

формаційного забезпечення, постійного вдосконалення та нагромадження знань і вмінь відповідно до вимог інформаційного суспільства.

Важливим кроком, що забезпечить формування людського капіталу на інноваційній основі, є законодавче врегулювання відносин лізингу та аутсорсингу персоналу, врегулювання діяльності приватних агенцій зайнятості, тобто рекрутингових агенцій, що передбачають наймання працівників для передачі їхньої праці третій стороні. Розвиток рекрутингових агенцій, що використовують у своїй діяльності лізинг та аутсорсинг людського капіталу, може стати альтернативою державній службі зайнятості, щодо працевлаштування вивільнених працівників, а отже забезпечення збереження людського капіталу. Крім того, рекрутингові агенції, які у майбутньому мають перспективу перетворитися у агенції з управління людським капіталом, спрямовані на його відтворення за рахунок отримання високої віддачі від інвестованих коштів.

Висновки. Застосування зазначених регуляторних інструментів здатне забезпечити формування, відтворення та управління людським капіталом на інвестиційній основі і викликане посиленням ролі чинників інформаційного суспільства.

Література

1. Гончаров Ю. Науковий потенціал як фактор розвитку інноваційно-інвестиційної системи України / Ю. Гончаров, А. Касич // Економіка України. — 2007. — № 3. — С. 42—51.
2. Людський капітал. Матеріал з Вікіпедії. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Людський_капітал
3. Ніколайчук М.В. Проблеми інвестиційного відтворення людського капіталу України / М.В. Ніколайчук // Інноваційна економіка: Всеукраїнський науково-виробничий журнал. — № 2. — Тернопіль, 2012. — С. 165—170.
4. Подра О.П. Особливості індикативного управління інвестування розвитку людського капіталу України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://mev-hnu.com/load/2013/4_formuvannja_konkurentospromozhnosti_v_umovakh_zrostannja_mobilnosti_ljudskogo_kapitalu/34-1-0-260
5. Потенціал України та його реалізація. Аналітичний звіт міжнародного центру перспективних досліджень. 2009 рік. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://icps.com.ua/pub/files/50/26/ICPS_ukr.pdf
6. Чукуров О. Меморандум неперервного образования Европейского Союза. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.znanie.org/jornal/n2_01/mem_nepr_obraz.html

Стаття надійшла до редакції 23.04.2014 р.

УДК 331.526

Дяків О.П.,

канд. екон. наук, доц.,

Тернопільський національний економічний університет

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В РЕГІОНІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ РОЗВИТКУ

У статті досліджено сучасні тенденції виникнення нових форм зайнятості, які відбуваються під впливом інноваційних та глобалізаційних процесів, що посилюють міжрегіональний та міжгалузевий рух робочої сили. Визначено трансформаційні процеси у сфері зайнятості, які впливають на соціально-трудова сферу, змінюють структуру і зміст соціально-трудова відносин.

В статье исследованы современные тенденции возникновения новых форм занятости, которые происходят под воздействием инновационных и глобализационных процессов, которые усиливают межрегиональное и межотраслевое движение рабочей силы. Определены трансформационные процессы в сфере занятости, которые влияют

на социально-трудовую сферу, изменяют структуру и содержание социально-трудовых отношений.

The current trends of appearance of new forms of employment, which are formed under influence of innovation and globalization processes that enhance inter-regional and cross-sectoral movement of labor are investigated in the article. The transformation processes in employment that affect the social and labor issues, changing the structure and content of industrial relations are defined.

Ключові слова. Аморфний робочий час, аутсорсинг, аутстафінг, запозичена праця, лізинг персоналу, телеробота, фріланс.

Ключевые слова. Аморфное рабочее время, аутсорсинг, аутстафинг, заемный труд, лизинг персонала, телеробота, фриланс.

Keywords. Amorphous work hours, outsourcing, outstaffing borrowed labor, staff leasing, telecommuting, freelance.

Вступ. Початок ХХІ століття характеризується розвитком нової креативної економіки, осередком якої виступають інтелектуальні ресурси, інновації, глобалізація. Остання має значний вплив на національні ринки праці де відбуваються істотні зміни, що стосуються різних сторін сфери праці та соціально-трудових відносин. З-поміж важливих прикладів змін, що відбуваються в соціально-трудовій сфері, є, поява нових нестандартних форм зайнятості населення.

Наукові дослідження основних засад формування ринку праці та зайнятості населення, розвитку соціально-трудової сфери висвітлені в працях українських учених С.І. Бандура, Д.П. Богині, І.К. Бондар, В.М. Гесця, М.С. Герасимчука, С.А. Дикунова, М.І. Долішнього, Т.А.Заяць, С.М. Злупка, І.С. Каленюка, А.М. Колота, Г.І. Купалової, В.І. Куценко, Е.М. Лібанової, Н.Д. Лук'яненко, І.Л. Петрової, В.М. Петюха, А.А.Чухно, М.В. Шаленко, Л.С. Шевченко та інших. Сьогодні відбувається становлення науки про трансформацію соціально-трудових відносин, форм і видів зайнятості, і оскільки її понятійний і дослідницький апарат знаходиться в стадії формування, це і спонукає потребу в глибокому науковому опрацюванні даної проблематики.

