

## СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Стаття присвячена аналізу існуючих проблем в дослідженні впровадження та розвитку гнучких форм зайнятості в умовах трансформаційної економіки, перехідний, в якій одночасно співіснують індустріальна та постіндустріальна конфігурації системи. Зазначена суперечливість трактування поняття гнучкої зайнятості за цих умов. Запропоновано здійснювати аналіз гнучких форм зайнятості з урахуванням моделей гнучкої зайнятості. Охарактеризовано три моделі гнучкої зайнятості, кожна з яких має свої причини розвитку гнучкої зайнятості які не є однозначними. Виявлено, що одні і ті ж форми в залежності від моделі гнучкої зайнятості будуть мати різні економічні наслідки. Встановлено, що розвиток гнучких форми зайнятості не є тимчасовою вимогою або відхиленням від «норми» у перехідний період. Їх поява та подальше широке впровадження обумовлено, перш за все, економічними причинами. Доведено, що безперспективно боротись з гнучкою зайнятістю шляхом заборон або обмежень. Обґрунтована потреба розбудови нової концепції соціально-трудового аналізу, нової парадигми теоретичних знань про людину, її працю та відносини, що виникають у процесі трудової діяльності. Запропоновано систему заходів, спрямованих на оптимізацію структури і удосконалення управління гнучкими формами зайнятості.

**Ключові слова:** нетрадиційні форми зайнятості, традиційна модель трудових відносин, гнучка зайнятість, креативна економіка, трансформаційна моделі гнучкої зайнятості, кризова моделі гнучкої зайнятості, неформальна моделі гнучкої зайнятості.

*Лычковская Марина*

## СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Статья посвящена анализу существующих проблем в исследовании внедрения и развития гибких форм занятости в условиях

трансформации экономики, переходной, в которой одновременно сосуществуют индустриальная и постиндустриальная конфигурация системы. Подчеркнута противоречивость трактовки понятия гибкая занятость в этих условиях. Предложено осуществлять анализ гибких форм занятости с учетом моделей гибкой занятости. Охарактеризованы три модели гибкой занятости, каждая из которых имеет свои причины развития гибкой занятости, которые не являются однозначными. Выявлено, что одни и те же формы в зависимости от модели гибкой занятости будут иметь разные экономические последствия. Установлено, что развитие гибких форм занятости не является временным требованием или отклонением от «нормы» в переходной период. Их появление и дальнейшее широкое внедрение обусловлено, прежде всего, экономическими причинами. Доказано, что бесперспективно бороться с гибкой занятостью путем запретов или ограничений. Обоснована потребность построения новой парадигмы теоретических знаний о человеке, его труде и отношениях, которые возникают в процессе трудовой деятельности. Предложена система мероприятий, направленных на оптимизацию структуры и совершенствование управления гибкими формами занятости.

**Ключевые слова:** нетрадиционные формы занятости, традиционная модель трудовых отношений, гибкая занятость, креативная экономика, трансформационная модель гибкой занятости, кризисная модель гибкой занятости, неформальная модель гибкой занятости,.

*Lichkovska Marina*

## **THE MODERN FEATURES OF EMPLOYMENT FORMS TRANSFORMATION IN THE NEW ECONOMY**

The article is devoted to the analysis of the existing problems in research of introduction and development of the flexible employment forms in the conditions of transformational economy, the transitional, in which the industrial and postindustrial systems' configurations coexist contemporaneously. There is noted the contradiction of the concept's interpretation for the flexible employment at these circumstances. There was suggested to carry out the analysis of flexible forms of employment,

taking into consideration the models of flexible employment. There were characterized the three models of flexible employment, each of which has their own reasons of development of the flexible employment which are not unambiguous. It is discovered that the same forms will have different economic consequences, depending on the model of flexible employment. It is set that the development of flexible forms of employment is not a tentative specification or deviation from a «norm» in a transitional period. Their appearance and subsequent wide introduction are conditioned, foremost, by the economic reasons. It was proven that there are no prospects to contest with the flexible employment with the help of prohibitions or limitations. There was grounded the necessity of building of the new conception of social-labor analysis, new paradigm of theoretical knowledge about the human, its labor and relationships those appear in the process of the labor activity. There was suggested the system of measures, directed to the optimization of structure and to the improvement of management flexible forms of employment.

**Keywords:** untraditional forms of employment, traditional model of labor relationships, flexible employment, creative economy, transformational models of flexible employment, crisis the flexible employment model, non-formal model of flexible employment.

**Постановка проблеми.** Аналіз розвитку глобального світу на рубежі двох тисячоліть доводить, що сфера соціально-трудова відносин переживає масштабні, багатовекторні, неоднозначні, суперечливі зміни. Ці зміни відбуваються під впливом глобалізаційних факторів, науково-технічного прогресу, демографічних змін, структурних зрушень в економіці та соціальних трансформацій, а також наростання кризових явищ у національній і світовій економіці. Трансформація інституту зайнятості і різновекторність змін на ринку праці стають усе більш інтенсивними й змінюють зайнятість і усталені параметри ринку праці, зокрема, спостерігаються небувалі масштаби застосування гнучких форм зайнятості.

