

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 331.5

Галайда Т.О.

старший викладач

Полтавського національного технічного університету
імені Юрія Кондратюка**Теницька Н.Б.**

старший викладач

Полтавського національного технічного університету
імені Юрія Кондратюка**Чорногорська Н.В.**головний керуючий директор
INVC, LLC, Меріленд, США**НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ПЕРСОНАЛУ СУБ'ЄКТІВ
ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ**

У статті розглянуто теоретичні та практичні аспекти застосування нестандартних форм зайнятості. Проведено аналіз зарубіжного досвіду, а також переваг і недоліків розвитку нестандартних та гнучких форм зайнятості. Досліджено сучасні проблеми та перспективи розвитку нестандартних форм використання робочої сили в Україні в умовах інноваційної моделі економіки. Доведено необхідність збалансованих підходів щодо застосування видів нестандартної зайнятості працівників з урахуванням специфіки бізнесу та ефективності економічної діяльності суб'єктів підприємництва в Україні. Розроблені пропозиції щодо напрямів державного та місцевого регулювання нестандартної зайнятості населення, а також щодо застосування суб'єктами підприємницької діяльності в Україні нестандартних та гнучких форм зайнятості працівників. Запропоновано модель розвитку нестандартних форм зайнятості для суб'єктів підприємництва в Україні.

Ключові слова: нестандартна зайнятість, форми зайнятості, ринок праці, робоча сила, персонал, підприємництво, соціальний захист.

В статье рассмотрены теоретические и практические аспекты применения нестандартных форм занятости. Проведен анализ зарубежного опыта, а также преимуществ и недостатков развития нестандартных и гибких форм занятости. Исследованы современные проблемы и перспективы развития нестандартных форм использования рабочей силы в Украине в условиях инновационной модели экономики. Доказана необходимость сбалансированных подходов по применению видов нестандартной занятости работников с учетом специфики бизнеса и эффективности экономической деятельности субъектов предпринимательства в Украине. Разработаны предложения по направлениям государственного и местного регулирования нестандартной занятости населения, а также по применению субъектами предпринимательской деятельности в Украине нестандартных и гибких форм занятости работников. Предложена модель развития нестандартных форм занятости для субъектов предпринимательства в Украине.

Ключевые слова: нестандартная занятость, формы занятости, рынок труда, рабочая сила, персонал, предпринимательство, социальная защита.

Постановка проблеми. Швидкоплинні зміни у сфері соціально-трудоу відносин та управління персоналом, які викликані глобалізацією і соціальними перетвореннями, зміна умов і правил ведення бізнесу серед суб'єктів підприємницької діяльності, а також зміни і прояви наявних проблем правового регулювання праці є причинами виникнення нестандартних форм організації та видових проявів зайнятості серед найманих працівників суб'єктів підприємництва, самозайнятих осіб та населення України загалом.

Нестандартні форми зайнятості є оберненим терміном для різних механізмів зайнятості, які відхиляються від стандартної зайнятості. Вони включають тимчасову роботу, роботу за сумісництвом і за викликом, тимчасову роботу агентства та інші багатопартійні трудові відносини, а також замасковану роботу і всі види самостійної зайнятості населення. Збільшення масштабів нестандартних форм зайнятості у світі в останні кілька десятиліть було зумовлене різними чинниками, зокрема такими як демографічні зрушення, регулювання ринку

праці на різних рівнях, макроекономічні коливання і технологічні зміни. Інколи нестандартні форми зайнятості враховували такі зміни і давали змогу більшій кількості працівників інтегруватися в ринок праці, а інколи – виникали проблеми для умов праці та продуктивності економічної діяльності, правової й соціальної захищеності робочої сили, а також для загальної ефективності ринків праці, економіки та суспільства загалом.