Постановка завдання. Метою статті є визначення тенденцій у сфері зайнятості, поява нових нестандартних типів зайнятості населення.

Результати дослідження. Глобалізаційні процеси, які відбуваються у сфері зайнятості, мають вплив на зміну трудової діяльності людей, що передбачає формування нових соціально-трудових відносин. Останні регулюють просторовий розподіл робочої сили, переміщення з однієї галузі в іншу, а також сприяють модифікації традиційних і виникненню абсолютно нових форм зайнятості.

Для формування оптимальної структури зайнятості на регіональному рівні потрібно застосовувати механізми стимулювання зайнятості населення в усіх сферах, галузях і секторах регіональної економіки. Особливо важливими в сучасних умовах є проблеми трансформації форм і видів зайнятості, а також змісту та характеру праці, що передбачає: розвиток нетрадиційних форм зайнятості та організації праці, зміну загальної структури зайнятості, зрушення у професійній структурі тощо.

На тенденції розвитку ринку праці та закономірності трансформації зайнятості в Тернопільській області впливали чинники об'єктивного та глобального характеру, які перешкоджали створенню сприятливих умов для ефективної зайнятості: галузева спеціалізація регіонів, наявність надлишкової робочої сили на підприємствах, недовикористання трудового потенціалу; низький технічний рівень виробництва, використання фізично і морально застарілого обладнання, значна частка ручної праці і, як наслідок, низький рівень продуктивності та ефективності праці та реальної заробітної плати, значна частка негрошових елементів в оплаті праці, а

також відсутність ринку житла, фактична «прив'язка» населення до місць проживання; патерналістське сприйняття населенням ролі держави, відсутність навичок самостійного пошуку роботи; загальний спад економіки, що супроводжувався господарськими негараздами і зменшенням обсягів виробництва. Трансформація торкається всіх аспектів зайнятості і соціально-трудових відносин як в Україні загалом, так і в кожному регіоні зокрема.

Як зазначає соціолог С.А. Дикунів, дослідження тенденцій і суперечностей трансформації зайнятості є важливим науково-практичним завданням. Це пояснюється тим, що характер зміни трудової діяльності людей, соціально-трудових відносин загалом зумовлює тип суспільного розвитку. Разом з тим, трансформаційні процеси зайнятості відбуваються одночасно зі зміною суспільства, відображаючи динаміку його соціально-економічних потреб. У сучасних умовах відбувається трансформація в психології, системі інтересів і цінностей зайнятого населення [1].

Досліджуючи процеси зайнятості населення за останній період, можна говорити про те, що ринкова трансформація економіки зумовила масштабні перетворення як у сфері економічних відносин, так і у сфері структурної модернізації виробництва. Зміна суспільних відносин відбувалася паралельно зі змінами у розвитку продуктивних сил у напрямку від класично-індустріальних до інформаційно-високотехнологічних. Проведення економічних реформ, що пов'язані з трансформацією відносин власності, підсилили процеси руху робочої сили з державного в приватний сектор, у тому числі в малий бізнес і підприємництво.

Важливим напрямком трансформації зайнятості є структурна перебудова економіки, яка здійснювалася на макро-, мезо- і мікрорівні та зумовила формування нових пропорцій зайнятості, посилення міжрегіонального та міжгалузевого руху робочої сили, а також виникнення диспропорцій між якісними характеристиками робочої сили і робочих місць.

Трансформація зайнятості в Тернопільській області проходила впродовж кількох етапів. Перший етап (1990—1995 рр.) — перехід від соціалістичної планової системи господарювання до ринкової, початок розпаду повної (примусової) зайнятості. В 1991 р. ухвалено Закон України «Про зайнятість населення», в якому визначені нові підходи до видів і форм зайнятості. За цей період чисельність зайнятого населення скоротилася з 519,4 до 421,1 тис. осіб [10, с. 315]. Вивільнення працівників розпочалося з усіх сферах і галузях регіону. На цьому етапі на формування зайнятості впливали земельна реформа, роздержавлення і розвиток приватних ринкових агроформувань різного типу, що призвело до масового вивільнення працівників і спричинило їхній перехід в інші сфери діяльності.

Другий етап 1996—2006 рр. — перетворення, які відбувалися в економічній сфері, що пов'язано зі зміною форм власності та переміщенням робочої сили з державного в приватний сектор, у тому числі в малий бізнес і підприємництво, а це відповідно привело до трансформації зайнятості. На цьому етапі на останню впливають зміни, пов'язані з розвитком продуктивних сил у напрямку від індустріальних до інформаційних технологій. Зміни в галузевій структурі насамперед зумовлені появою радикальних технологічних та організаційних інновацій, оновленням тих галузей, які визначають науково-технічний прогрес, впливають на економічні трансформації, окреслюючи триєдине завдання щодо здійснення структурної перебудови комплексу економічних відносин відповідно до потреб ринкової економіки, потреб відкритої економіки.