Штучне стримування процесу трансформації системи зайнятості, підвищує її нездатність перебудовуватися при виконанні завдань, якщо цього потребують обставини, формує несприятливість до інновацій, а це негативно відображається як на загальній ефективності функціонування системи зайнятості, так і економіки у

цілому, бо призводить до недовикористання резервів підвищення продуктивності праці та недовиробництва суспільного продукту.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед науковців розгляд питань ефективної зайнятості є доволі поширеною тематикою. Дослідженню цих питань присвячені праці вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: Дж. Аткінсона, Б. Барчела, П. Блайтона, П. Р.Дарендорфа, П.Друкера, Г.Зайгера, Г.Стендінга, М.Кастельса, С. Бандура, П.Бизюков, Д.Богині, І.Бондар, В. Геєця, М.Герасимчука, С.Дикунова, А.Дідуха, О.Жадана, І.Каленюка, А.Колота, Е.Лібанової, Н.Лук'янченко, І.Петрової, В.Петюха, А.Чухна, М.Шаленко, Л.Шевченко та інших.

**Выделение не решенных ранее частей общей проблемы.** Незважаючи на вагомий внесок вітчизняних та іноземних науковців у вирішення цих питань, на даному етапі розвитку соціально-трудових відносин, коли відбувається становлення науки про трансформацію соціально-трудових відносин, форм і видів зайнятості, враховуючи складні та суперечливі процеси розвитку цих відносин в умовах глобалізації та ринкової трансформації економік, виникає необхідність поглибленого теоретичного та практичного вивчення проблем гнучкої зайнятості, активнішого пошуку та використання відповідних організаційних, правових, економічних механізмів адаптації сфери зайнятості до функціонування в умовах сьогодення.

**Метою статті** є дослідження проблем та визначення тенденцій трансформації зайнятості у новій економіці.

**Виклад основного матеріалу.** Гнучкі форми праці та зайнятості виступають характерними рисами нової стадії економіки, яка змінила індустріальну епоху жорсткої організації виробництва. Тому, що у динамічному, інноваційному суспільстві виникає потреба по-новому відноситися до проблем зайнятості, відповідно шукаючи інноваційні, сучасні методи вирішення цих проблем. Це викликало значну зацікавленість науковців. Однак поняття «гнучка зайнятість» і досі не має чіткого визначення, хоча про неї говорять досить давно. Спеціалісти, науковці та дослідники використовують цілий ряд термінів і понять, таких як: «нестандартна зайнятість», «нестабільна зайнятість», «атипова зайнятість», «неформальна зайнятість», «нерегульована зайнятість» тощо. Проте, як би по-різному не називали цей вид зайнятості науковці, зазвичай у визначення вкладають

однаковий зміст. Це обумовлено тим, що більшість дослідників розглядає ознаки зайнятості населення з нормативної точки зору. Нормативний підхід заснований на законодавчому закріпленні ознак стандартності зайнятості. Використовуючи підхід «від протилежного», вони нестандартною зайнятістю вважають всі її види, що не відносяться до стандартної зайнятості [1, с. 297]. При цьому висновки науковців щодо оцінювання соціального ефекту від використання нестандартних форм зайнятості різняться в досить широкому діапазоні від крайнє негативних до занадто позитивних. На наш погляд це свідчить про наявність методологічних проблем дослідження нових форм зайнятості, що ускладнює розуміння їх економічної і організаційної суті.

Аналізуючи теоретико-методологічні підходи до характеристики гнучкої зайнятості та гнучкого ринку праці, ми прийшли до висновку, що здійснювати цей аналіз неможливо без урахування моделей гнучкої зайнятості, які розглядають через систему взаємопов'язаних інституційних та функціональних компетенцій суб'єктів ринкових відносин, що забезпечують пристосування зайнятості до поточних та довгострокових коливань попиту та пропозиції праці на макро- та мікроекономічних рівнях. Зазвичай виділяють дві моделі гнучкої зайнятості кризову та трансформаційну. Ми хотіли б доповнити цей перелік ще однією – неформальною.

Для характеристики трансформаційної моделі звернемось до праць відомого фахівця в цієї галузі професора А.М. Колота У своїх чисельних роботах він констатує, що світ праці останніми роками різко змінився. По дальше він стверджує, що у сучасній економіці новим стає все або майже все, а головне, рушійні сили її розвитку. Так, нові технології (інформаційно-комунікаційні, нанотехнології, біотехнології тощо) являють собою не традиційний розвиток продуктивних сил, а принципово нову виробничо-економічну систему [5, с 14]. Між тим, - пише він далі і з цим неможна не погодитись, - нова економіка лише створює передумови для високої продуктивності праці, але вона автоматично не розв'язує цієї проблеми. Тобто, на думку А. Колота, нова економіка в її соціально-трудоному вимірі — це й нова, більш висока продуктивність праці і передусім праці, яка здійснюється працівниками творчими, креативними, знаневонасиченими.