Підтримка гідної роботи для всіх вимагає глибокого розуміння нестандартних, або, як їх ще називають, нетипових форм зайнятості та її можливих як позитивних, так і негативних наслідків. Мета функціонування соціально-трудова відносин в Україні на засадах соціального партнерства та соціальної відповідальності полягає у забезпеченні захисту працівників, стійкості бізнес-середовища, успішної підприємницької діяльності та розвитку ринку праці. Отже, постає проблема дослідження перспектив та необхідності розроблення раціональних підходів до підтримки і розвитку нестандартних форм зайнятості населення в Україні на основі вивчення кращих світових практик.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідженню теоретичних і практичних аспектів регулювання нестандартної зайнятості присвятили свої праці численні науковці в галузі економіки, права, менеджменту, державного управління, а також практики, предметом діяльності яких є регулювання зайнятості. працевлаштування, управління персоналом.

Так І.В. Лагутіною [1] аналізується проблема законодавчого врегулювання правовідносин між роботодавцями і працівниками, що працюють за нетиповими формами зайнятості. Л.П. Давидюк [2] досліджує об'єктивний зв'язок між динамічним розвитком нестандартних форм зайнятості у світі і наслідками трансформації міжнародного ринку праці. О.В. Жадан [3] подає узагальнення сутнісних характеристик нестандартної зайнятості населення та аналіз причин і наслідки розповсюдження нестандартної зайнятості на національному ринку праці. О.М. Руденко [4] здійснив SWOT-аналіз застосування нестандартних форм зайнятості на підприємстві. О.О. Пастушенко [5] дослідив наслідки розвитку закордонного досвіду нестандартних форм зайнятості для різних суб'єктів соціально-трудова відносин. М. Шефер та О. Гетьман [6] дослідили особливості та провели порівняльний аналіз нестандартної зайнятості в ЄС і Україні, Л.П. Гук [7; 8] досліджує аспекти застосування гнучких форм зайнятості та використання робочого часу працівників.

Незважаючи на досить широке висвітлення проблем розповсюдження та регулювання нестандартних форм зайнятості у наукових працях, деякі аспекти розвитку та раціонального запровадження нестандартних форм організації зайнятості працівників суб'єктів підприємництва в Україні досі залишаються недостатньо дослідженими.

Метою дослідження є аналіз наявних проблем та пошук оптимальних рішень щодо раціонального застосування і підтримки розвитку нестандартних форм зайнятості в підприємницькій діяльності в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Концепція гнучких форм зайнятості є відносно новою в практиці різних країн світу і необхідна для оптимізації кількості робочих годин, часу початку і закінчення робочого дня, створення гнучких робочих місць, тобто в широкому сенсі слова вона включає нестандартні форми зайнятості. Стандартною або типовою вважається повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором (ч. 1. ст. 1 Закону України про зайнятість населення). Це – наймана праця на умовах повного робочого часу на основі безстрокового трудового договору. За зміни хоча б однієї з перелічених умов доцільно говорити про нестандартну зайнятість [9].

Нестандартна зайнятість, визначена Міжнародною організацією праці (МОП), включає в себе чотири різних типи зайнятих найманих працівників, які відхиляються від стандартних трудових відносин. До них відносяться тимчасова зайнятість (випадкова робота і термінові контракти); робота на неповний робочий день і організація роботи за викликом; тристоронні трудові відносини (тимчасова робота агентства та інші форми брокерської діяльності або розсилки робочої сили) і замасковані трудові або залежні відносини для самостійної роботи (де працівники юридично класифікуються як самозайняті, а хтось інший керує їхньою роботою) [10].

До нестандартних форм зайнятості відносять: повну зайнятість; неповну зайнятість, тимчасових працівників; зайнятих на засадах вторинної зайнятості; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; надомну працю; працю за викликом; дистанційну зайнятість; позикову працю (лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу); неформальну зайнятість; нересторовану зайнятість у неформальному секторі. На підвищення попиту на нестандартні форми зайнятості впливають особливості виробництва в постіндустріальну епоху, глобалізація,

розвиток міжнародної сфери послуг, розвиток ІТ-технологій тощо. Використання нестандартних форм зайнятості має позитивні і негативні риси [2, с. 33].

З теоретичної позиції погляди на стандартність зайнятості змінювалися залежно від умов соціально-економічного розвитку суспільства. Швидко зростаючому сектору послуг були потрібні інші працівники: що працюють у гнучкому часовому режимі, за тривалістю або менше, або довше передбачених законодавством норм; більш мобільні і в разі необхідності простіше звільнювані, оскільки мають лише тимчасовий трудовий контракт; такі, що поєднують виконавські та підприємницькі функції, тощо. Схожий характер має і попит на працю з боку малих підприємств, роль яких у сучасній економіці постійно зростає [3, с. 2–3].

