісного уявлення про систему зайнятості); статистичний та метод економічного аналізу (для опрацювання масиву статистичних та емпіричних даних з метою аналізу та оцінки гнучкої і нестандартної зайнятості), соціологічні методи.

Результати. В ході дослідження виявлено, що інноваційній економіці адекватним є принципово новий тип зайнятості – гнучкий, динамічний, ефективний, який передбачає постійне оновлення змісту, структури, видів, форм. Встановлено, що нестандартні форми зайнятості є більш конкурентними внаслідок їх гнучкості і адаптивності. Визначено, що на сьогодні найбільш швидко розвиваються лізинг, аутсорсинг, аутстафінг персоналу, дистанційна і тимчасова зайнятість як форми нестандартної зайнятості, що передбачає використання політичних, законодавчих, нормативних інструментів у механізмі соціально-трудова відносин зайнятості. Дослідженням доведено, що гнучкі і нестандартні форми зайнятості можна вважати формами адаптації до нестабільності державної економіки. Встановлено, що розповсюдження нестійкої зайнятості являє певну загрозу для працівників, для сторін соціального діалогу (профспілок, роботодавців, держави) й суспільства загалом. Тому впровадження нових форм зайнятості має здійснюватися на основі принципів, визначених Міжнародною організацією праці.

Наукова новизна. Визначено напрями удосконалення застосування гнучких форм зайнятості, обґрунтовано пріоритети управління нестандартною зайнятістю щодо стимулювання зисків та мінімізації соціальних ризиків.

Практична значущість результатів дослідження полягає у можливості їх прикладного застосування для обґрунтування, визначення та розроблення основних засад державного регулювання нестандартної зайнятості; у практичній діяльності Державної служби зайнятості при розробці заходів, спрямованих на зниження напруги на ринку праці; у діяльності соціальних служб при складанні соціальних планів і програм.

Ключові слова: нестандартна зайнятість, гнучка зайнятість, соціальні ризики, ринок праці, управління зайнятістю, регулювання нестандартної зайнятості.

Buda T.Y. FLEXIBLE AND NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT: SOCIAL BENEFITS AND RISKS

Purpose. The goal of this article is to study the modern aspects of implementation and analysis use of separate flexible and innovative forms of employment at the current stage of development of innovative economy, and justification priorities of employment management concerning stimulation benefits and minimizing social risks.

Methodology of research. During the research used general scientific and special methods: logical and comparative analysis (to determine the nature of the concept of "flexible employment", "nonstandard employment"); system analysis method (for a holistic view of the system of employment); statistical and economic analysis method (to handle an array of statistical and of empirical data to analyze and evaluate a flexible and non-standard employment), sociological methods.

Findings. During the research found that for innovation economy is adequate fundamentally new type of employment - flexible, dynamic and efficient providing constant updating of content, structure, types and forms. It was found that non-standard forms of employment are more competitive a consequence of their flexibility and adaptability. Today, the fastest growing leasing, outsourcing, outstaffing of staff, remote and temporary employment as a non-standard forms of employment that provides using political, legislative, regulatory instruments in the mechanism social and labor relations employment. The research proved that flexible and non-standard forms of employment can be considered as form of adapting to the instability of state economy. It was found that the spread of precarious employment practices represents a threat to the of workers, for the parties to the social dialogue (trade unions, employers, state) and society as a whole. Therefore, the introduction of new forms of employment should be based on the principles established by the International Labour Organization

Originality The ways of improving the use of flexible forms of employment it was defined, priorities of management non-standard employment concerning stimulate benefits and minimizing social risks has been substantiated.

Practical value of the study results lies in the ability to use their application to study, identify and develop the basic principles of state regulation of nonstandard employment; in practice of activity of the State Service employment in the development of measures to reduce tension in the labor market; in activities social institutions in the preparation of social plans and programs.

Key words: Non-standard employment, flexible employment, social risks, labor market, employment management, regulation of nonstandard employment.

Буда Т.Й. ГИБКИЕ И НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫГОДЫ И РИСКИ

Цель. Целью данной статьи является исследование современных аспектов внедрения и анализ использования отдельных гибких и нестандартных форм занятости на современном этапе перестройки инновационной экономики, а также обоснование приоритетов управления занятостью относительно стимулирования выгод и минимизации социальных рисков.

Методика исследования. В процессе исследования использованы общенаучные и специальные методы исследования: логического и сравнительного анализа (для определения сущности понятия «гибкая занятость», «нестандартная занятость»); метод системного анализа (для целостного представления о системе занятости); статистический и метод экономического анализа (для проработки массива статистических и эмпирических данных с целью анализа и оценки гибкой и нестандартной занятости), социологические методы.

Результаты. В ходе исследования обнаружено, что инновационной экономике адекватным является принципиально новый тип занятости – гибкий, динамический, эффективный, который предусматривает постоянное обновление содержания, структуры, видов, форм. Установлено, что нестандартные формы занятости являются более конкурентными в результате их гибкости и адаптивности. Определено, что на сегодня наиболее быстро развиваются лизинг, аутсорсинг, аутстаффинг персонала, дистанционная и временная занятость как формы нестандартной занятости, что предусматривает использование политических, законодательных, нормативных инструментов в механизме социально-трудовых отношений занятости. Исследованием доказано, что гибкие и нестандартные формы занятости можно считать формами адаптации к нестабильности государственной экономики. Установлено, что распространение неустойчивой занятости представляет определенную угрозу для работников, для сторон социального диалога (профсоюзов, работодателей, государства) и общества в целом. Поэтому внедрение новых форм занятости должно осуществляться на основании принципов, определенных Международной организацией труда.

Научная новизна. Определено направления усовершенствования применения гибких форм занятости, обосновано приоритеты управления нестандартной занятостью относительно стимулирования выгод и минимизации социальных рисков.

Практическая значимость результатов исследования заключается в возможности их прикладного использования для обоснования, определения и разработки основных принципов государственного регулирования нестандартной занятости; в практической деятельности Государственной службы занятости при разработке мероприятий, направленных на снижение напряжения на рынке труда; в деятельности социальных служб при составлении социальных планов и программ.

Ключевые слова: нестандартная занятость, гибкая занятость, социальные риски, рынок труда, управление занятостью, регулирование нестандартной занятости.