Із цього приводу, один з найавторитетніших фахівців у галузі менеджменту П. Друкер зазначає що в розвинених країнах головне завдання сьогодні полягає не в підвищенні продуктивності фізичної праці — врешті-решт, ми знаємо, як цього досягнути. Центральне завдання нині — всіляке підвищення продуктивності розумової праці. У першу чергу саме від продуктивності цієї групи працівників залежатиме майбутнє процвітання — більше того, саме існування — розвинених країн [6, с.166]. І далі він виокремлює шість факторів підвищення продуктивності працівників нової економіки, детальний аналіз яких дає водночас можливість відстежити особливості нової людини праці в економіці, що формується, та специфіку її роботи.

- відповідальність за продуктивність цілком покладається на самого працівника. Працівники розумової праці повинні самі собою управляти (вони, так би мовити, самі собі менеджери). Їм потрібна незалежність;

- безперервна інноваційна діяльність має стати невід’ємною складовою розумової праці і включатися до виробничого завдання працівника розумової праці; він має відповідати за впровадження нововведень (творча, креативна діяльність не може бути обмежена часовими рамками від і до, вона індивідуальна);

- працівник розумової праці повинен, з одного боку, постійно вчитися, а з другого — постійно вчити (для цього потрібен вільний час);

- продуктивність працівника розумової праці не вимірюється кількістю або обсягом — у всякому разі це далеко не головний показник. Натомість величезне значення приділяється якості;

- для підвищення продуктивності працівника розумової праці треба дивитися на нього не як на «витрати», а як на «капітал», і поводитися з ним відповідно. Необхідно, щоб працівники розумової праці хотіли працювати на цю організацію і віддавали їй перевагу [6, с.166-167].

З цього приводу П. Друкер зазначає що, працівники фізичної праці більше зацікавлені в роботі, ніж робота в них. Можливо, — розмірковує далі П. Друкер, — не про всіх працівників розумової праці можна сказати, що вони потрібні роботі більше, ніж робота їм. Але в переважній більшості випадків взаємовідносини працівників інтелектуальної праці з організацією, що забезпечує їх роботою,

характеризується тим, що вони заінтересовані один в одному рівною мірою [6, с.174]

Зазначені процеси значно впливають на соціально-трудова сферу, оскільки змінюються як структура, так і зміст соціально-трудова відносин.

- бурхливий науково-технічний розвиток і, перш за все, революція в комп'ютерних та інформаційних технологіях створили технічні передумови для виникнення невеликих гнучких виробництв, спеціалізації і аутсорсингу та спричинили скорочення частки традиційної великої промисловості, яка була основною сферою зайнятості "стандартних" працівників;

- швидко зростаючому сектору послуг потрібні інші працівники: працюючі в гнучкому часовому режимі, за тривалістю або менше, або довше передбачених законодавством норм;

- за цих умов став зростати попит на мобільних працівників, здатних і готових працювати в часто мінливих і нестандартних умовах, таких, що поєднують виконавські та підприємницькі функції;

- посилюється роль творчої людини у всіх галузях економіки, що сприяє нарощенню попиту на інтелектуальну, креативну працю висококваліфікованих працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового. [7, с. 73].

- висококваліфіковані, креативні працівники, не завжди готові працювати у суворих рамках стандартної роботи (графік роботи, обмеження щодо зовнішнього вигляду, нав'язування рішень вищого керівництва і можуть скористатися чудовою альтернативою – можливістю вільно заробляти, тобто стати на шлях фрілансера і покинути роботу на підприємстві;

- наявність комп'ютера, сучасних засобів зв'язку і високошвидкісного доступу до Інтернету дозволяють виконувати багато видів робіт поза межами організації роботодавця або замовника і в гнучкому часовому режимі. Навпаки, технологічна потреба і економічна зацікавленість у працівниках з повним робочим днем, довічним наймом і доступних для постійного моніторингу керівництва стали слабшати навіть на великих виробництвах;

- втрачають своє значення уявлення про «нормальне» робоче місце, і «нормальний» робочий час, які склалися в умовах традиційної зайнятості. Працівники, які виконують роботу вдома чи у спеціальних

центрах, територіально віддалених від основного офісу, можуть самі контролювати свій робочий час, пристосовуючи його до стилю свого життя, тобто самостійно вибирати час як початку роботи, так і її завершення, а також «розставляти» робочий час впродовж доби, тижня;

- індивідуалізація особистості передбачає введення набагато гнучкішої, ніж раніше системи оплати праці, яка повинна ґрунтуватися не на методі аналітичної оцінки робочих місць, який застосовувався в 60-80-х рр. ХХ ст., а на принципах індивідуалізації ставок заробітної плати (тобто заробітна плата кожному працівникові повинна нараховуватися індивідуально). Зростає роль одноразових виплат, при цьому останні часто пов'язуються не з поточним трудовим внеском працівника, а з його загальною компетентністю, потенційними можливостями, здібностями і диференціацією трудових функцій, зростанням кваліфікації. Використовуються і такі форми матеріальної винагороди, як участь в прибутках компанії, причому працівник може нести і ризик збитків підприємства;

- гнучкий ринок праці дає змогу пристосуватись до змінних умов праці, забезпечує можливість для переходу працівника від однієї форми зайнятості до іншої, визначає широкий спектр умов найму, отримання заробітної плати, додаткових виплат, організації робочого часу, форм і методів праці тощо.