На відміну від країн Західної Європи та США, в Україні практично немає чисто лізингових компаній, які пропонують у лізинг фахівців із числа своїх штатних співробітників. На практиці, звичайно, є ситуації, коли та чи інша організація дійсно передає своїх штатних фахівців партнерським компаніям для виконання тимчасових робіт. З практики рекрутингових агентств, які натеper в Україні виконують функції лізингових компаній, видно, що найбільшим попитом на ринку лізингу персоналу користуються фахівці у сфері організації продажів, технічний персонал, а також офісні співробітники [5, с. 21].

Роботодавці в країнах, що розвиваються, і розвинених країнах повинні скорочувати використання стандартизованої зайнятості, пов'язаної з високими витратами на податки і соціальне забезпечення, і вважають за краще використання нестандартних працівників, найнятих на умовах тимчасових контрактів, використання яких не тягне значних фінансових витрат.

В Україні найбільш розвинутою є позикова праця, в якій робітник, найнятий одним роботодавцем, передається в розпорядження іншого. У тимчасових умовах у межах позикової праці виділяють аутсорсинг, лізинг персоналу й аутстафінг.

У ЄС форми зайнятості диференційовані залежно від того, чи відносяться вони до співробітників або до індивідуальних підприємців і фрілансерів; вони можуть також розглядатися обома групами [6].

Для багатьох країн позикова праця продовжує залишатися новою формою зайнятості. У цьому зв'язку національні статистичні комітети поки ще не включили цей різновид зайнятості в статистичну звітність. Тому під час аналізу сфери позикової праці багато дослідників

стикаються з проблемою невисокої якості наявної інформації, що приводить до неточності одержуваних оцінок. Лідером зі споживання позикової праці є США. За ними йдуть Японія і Великобританія. Однак у багатьох європейських країнах позикові працівники оплачуються нижче, ніж інші категорії працівників.

Розвиток новітніх нетипових форм зайнятості в європейських країнах неухильно збільшується, і, за різними оцінками, сьогодні такі форми вже охоплюють 25–30 відсотків робочої сили. В Україні важко оцінити справжню кількість зайнятих у телероботі. Якщо в США, Канаді, ЄС майже щороку проводяться дослідження телероботи та її впливу на економіку країн як на державному, так на недержавному рівні, то в Україні вони відсутні. Через це телепрацівники нерідко опиняються виключеними з систем надання певних пільг і переваг, відчувають послаблення схем їх соціального захисту, оскільки останні ґрунтуються на моделі традиційної зайнятості, яка законодавчо врегульована [11, с. 90].

На кінець 2017 року в США рівень безробіття досяг найнижчої позначки за 44 роки. Ринок праці зараз майже повністю зайнятий, при цьому рівень безробіття становить усього 4,2%. Кількість робочих місць у приватному секторі американської економіки загалом за підсумками травня зросла на 147 тисяч, натомість апарат держслужбовців скоротився на 9 тисяч осіб. Це відбулося за рахунок створення сотень тисяч робочих місць в основному у сфері послуг, ІТ-сфері та будівництві. Застосування лише стандартних і негнучких форм зайнятості унеможливило б таку позитивну динаміку [12].

Ринок праці США взагалі відрізняється відкритістю (легко як знайти роботу, так і втратити її), гнучкістю (застосуванням різноманітних форм зайнятості), відносно низьким рівнем безробіття, а також і невисоким рівнем соціального захисту працівників. Динамічний розвиток, який також притаманний американському ринку праці, характеризується створенням значної кількості робочих місць. Частка економічно активного населення в його загальній кількості досить значна. Рівень зайнятості населення у 2017 році становив 60,1%, рівень безробіття – 4% [13].

В Україні рівень зайнятості в 2017 році за методологією МОП становив 56,1%, рівень безробіття – 9,9% [14].

За даними Бюро статистики праці США, кількість людей, що зайняті неповний робочий день з економічних причин, у 2017 році значно скоротилася з 2010 року і становить 4,9 млн осіб (3,2% від загальної кількості зайнятих).