На думку А. Колота, «...інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, усе більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності» [7, с. 73]. Сьогодні зменшуються обсяги стандартної зайнятості, а традиційна практика закріплення робочого місця за працівником на тривалий термін втратила актуальність, розвиток інформаційних технологій створив передумови для утвердження новітніх режимів праці, котрі полегшують людську працю, пересувають її на новий ступінь складності та змістовності. [8, с. 169].

Таким чином можна погодитись зі ствердженням, що інноваційній економіці з високою інформаційною та інтелектуальною «місткістю» властивий інноваційний тип зайнятості — гнучкий, динамічний, ефективний, такий, що передбачає новий зміст, структуру, види, форми зайнятості та їхнє постійне оновлення,



підвищення якості людського капіталу, реалізацію інтелектуального і творчого потенціалу населення у сфері праці [9].

З огляду на це, трансформацію форм і видів зайнятості можна визначити як результат формування нової інформаційної, креативної економіки. Гнучкі форми зайнятості – єдині можливі форми ефективного використання потенціалу нових висококваліфікованих, креативних працівників. Стійкий рівень використання цих форм гнучкої зайнятості не залежить від фази економічного циклу, тобто вплив циклічності на них мінімальний.

Разом з тим, впровадження гнучких форм зайнятості породжує низку нових проблем. Зокрема: різницю у співвідношенні попиту і пропозиції за професійно-кваліфікаційними характеристиками, що зумовлює поділ ринку робочої сили на ряд сегментів, які відрізняються передусім ступенем забезпеченості робочими місцями та їх надійністю; утворення пульсуючих полів зайнятості навколо кожного індивідуального капіталу: постійні кадри підприємства (25%), підгрупа осіб найманої праці, яка займає проміжне становище (25%), підгрупа найманих працівників з найбільш рухомими умовами праці і найму (50%). Однак, це вже об'єкти інших досліджень.

Кризова модель.

Економічні кризи кінця ХХ – початку ХХІ сторіччя посилили проблеми, пов'язані з регулюванням зайнятості. Неминучими наслідками цих криз, не тільки для України, а й для багатьох країн світу стали: зростання зовнішньої заборгованості, нехватка інвестицій, низька конкурентоспроможність товарів на міжнародних ринках, значне скорочення виробництва товарів і послуг, скорочення попиту на робочу силу, як наслідок масове звільнення персоналу на підприємствах, зростання рівня безробіття та значної за масштабами вимушеної неповної зайнятості, зниження рівня номінальної та реальної заробітної плати, зниження платоспроможного попиту населення, що призвело до зменшення попиту на товари та послуги та підвищення напруженості на регіональних, національних і міжнародних ринках праці, посилення міграційних процесів тощо.

Більшість вітчизняних науковців вважає, що у рамках кризової моделі гнучкої зайнятості формується специфічна система певних принципів трудових відносин, які формуються односторонньо роботодавцями і перетворюють працівників у ресурс без можливості

впливати на умови своєї праці. Це здійснюється шляхом зміни трудового законодавства на користь роботодавців через лібералізацію або його ігнорування (якщо воно залишається надмірно жорстким) [1; 2; 4; 5; 12].

Між тим, вони також вважають, і з цим неможливо не погодитись, що використанням гнучких форм зайнятості розв'язуються кілька дуже важливих проблем ринкової економіки. В період економічної кризи на макроекономічному рівні гнучкі форми зайнятості виконують стабілізуючу функцію, сприяють пом'якшенню наслідків безробіття в умовах скорочення сукупного попиту, отже і попиту на робочу силу.

На рівні підприємств гнучкі форми зайнятості дозволяють вирішувати проблеми підвищення конкурентоспроможності в короткостроковій та середньостроковій перспективі, впливати на результати їх діяльності шляхом скорочення витрат роботодавців та підвищення економічної ефективності діяльності підприємства, зокрема, за рахунок наступних напрямків: маневрування кількістю та якістю робочої сили, виходячи з потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалася; регулювання робочого часу з урахуванням економічної ситуації на підприємстві; економії витрат за рахунок збільшення тривалості робочого дня, гнучкого графіку праці робітників, гнучких режимів робочого часу; розширення можливостей роботодавця в управлінні працівниками, зняття обмежень щодо найму, зміни умов праці, звільнення працівників; ухилення від податків; мінімізації соціальних виплат; кардинального зниження соціальної захищеності працівників; зняття відповідальності, в тому числі щодо виробничого травматизму; зменшення витрат на персонал внаслідок більш низької заробітної плати тощо.

Однак, всі ці переваги стосуються лише роботодавців, робітники же, що працюють в умовах гнучких форм зайнятості за кризовою моделлю, мають, як правило, гірші умови роботи, нижчу заробітну плату, обмежені можливості соціального захисту порівняно з тими, що працюють на умовах постійного трудового договору.