У США широко розповсюджені нестандартні форми зайнятості, які називають нетрадиційними формами з нестандартними умовами наймання і праці. Вони, на думку американських роботодавців, допомагають скоротити витрати на найману працю, ефективно використовувати робочий час та уникати проблем із профспілками. Водночас соціальна незахищеність за таких форм зайнятості є вже проблемою працівників. Водночас тимчасова зайнятість є найбільш прийнятним варіантом для виконання конкретного обсягу робіт і здійснюється за трудовим контрактом. Часткова (неповна зайнятість у США – це зайнятість зі скороченим обсягом тижневого трудового навантаження (менше 35 годин). Висококваліфіковані фахівці та працівники вільних професій надають перевагу роботі за індивідуальними угодами. Є категорія працівників «за викликом», тобто тих, хто залучається за виникнення виробничої необхідності, наприклад, у періоди пікового попиту на певні роботи чи послуги. Досить широке розповсюдження має практика найму працівників через приватні агенції зайнятості, які надають компаніям в оренду необхідних за професією та кваліфікацією фахівців, що економить кошти на їх підготовку (лізинг персоналу). Частина американців працюють на декількох роботах, тобто є сумісниками. Для більш ніж 30% працівників практикуються гнучкі форми зайнятості, у яких часто зацікавлені самі працівники, насамперед жінки та студенти, а також ті особи, що прагнуть поєднувати роботу з життєвими планами та обов'язками (баланс між роботою та життям). Розповсюдження гнучких форм зайнятості та гнучких графіків робочого часу є ознакою значної гнучкості ринку праці США, що дає змогу компаніям успішно конкурувати на світовому ринку [13].

У США обговорення нестандартної зайнятості викликає низку критичних дослідницьких питань. Первинне питання стосується якості нестандартних форм і того, як вони співвідносяться зі стандартними формами зайнятості для окремого працівника. Така оцінка передбачає виявлення наслідків невиконання зобов'язань за характером та обсягом витрат та вигод, що виникають. Для працівників є також пропонувані переваги нестандартних договорів про зайнятість, в тому числі більша автономія, збільшення потенціалу заробітку, гнучкість та більший контроль над рівнем праці та життя, що дає працівникам змогу збалансувати робочі та сімейні зобов'язання. Організації отримують вигоду від того, що стандартні механізми знаходяться за межами звичайних положень та захисту стандарту управління, тим самим даючи змогу економії коштів та

можливість швидко адаптуватися до змін умов. З цього погляду нестандартна зайнятість розглядається як нестабільна та потенційно неякісна зайнятість. Ці занепокоєння набувають більшого значення, коли їх бачать у контексті збільшення кількості людей, що перейшли в нестандартну зайнятість, як частини процесу повної зайнятості, що перетворюється на нестандартні роботи, оскільки організації все більше використовують аутсорсинг та тимчасове використання агентством. Критики бачать ці тенденції як частину більш широкого нового підходу до управління роботою, яка збільшує продуктивність праці шляхом збільшення витрат на працівників і ризиків використання такої робочої сили [15].

В ЄС у зв'язку з новими трудовими відносинами, які відрізняються від традиційних форм, з'являються дві нові форми зайнятості: спільне використання співробітників і розподіл роботи. Останнім часом розвиваються такі нестандартні види зайнятості, як тимчасове управління, випадкова робота, мобільна робота з використанням ІТ-технологій, ваучерна робота, портфельна робота, одночасне дистанційне працевлаштування, спільна робота. В країнах ЄС регулювання нестандартних форм зайнятості юридично обґрунтовано [6].

У сучасному глобалізованому світі диверсифікація відносин зайнятості перетворюється на важливу конкурентну перевагу. Від неї багато в чому залежить здатність ринку праці успішно пристосовуватися до стрімких змін в економічному, соціальному та інституційному середовищі. Але диверсифікація відносин зайнятості негативно пов'язана з жорсткістю трудового законодавства [3, с. 7].

Кількісне і якісне зростання нетипових форм праці відбулося в Західній Європі та Сполучених Штатах Америки в 70-х роках минулого століття, але визнання правом існування нестандартних трудових відносин відбулося лише в кінці 1990-х – на початку 2000-х років у нормативних актах Міжнародної організації праці (приміром, Конвенція № 181 «Про приватні агентства зайнятості»). У 2008 році було прийнято Директиву ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС [9].

Згідно з дослідженнями МОП, близько половини всіх працюючих у світі зайняті поза стандартними трудовими відносинами з роботодавцями. Лише 25% працюють на постійних контрактах, 35% є самозайнятими, 13% працюють за тимчасовими контрактами або за контактами з фіксованим терміном, 12,3% зайняті в неформальному секторі. Водночас, за даними останньої доповіді МОП, за нестандартних форм зайнятості спостерігається зна-

чний дефіцит гідної праці. Відзначається розширення використання нестандартних форм зайнятості (NSFE), що включають тимчасову працю, часткову зайнятість, тимчасову запозичену працю, працю на умовах субпідряду, залежні форми самозайнятості та приховані трудові відносини [10].

Звичайно, нестандартні умови праці можуть надати працівникам доступ на ринок праці, але поруч із певною гнучкістю у відносинах працівників і роботодавців багато форм NSFE також позбавляють працівників певних гарантій на робочих місцях. Зростання нестандартної зайнятості підтверджує як інтерес до неї з боку роботодавців, так і достатню продуктивність таких працівників для кожного конкретного суб'єкта підприємництва: в умовах безробіття може не бути кращих альтернатив.

Для працівників нетрадиційні форми зайнятості забезпечують:

- можливість створювати кращий баланс між сім'єю і роботою;
- раціональне використання часу праці та відпочинку;
- можливість здобувати освіту;
- зайнятість для представників соціально незахищених груп населення;
- можливість підтримувати рівень своєї кваліфікації і працездатності;
- можливість поєднання роботи з іншими видами діяльності [4, с. 104].

До активних заходів управління трудовим потенціалом України належать гнучкі форми зайнятості. Сутність цих гнучких форм (ГФЗ) полягає у наданні найманому працівникові можливостей вибору між вільним і робочим часом як за кількістю часу, так і за режимом його використання. Такі форми гнучкої зайнятості відіграють суттєву роль у вирішенні проблем безробіття за рахунок використання тієї самої чисельності робочих місць для більшої кількості працівників. Інвестиційна активність держави дає змогу створювати нові робочі місця в легальному секторі економіки, але існування і функціонування українського приватного сектору відбувається в умовах жорсткої фінансової та податкової політики, а також високої бюрократичної заорганізованості. Неформальна ж зайнятість дає змогу уникнути фінансового контролю держави. Крім того, неформальна зайнятість створює додаткові робочі місця, які через відсутність капіталу і високого рівня фінансових платежів легально виникнути не можуть. нелегальний сектор, будучи самостійним сегментом ринку праці, створює робочі місця, тобто впливає на стан зайнятості населення, знижуючи тим самим напруженість на ринку праці; розширює ринок

товарів і послуг; створює базу для розвитку малого бізнесу.

Розвиток ІТ-нестандартної зайнятості значною мірою залежить від розвитку підприємницької діяльності та самозайнятості [8, с. 282].

Серед переваг і відкритих можливостей для застосування NSFE в Україні можна відзначити: швидке реагування на зміну кон'юнктури ринків праці; зниження рівня безробіття; залучення до роботи кваліфікованих професіоналів; можливості створення нових робочих місць та збереження наявних в умовах кризи; оптимізацію витрат на персонал; зростання ефективності праці і, як результат, підвищення економічних і фінансових показників та конкурентоспроможності бізнесу.

Серед загроз і негативних наслідків – недосконалість законодавчої бази (новий КЗП досі не прийнято); нехтування роботодавцями соціального захисту працівників; відсутність контролю за умовами праці; зниження лояльності і мотивації персоналу, низький рівень корпоративної культури і, як результат, погіршення якості праці та, відповідно, зниження рівня конкурентоспроможності бізнесу. Утримувати баланс за таких обставин доволі складно.