Професор О.В. Жадан зазначає, що гнучкі форми зайнятості за кризовою моделлю більш поширені в певних соціально-демографічних групах. Серед них переважають наймолодші та похилі, малоосвічені і без "надійної" професії, іншими словами, працівники,

що відрізняються низькою конкурентоспроможністю на ринку праці. Однак, пише він, цю закономірність не можна вважати універсальною. Так, неповна зайнятість у вигляді переведення на режим скороченого робочого часу або адміністративних відпусток найчастіше захоплює “ядро” робочої сили – працівників зрілого віку, прийнятих на умовах постійного найму, зайнятих на великих і середніх підприємствах, з досить високою кваліфікацією. Проте найчастіше ці форми нестандартної зайнятості не переростають в хронічні, тому працівники рано чи пізно повертаються до роботи в нормальному режимі [2, с. 6].

Тобто більшість форм гнучкої зайнятості за цією моделлю, на думку професора О.В.Жадана, виникають як реакція на негативні макроекономічні шоки і сприяють пом'якшенню пов'язаних з ними витрат. Іншими словами, вони носять переважно циклічний характер. Це однаково характерно як для розвинених, так і постсоціалістичних країн [2, с. 7].

Слід також зазначити, що розвиток цих форм гнучкої зайнятості надає можливість задовольняти потреби окремих громадян у поєднанні роботи з виконанням інших соціальних обов'язків. Так, масовий вихід на ринок праці заміжніх жінок, пенсіонерів і студентів розширює пропозицію “нестандартної” праці, створюючи тим самим 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.

Очевидно, що ці форми зайнятості і надалі будуть зберігатися і поширюватися, зважаючи на нестабільність економічного розвитку, потреби сторін соціально-трудова відносин, насамперед роботодавців.

Між тим, кризові явища спричиняють не менш глибоку соціальну кризу. З приводу чого професор А. М. Колот зазначає, що основні сегменти соціальної структури суспільства все більше різняться за рівнем добробуту, стилем життя, нормами поведінки. І далі він стверджує, що набуває гіпертрофованих розмірів диференціація трудових доходів працівників, на тлі поліпшення структури робочих місць та в цілому стабільного підвищення середніх трудових доходів працівників розширюється гетто маргінальної

зайнятості з неприйнятною винагородою за надані послуги, яка не забезпечує гідних умов життя; бідність серед економічно активного населення зберігається у значних масштабах. Крім того, підкреслює професор А. М. Колот, з'являються ознаки десоціалізації соціально-трудових відносин, виявом яких є: зниження частки заробітної плати у ВВП багатьох країн, у т. ч. розвинених; ускладнення доступу економічно активного населення до наявних дотепер форм і видів соціального захисту; збільшення відрахувань працівників у фонди соціального страхування; намагання владних структур розв'язати проблеми, породжені погіршенням демоекономічних показників, перекладанням на економічно активне населення» [5, с.20]. Так, практично у всіх розвинутих країнах, за останні роки спостерігається збільшення віку виходу на пенсію, зростає тривалості робочого дня, зменшуються інші соціальні виплати тощо. Все це призводить до посилення соціальної напруженості та розколу суспільства.

«Розкол суспільств, - пише професор А. М. Колот - що їх посилює економічна глобалізація в її нинішньому форматі, ускладнює формування та функціонування демократичних інститутів держави і громадянською суспільства, оскільки підривається основа демократії — соціальна злагода з приводу базових цінностей і принципів життєдіяльності» [5, с. 21].

Таким чином, наслідки цієї кризи впливають на всі процеси, які відбуваються в суспільному житті, і безпосередньо стосуються зайнятості населення. Зростає недовіра населення до державних структур, профспілок та інших інститутів громадського суспільства, щодо їх спроможності у вирішенні цих актуальних проблем. Як наслідок, люди починають більш покладатись на себе, уникають сплачувати податки та інші соціальні внески тощо. Все це сприяє виникненню формування ще однієї моделі гнучкої зайнятості – неформальної.

Неформальна модель.

Як що вважати що неформальна зайнятість це офіційно незареєстрована трудова діяльність, яка передбачає відсутність юридичного оформлення відносин найму або факту самостійного забезпечення роботою. То до неформального сектору економіки можна віднести: усі робочі місця на підприємствах неформального сектору; всіх осіб, які протягом визначеного періоду були зайняті на

підприємствах неформального сектору, незалежно від їх статусу зайнятості та від того, було це їх основною чи додатковою роботою; найманих працівників, котрі мають неформальні робочі місця на підприємствах формального сектору або отримують заробітну плату у «конвертах»; оплачуваних домашніх працівників, найнятих домашніми господарствами; осіб, котрі працюють за свій рахунок (самозайняті); членів сімей, які працюють на безоплатній основі, незалежно від того, працюють вони на підприємствах формального чи неформального сектору (детальніше див.: [10; 11.]).

Діапазон вікової структури зайнятих у неформальному секторі економіки дуже широкий – від дітей, що жебракують на вулицях до людей похилого віку 60-70 років і навіть старіше.

Неформальна зайнятість супроводжується негативними наслідками як для держави, так і для працівника. Так, держава недоодержує значний обсяг податків, частину яких можна було б спрямувати на розвиток соціальної сфери, що позначається на життєвому рівні всього населення. За наявності в обігу офіційно не облікованих грошових потоків ускладнюється контроль за грошовою масою та її структурою, планування грошової емісії тощо.