Нестандартна зайнятість створює ризики для працівників, фірм, ринків праці та суспільства, оскільки NSFE, особливо коли це не є добровільним, може збільшити незахищеність працівників. Тоді як певні небезпеки можуть також бути присутніми в стандартних трудових відносинах, вони менш поширені, ніж у різних формах нестандартної зайнятості [10].

Критеріями оцінки ефективності регулювання нових форм зайнятості є: забезпечення гарантій зайнятості, забезпечення прав працівників і роботодавців, гідний рівень оплати праці, взаємодія суб'єктів трудових відносин на принципах соціального партнерства, соціальна стабільність у суспільстві. Від ефективності регулювання в Україні позикової праці і нестандартної зайнятості як найбільш складних і суперечливих явищ у сучасній сфері праці буде залежати добробут самих працівників, ступінь гнучкості і цивілізованості трудових відносин [5, с. 24].

Програма розвитку нестандартних форм зайнятості на рівні підприємства дасть змогу раціонально використовувати трудовий потенціал та залучати талановитих професіоналів, що підвищить ефективність інноваційної діяльності [4, с. 105].

Дослідники з Університету Мельбурна оцінюють реальний вплив «нестандартних» форм зайнятості на працівників на тлі зростаючої стурбованості з приводу випадкових і контрактних трудових відносин. Як правило, випадкові,

термінові і субпідрядні механізми зайнятості пов'язані з відсутністю роботи, непередбачуваними робочими годинами й обмеженими можливостями для просування по службі, але дослідницька група також виявляє, що вони можуть бути важливою точкою входу на ринок праці, а для деяких краще поєднуватися з особистими уподобаннями [16].

Широке використання можливостей ІТ-технологій та Інтернету поза офісом компанії дає змогу створити «гнучкий робочий графік» і більш оптимізовано використовувати робочі години. Роботодавець, який дозволяє співробітникам працювати вдома, може активно впливати на структуру своїх виробничих витрат [7].

В Україні недостатньо використовуються гнучкі форми зайнятості. Це передусім зумовлено галузевою структурою економіки країни, де превалюють галузі важкої промисловості з цілодобовим режимом роботи. Однак із поступовою зміною галузевої структури та зі збільшенням питомої ваги галузей обслуговування впровадження гнучких форм зайнятості отримуватиме розширення такої бази.

Потенціал зростання економічної ефективності, пов'язаної з ІТ-технологіями, є у сфері наукової і науково-технічної діяльності потужним стимулом використання дистанційного режиму праці. Відігравати велику роль у створенні плавного переходу до дистанційного режиму праці має вивчення й оприлюднення результатів роботи підприємств, що використовують цей новий стиль роботи. Постає нагальна необхідність прийняття Закону про телероботу та внесення доповнень до КЗпП щодо дистанційного режиму праці [7].

Підприємці, які пропонують гнучкі форми зайнятості, мають більше конкурентних переваг на ринку праці серед потенційних працівників, у тому числі висококваліфікованих.

Незважаючи на високу ефективність цього нематеріального стимулу, вільний режим роботи підходить не для всіх. Робота за гнучким графіком вимагає високого рівня самоорганізації, відповідальності, внутрішньої дисципліни, компетентності та професіоналізму, знання технік тайм-менеджменту, щоби правильно розставити пріоритети та виконати всі поставлені завдання і види робіт якісно й своєчасно. Неприйнятним є застосування такого режиму на підприємствах із надто жорсткою організаційно-управлінською структурою, а також за відсутності критеріїв оцінки результатів діяльності чи ключових показників результативності праці. Для підвищення ефективності підприємницької діяльності необхідно удосконалювати структуру використання робочого часу, раціоналізувати режими праці та відпочинку, роз-

робляти програми управління ефективністю праці. Підвищення ефективності використання робочого часу, зниження трудомісткості економічних результатів бізнесу неможливе без активної співпраці керівництва (власників) та трудового колективу, дієвої системи мотивації праці, належного стану охорони праці, трудової дисципліни, здорового соціально-психологічного клімату, системи корпоративної етики і соціальної відповідальності сторін.