Для роботи неформально зайнятих працівників характерні такі риси: відсутність будь – якого правового або соціального захисту з боку держави чи профспілок щодо оплати та умов праці; не гарантується одержання трудових доходів, не зараховується до трудового стажу, а отже відсутні реальні соціальні гарантії (пенсійного забезпечення, права на допомогу з тимчасової непрацездатності, на оплачувану відпустку, на допомогу з безробіття, на охорону праці тощо).

Основними причинами поширення неформальної зайнятості населення стали: високе навантаження на фонд заробітної плати; високі податки на прибуток, додану вартість, обов'язкові платежі до бюджету та страхові внески тощо, що призводить до тінізації економіки; низький рівень життя населення, що спричиняє розвиток прихованих видів економічної діяльності; відсутність підходящого місця роботи, а відтак орієнтація частини населення на отримання доходів будь-яким способом; ступінь довіри громадян до суспільного устрою.

Відповідно до цього, перш за все, слід окреслити причини включення працівників у трудові відносини неформального характеру і визначити соціальні позиції працівників, що беруть участь у такій системі відносин.

Так, П.В. Бизюков виділяє два типи трудових траєкторій, які приводять працівників до необхідності почати працювати у неформальних умовах. Перша — це низхідна трудова мобільність, що зумовлена різноманітними причинами суб'єктивного характеру та зовнішніми чинниками. До суб'єктивних причин низхідної траєкторії можна віднести неспроможність, небажання, ненаполегливість людини до набуття знань і навичок, які необхідні для одержання гідної роботи. До зовнішніх можна віднести: занепад підприємства чи галузі застосування знань, сімейні обставини, відсутність попиту на вузьку і специфічну кваліфікацію тощо. Цей вид трудової траєкторії тісно пов'язаний з наявністю певної життєвої ситуації, яка і змушує людину погоджуватись на роботу в не вигідних для неї умовах. Другий тип траєкторії може бути охарактеризований як адаптаційна мобільність, оскільки головним критерієм руху працівників є їх висока спроможність до пристосування та свідоме відмовлення від цінностей традиційних і законних трудових стандартів. До другого типу належать працівники, які мають можливість працевлаштування на умовах стандартної зайнятості, проте свідомо обирають неформальну зайнятість, прагнучи уникнути податків і відрахувань із заробітної плати вважаючи, що це максимізує їх прибуток [12, с. 82].

Таким чином, ми погоджуємось з науковцями які стверджують, що дерегулювання ринку робочої сили і впровадження гнучких форм зайнятості - не просто результат лише активної й свідомої політики, що проводиться в інтересах підприємців. Ситуація значно складніша, по-перше, нові формами технічного прогресу вимагають більш гнучких форм використання робочої сили; по-друге, деякі гнучкі форми зайнятості відповідають інтересам певних осіб найманої праці. Якби не існувало названих аргументів, то навряд чи процес дерегулювання ринку робочої сили і впровадження гнучких форм зайнятості мав би якісь шанси на успіх в умовах високоорганізованого робітничого руху. Виявилось, що інтереси представників найманої праці в цій галузі відмінні і деякі групи сприйняли дерегулювання без будь-яких заперечень.

Крім того, на сучасному ринку праці представлений досить широкий набір гнучких форм зайнятості, серед яких: тимчасова зайнятість (трудові контракти на певний строк або виконання певного обсягу робіт, сезонну, разову роботу); неповна зайнятість (тривалість робочого часу менше певної “нормальної” величини); недозайнятість (тимчасова відсутність на робочому місці або праця менше звичайного часу з не залежних від працівника причин); понадзайнятість (з тривалістю робочого часу більше законодавчо визначеної граничної величини (зазвичай – понад 40 робочих годин на тиждень); самозайнятість (роботодавці, члени виробничих кооперативів); неформальна зайнятість (зайняті індивідуальним підприємництвом, за наймом у фізичних осіб, у формальному секторі на основі усної домовленості); зайнятість у домашніх господарствах (особи, які виробляють товари чи послуги у домашніх умовах для продажу на ринку або для власного споживання) тощо [13, с. 85].

Зрозуміло, підкреслює професор О.В. Жадан, що деякі з розглянутих вище форм зайнятості можуть поєднуватися одна з одною, утворюючи різноманітні комбінації. Крім того, атипові характеристики робочих місць мають тенденцію до взаємного тяжіння. Одне відхилення від “стандарту”, як правило, тягне за собою інші. Наприклад, значна частина зайнятих у неформальному секторі не мають постійного контракту, працюють не за наймом, неповний час тощо. У результаті вони потрапляють одночасно в декілька різних категорій нестандартно зайнятих. Додаткова складність пов’язана з тим, що один і той же працівник може змінювати час від часу стандартні та нестандартні форми зайнятості або суміщати їх. Скажімо, працюючи в організації на цілком стандартних умовах одночасно, він може бути залучений у неформальну діяльність або підробляти на іншому підприємстві у вільний від основної роботи час. Нарешті, навіть ті робочі місця, які за формальними ознаками є “стандартними”, за своїм реальним статусом дуже часто не відрізняються від “нестандартних”. Так, особи з договором на повний робочий тиждень можуть періодично переробляти або навпаки, працювати за скороченим графіком, чи бути відправленими в «адміністративну відпустку» за власний рахунок, тобто реально працювати в нестандартному режимі [2, с. 4]. Таким чином, на рівні доступних даних далеко не завжди є можливість їх розділити, як

наслідок, офіційна статистична інформація не дозволяє в повному обсязі вимірювати масштаби поширення такої зайнятості на ринку праці нашої країни, що не тільки вкрай ускладнювати їх статистичний облік, а й правове регулювання.

Слід також відзначити, що одні і ті ж форми в залежності від моделі гнучкої зайнятості будуть мати різні економічні наслідки. Так, наприклад, тимчасова зайнятість у формі дистанційної зайнятості (фріланс) для трансформаційній моделі є ефективною формою підвищення продуктивності праці висококваліфікованого, творчого, креативного працівника. Щодо кризової та неформальної моделей, тимчасова зайнятість у формі дистанційної занятості (надомна робота) є формою виживання в складних умовах.

Таким чином, характерними ознаками розвитку сучасної економіки, соціально-трудових відносин та сфери зайнятості є поширення гнучких її форм, одночасно з існуванням традиційних. При чому у світовій економіці спостерігається тенденція поступового зменшення чисельності працівників, зайнятих у традиційних умовах та відповідного поширення нових гнучких форм зайнятості незважаючи на наявні обмеження і навіть прямі заборони.

Отже, сучасний стан системи соціально-трудових відносин може бути охарактеризований як «транзитивний», перехідний, в якому одночасно співіснують індустріальна та постіндустріальна конфігурації системи. Цей стан зумовлений контрпродуктивним впливом певних факторів, що перешкоджають логічному завершенню трансформаційного процесу — затвердженню постіндустріальної системи зайнятості — і утримують систему в точці біфуркації (роздвоєння), в якій її стан відрізняється крайньою нестабільністю і невизначеністю еволюційних перспектив. Штучне стримування розростання трансформаційних змін негативно відображається на загальній ефективності функціонування системи зайнятості у цілому, що призводить до недовикористання резервів підвищення продуктивності праці та недовиробництва суспільного продукту.

Тому ми рекомендуємо відмовитись від назви нових, гнучких форм зайнятості «нестандартними» чи «атиповими», оскільки це породжує негативне ставлення до них та суттєво ускладнює оцінку гнучкої зайнятості як соціально-економічного явища. У найбільш загальному вигляді її переваги та недоліки пов'язані з тим, що, з



одного боку, вона забезпечує гнучкість ринку праці, але, з іншого – послаблює позиції працівників. Саме ця подвійність активно дискутується дослідниками соціально-трудових відносин зайнятості: тоді як одна їх частина робить наголос на соціальних втратах, породжуваних нестандартною зайнятістю, інша – підкреслює її важливість як інструмент адаптації фірм і працівників до змін, що безперервно відбувається в умовах сучасного економічного і соціального буття [2, с. 5].

З цього приводу професор А. Колот зазначає що «соціально-трудова наука й далі фокусують свою увагу на традиційних концепціях і теоріях, намагаючись пояснити процеси реального життя тим інструментарієм та методичним багажем, що склався багато років тому. Проте екстраполяція властивостей, закономірностей старих систем на нові реалії безперспективна» [5 с.10,11]. І далі він підкреслює, колишні моделі та системи руйнуються і відмирають; їхнє місце мають посісти нові концепції з іншими властивостями і можливостями. Тому на порядку денному постала проблема конструювання нових соціально-трудових моделей [5, с 10]. Саме тому, стверджує професор А. Колот, і вчені-трудовики, і практики мають переорієнтувати свою діяльність, зосередитися на нових завданнях та викликах [5, с. 18-19]. Ми повністю погоджуємось з професором А.Колотом, котрий вважає, що все це потребує не просто оновлення поняттєвого апарату, а наукової розбудови нової парадигми теоретичних знань про людину, її працю та відносини, що виникають у процесі трудової діяльності, опрацювання нової концептології соціально-трудового аналізу, абсолютно нової вербальної формалізації явищ і процесів, що зародились і наростають у соціально-трудовій сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій та формування нового типу людини праці [5, с. 8-9; 15, с.35].

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, розвиток національної економіки та підвищення її конкурентоспроможності можливі лише за умови розв'язання однієї з актуальних проблем – реформування сфери трудових відносин. Такі обставини актуалізують подальші наукові дослідження у напрямку більш чіткого цілісного визначення понять «гнучкі форми зайнятості», «соціально-трудова моделі», «ринок праці», «ринок робочої сили» тощо. Їх чітке розмежування та наукова визначеність дозволить

впровадити конкретні заходи щодо гармонійного функціонування ринка робочої сили та всіх його елементів. Це знизить рівень непродуктивної зайнятості, підвищить конкурентоспроможність робочої сили, розширить соціальне залучення населення через ринок праці та забезпечить інтелектуальним потенціалом інтенсивний вектор розвитку економіки. Дуже перспективними стають наукові дослідження причин існування та поширення гнучких форм зайнятості, їх формалізації, інституціонального та правового забезпечення, конструювання нових моделей повноцінного соціального партнерства між державою, бізнесом і пересічними громадянами у сфері праці та зайнятості тощо.