У майбутньому очікуються подальші соціальні інновації у сфері працевлаштування:

– державно-приватні партнерства для створення робочих місць;

– інноваційні форми гнучкості роботи у поєднанні з соціальними технологіями спостереження, реєстрації і контролю за умовами праці та безпекою;

– поширення аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу;

– модернізація соціального діалогу;

– розширення напрямів та вдосконалення інструментів активної політики зайнятості:

а) комплексна програма професійної орієнтації;

б) інноваційна технологія транзиту молоді на ринок праці;

в) сприяння соціальній та професійній реабілітації безробітних;

г) програми активного залучення економічно неактивного населення;

д) ваучерні технології в професійному навчанні;

е) стимулювання професійної та територіальної мобільності;

ж) модернізація створення інноваційних робочих місць, тобто телекомунікацій на основі онлайн-комунікацій, домашня робота та співпраця [6, с. 210].

Для суб'єктів підприємництва України, що виявляють бажання та мають причини й передумови використовувати, хоча б частково, нестандартні форми зайнятості працівників, можна запропонувати типову програму їх розвитку (рис. 1).

Напрямами формування політики підвищення якості нестандартних робочих місць на державному рівні повинні бути:

1) усунення прогалин нормативно-правової сфери щодо рівних прав і можливостей працівників незалежно від форми організації праці та зайнятості і режимів робочого часу;

2) забезпечення контролю за умовами та способами використання найманої праці, дотримання принципів соціальної відповідальності сторонами соціально-трудова відносин;

3) вдосконалення механізму ведення соціального діалогу;



Рис. 1. Програма розвитку нестандартних форм зайнятості для суб'єкта підприємницької діяльності

Джерело: складено авторами

4) надання системі соціального захисту більшої гнучкості і водночас гарантії базового рівня соціального захисту працівників за застосування нестандартних форм зайнятості;

5) сприяння реалізації прийнятих положень політики зайнятості та соціальної політики з метою сприяння збереженню та створенню нових робочих місць, приділення уваги системі балансу між роботою і життям (навчання, сім'я, розвиток особистості, творчість, захоплення, піклування про здоров'я).

На місцевому рівні основним напрямом регулювання нестандартної зайнятості повинно стати колективне договірне регулювання соціально-трудова відносин і координація інтересів їх суб'єктів у системі соціального партнерства.

У сучасних умовах розвитку інноваційної моделі економіки в Україні неможливе забезпечення усіх економічно активних громадян «стандартними» робочими місцями, але є всі можливості забезпечення гідними умовами праці, які сприяють продуктивній зайнятості, забезпечують стабільний дохід, безпеку і комфорт на робочому місці, соціальний захист працівника.

Висновки з проведеного дослідження. Успішна діяльність суб'єкта підприємництва може бути здійснена в адекватному інституційно-правовому середовищі не лише щодо забезпечення господарської діяльності, але й щодо соціально-правового регулювання умов ведення бізнесу.

Нестандартні форми зайнятості будуть продовжувати розвиватися в міру розвитку світового ринку праці. Регулювання за допомогою національного законодавства, колективних переговорів і комплексних систем соціального захисту є ключем до забезпечення того, щоб нестандартна зайнятість асоціювалася з гідною роботою в інтересах як працівників, так і підприємців.

Основними факторами інноваційної трансформації форм, видів і умов зайнятості є здорове конкурентне середовище на ринку праці, правові форми співробітництва, довіра між соціальними партнерами, застосування новітніх наукових і технологічних досягнень, глобальна сертифікація персоналу, підтримка інноваційного вектору розвитку економіки України

Врахування сучасних світових практик управління зайнятістю, тенденцій розвитку ринку праці, системи соціально-трудова відносин, корпоративної культури, концепції соціальної відповідальності держави, бізнесу та працівників стає запорукою підвищення конкурентоспроможності суб'єкта підприємництва.