### *Література*

1. Білик О.М. Нестандартна зайнятість: виклик сьогодення // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / [голова редкол. А. М. Колот]. 2014. № 1(7), с. 296-301.
2. Жадан О.В. Причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці. // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2014. – Вип. 3 (46). — С. 1-8.
3. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання / І. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 6–12.
4. Котляров І.Д. Методологічні основи дослідження нестандартних форм зайнятості. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2015. — №1 (9). — С. 227-237.
5. Колот А.М., Кравчук О.І. Людина і нова економіка: діалектика розвитку // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / [голова редкол. А. М. Колот]. 2015. № 1(9). 8—29.
6. Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века / Питер Друкер ; пер. с англ. Н. Макаровой. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. — 256 с.
7. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: моногр. / А. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.

8. Каленюк І.С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні / І. Каленюк // Чернігівський науковий часопис. — 2012. — № 1(3). — С. 168—172. — Серія 1, Економіка і управління.

9. Дяків О.П. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку. // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. пр. / [голова редкол. А. М. Колот]. 2014. № 1(7), С.252-259.

10. Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населення.- Електронний ресурс : режим доступу : [http://lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/18/metod\\_16.pdf](http://lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/18/metod_16.pdf) (дата звернення 28.10.2013)

11. Дідух А.О., Кравець І.М. Неформальна зайнятість як соціально-економічне явище // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2014. — № 3, т. 2 (212). — С. 79-82.

12. Бизюков П.В. Практики регулювання трудових відносин в умовах неустойчивої зайнятості. — М.: АНО «Центр соціально-трудова права», 2013. — 152 с.

13. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : монографія / [ред.-координатор М. В. Туленков]. — К. : ШК ДСЗУ, 2010. — 363 с.

1. Bilyk O.M. Nestandardna zaunyatist': vyklyk s'ohodennya // Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka : zb. nauk. pr. / [holova redkol. A. M. Kolot]. 2014. # 1(7), s. 296-301.

2. Zhadan O.V. Prychyny ta naslidky poshyrennya nestandardnoyi zaunyatosti na natsional'nomu rynku pratsi. // Teoriya ta praktyka derzhavnoho upravlinnya: zb. nauk. pr. — Kh. : Vyd-vo KharRI NADU “Mahistr”, 2014. — Vyp. 3 (46). — S. 1-8.

3. Motorna I. Dystantsiyna zaunyatist' v umovakh hlobalizatsiyi ekonomiky ta sotsial'no-ekonomichni vyhody vid yiyi vykorystannya / I. Motorna // Ukrayina: aspekty pratsi. — 2009. — # 3. — S. 6–12.

4. Kotlyarov I.D. Metodolohichni osnovy doslidzhennya nestandardnykh form zaunyatosti. // Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka. — 2015. — #1 (9). — S. 227-237.

5. Kolot A.M., Kravchuk O.I. Lyudyna i nova ekonomika: dialektyka rozvytku // Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka : zb. nauk. pr. / [holova redkol. A. M. Kolot]. 2015. # 1(9). 8—29.

6. Druker P. Menedzhment. Вызовы KhKhI veka / Pyter Druker ; per. s anhl. N. Makarovoy. — M. : Mann, Yvanov y Ferber, 2012. — 256 s.
7. Kolot A.M. Sotsial'no-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsiyi rozvytku: monohr. / A. Kolot. — K.: KNEU, 2010. — 251 s.
8. Kalenyuk I.S. Novitni tendentsiyi u sferi zaynyatosti v Ukrayini / I. Kalenyuk // Chernihivs'kyi naukovyy chasopys. — 2012. — # 1(3). — S. 168—172. — Seriya 1, Ekonomika i upravlinnya.
9. Dyakiv O.P. Suchasni osoblyvosti transformatsiyi form zaynyatosti v rehioni ta perspektyvy yikh rozvitku. // Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka : zb. nauk. pr. / [holova redkol. A. M. Kolot]. 2014. # 1(7), S.252-259.
10. Metodolohichni polozhennya shchodo vyznachennya neformal'noyi zaynyatosti naseleण्या.- Elektronnyy resurs : rezhyom dostupy : [http://lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/18/metod\\_16.pdf](http://lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/18/metod_16.pdf) (data zvernennya 28.10.2013)
11. Didukh A.O., Kravets' I.M. Neformal'na zaynyatist' yak sotsial'no-ekonomichne yavlyshche // Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. Ekonomichni nauky. — 2014. — # 3, t. 2 (212). — S. 79-82.
12. Byzyukov P.V. Praktyky rehulyrovannya trudovykh otnoshenyy v uslovyyakh neustoychyvoy zanyatosti. — M.: ANO «Tsentr sotsyal'no-trudovykh prav», 2013. — 152 s.
13. Rynok pratsi ta zaynyatist' naseleण्या: problemy teorii ta vyklyky praktyky : monohrafiya / [red.-koordinator M. V. Tulenkov]. — K. : ShK DSZU, 2010. — 363 s.

***Рецензент:** Болдирев І.А., д.е.н., професор кафедри політичних наук, ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д.Ушинського»*

*13.09.2016*