Список використаних джерел:

- Лагутіна І.В. Нестандартні форми зайнятості та особисті немайнові трудові права працівників. 2014. / І.В. Лагутіна // Право і суспільство. 2014. № 5.2. С. 156–161. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2014_5.2_36
- Давидюк Л.П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці / Л.П. Давидюк // Економічний аналіз. 2015. Т. 20. С. 30–34. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ean_2015_20_6

3. Жадан О.В. Причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці / О.В. Жадан // Теорія та практика державного управління. 2014. Вип. 3. С. 117–124. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2014_3_18
4. Руденко О.М. Пропозиції щодо розвитку нестандартних форм зайнятості в інноваційних сферах діяльності / О.М. Руденко // Економіка та держава. 2017. № 3. С. 102–105.
5. Пастушенко О.О. Закордонний досвід нестандартних форм зайнятості у сфері соціально-трудова відносин / О.О. Пастушенко // Вісник Одеського національного університету. Економіка. 2013. № 18, Вип. 3 (3). С. 21–24.
6. Schaefer M. Preconditions of non-standard employment in the EU and Ukraine: comparative analysis / M. Schaefer, O. Hetman // Економічний вісник університету. 2017. № 33 (1). С. 200–211.
7. Гук Л.П. Встановлення гнучкого режиму робочого часу та запровадження дистанційного режиму праці: можливості й ризики / Л.П. Гук, ЦНТУ, 2016, URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/84825914.pdf>
8. Гук Л.П. Прогнозування та регулювання розвитку нестандартної зайнятості в Україні / Л.П. Гук // Бізнес Інформ. 2014. № 4. С. 278–283. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_4_49
9. Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу / В.П. Кохан // Право та інноваційне суспільство. 2013. Вип. 1. С. 173–187. URL: http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2014/11/kokhan_ua.pdf
10. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2017). Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Dublin: Author. URL: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1629&context=intl>
11. Римар Б.А. Новітні форми зайнятості: практика застосування / Б.А. Римар // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2016. № 37 (2). С. 88–91.
12. Рівень безробіття в США досяг мінімальної позначки за 44 роки. URL: <https://mind.ua/news/20177700-riven-bezrobittya-v-ssha-dosyag-najnizhchoyi-poznachki-za-44-roki>
13. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України, URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
14. Evan Cunningham, Great Recession, great recovery? Trends from the Current Population Survey, Monthly Labor Review, U.S. Bureau of Labor Statistics, April 2018, URL: <https://doi.org/10.21916/mlr.2018.10>
15. Walker B. et al. How does non-standard employment affect workers?: A consideration of the evidence // New Zealand Journal of Employment Relations. 2011. Т. 36. № 3. С. 15.
16. Mooi-Reci, I, and Wooden, M, 'Casual Employment and Long-term Wage Outcomes', Paper presented at the Conference of the European Society of Population Economics, Berlin, June 16-18, 2016, and the Australian Conference of Economists, Adelaide, July 11-13, 2016.

Galayda T.A., Tenytska N.B., Chernogorska N.V.

NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT OF PERSONNEL OF THE SUBJECTS ENTREPRENEURSHIP AND PROSPECTS FOR THEIR DEVELOPMENT IN UKRAINE

The article considers the theoretical and practical aspects of application of non-standard forms of employment. Non-standard forms of employment are a reciprocal term for various employment patterns that deviate from standard employment. They include temporary work, part-time and on-call work, agency temporary work and other multi-party labor relations, as well as masked work and all types of self-employment. The increase in non-standard forms of employment in the world over the past decades has been caused by various factors, including demographic changes, labor market regulation at various levels, macroeconomic fluctuations and technological changes. From a theoretical point of view, the views on the standard of employment varied depending on the conditions of socio-economic development of society. The analysis of foreign experience, as well as advantages and disadvantages of development of non-standard and flexible forms of employment is conducted. The modern problems and perspectives of development of non-standard forms of labor use in Ukraine under conditions of innovation model of economy are explored. The necessity of balanced approaches to the application of types of non-standard employment of employees is proved, taking into account the specifics of business and the efficiency of economic activity of business entities in Ukraine. Flexible forms of employment are not sufficiently used in Ukraine. This is primarily due to the sectoral structure of the country's economy. Successful activity of the subject of entrepreneurship can be carried out in an adequate institutional and legal environment, not only in terms of economic activity, but also in the socio-legal regulation of business conditions. Non-standard forms of employment will continue to evolve as the world labor market develops. The model of development of non-standard forms of employment for entrepreneurs in Ukraine is offered.

Key words: non-standard employment, forms of employment, work, labor market, personnel, entrepreneurship, social protection.