Відповідно до статистичних даних значно зросла кількість найманих працівників у галузі сільського господарства, сферах готельного та ресторанного бізнесу, торгівлі, послуг, на підприємствах, які здійснюють операції з нерухомим май-

ном та орендою, інжиніринг і забезпечують фінансову діяльність, а також у галузі освіти.

Третій етап розпочався у 2007 р. і триває донині. Virізняється фінансово-економічною кризою, що започаткувала новий етап політики зайнятості, який характеризується різкою активізацією зусиль держави і пришвидшенням її реакції на нестійкі умови зайнятості. Вже у липні 2012 р. прийнятий новий Закон України «Про зайнятість населення», розроблені додаткові заходи, спрямовані на зниження напруженості на ринку праці України, реалізація яких здійснювалася в 2013—2014 рр.

Статистичні дані свідчать, що у регіоні кількість працюючих у режимі скороченого робочого дня (тижня) у 2011 р. становила 18236 осіб (10,1 % середньооблікової кількості штатних працівників); у 2010 р. відповідно — 25249 осіб (13,8 %). Серед видів економічної діяльності найбільше застосовували практику скороченого робочого дня (тижня) до працівників, зайнятих у галузі будівництва, — 2302 особи (або 43,5 % середньооблікової кількості штатних працівників), транспорту та зв'язку — 4029 осіб (або 32,4 %) [8, с. 79].

Варто зазначити, що світова економічна криза значною мірою посилила проблеми, пов'язані з регулюванням зайнятості, і показала, що за період реформ так і не вдалося створити дієві механізми забезпечення ефективної зайнятості. Неминучими наслідками цієї кризи стали: зниження платоспроможного попиту населення, що призвело до зменшення попиту на товари та послуги, значне скорочення виробництва товарів і послуг, масове звільнення персоналу на підприємствах і, як наслідок, підвищення рівня безробіття та підвищення напруженості на регіональних ринках праці. Кризові явища спричинили не менш глибоку соціальну кризу. Наслідки цієї кризи впливають на всі процеси, які відбуваються в суспільному житті, і безпосередньо стосуються зайнятості населення.

Тривалий період трудова діяльність людини була пов'язана з бажанням задовольнити свої матеріальні потреби, не протиставляючи власних інтересів інтересам інших індивідів. На цьому етапі матеріальний інтерес також є провідним для людини, хоча прогрес сучасного суспільства забезпечують нематеріальні цінності [1]. Змінюються соціально-трудова діяльність, ментальність та індивідуальність працівників, зростає їхня професійна мобільність. Причинами цих змін є трансформації характеру праці. Для окремих категорій зайнятих, у тому числі підприємців, праця є індивідуальним творчим виявом здібностей людини, яка набуває нових якостей: ініціативності, креативності та творчості. Сучасний технологічний прогрес і перехід економіки до інноваційного розвитку, потребують найефективнішого застосування знань і вмінь працівників з метою поліпшення використання технологій, отримання економічних результатів праці. Роботодавець дедалі більше цінує не лише освіту, кваліфікацію, досвід, а й підприємливість, новаторські здібності, вміння працювати в команді. Інноваційній економіці з високою інформаційною та інтелектуальною «місткістю» властивий інноваційний тип зайнятості — гнучкий, динамічний, ефективний, що передбачає постійне оновлення, новий зміст, структуру, види, форми зайнятості та їхнє постійне оновлення, підвищення якості людського капіталу, реалізацію інтелектуального і творчого потенціалу населення у сфері праці.

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. Посилення ролі творчої людини у виробництві сприяє нарощенню попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококваліфікованих працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового. Людський капітал стає провідним чинником економічного розвитку, найефективнішим економічним ре-

сурсом» [4, с. 73]. З огляду на це трансформацію форм і видів зайнятості можна визначити як результат нестійкості ринку праці та системи зайнятості. 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 [3, с. 169].

На сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати запозичену працю (лізинг, аутсорсинг, аутстафінг) персоналу; телероботу, або дистанційну зайнятість; віддалену роботу (фріланс), нетипові моделі робочого часу (поділ робочого місця між двома працівниками, гнучкі графіки робочого часу, аморфний робочий час) тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різних її формах та виявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості значно впливають на соціально-трудову сферу, оскільки змінюються як структура, так і зміст соціально-трудових відносин.

Поняття «запозичена праця» виникло в Україні порівняно недавно. Запозичену працю варто зарахувати до тих форм, які дають змогу роботодавцям збільшувати гнучкість праці та відповідно знижувати трудові витрати. Суть запозиченої праці полягає в тому, що трудові відносини з класичних двосторонніх перетворюються на тристоронні, а досягається це за рахунок участі «третьої» сторони — кадрової агенції. За цих умов функцію підбору і найму працівників та оплати їхньої праці виконує посередник, а функцію видачі трудових завдань, контролювання процесу роботи виконує безпосередньо користувач праці. Таким чином, запозичену працю слід розуміти як тристоронні трудові відносини, які ґрунтуються на такому розподілі ролей роботодавця, що функції найму (найм, оформлення договору, звільнення) та оплати виконує один суб'єкт (наймач), а визначення трудових функцій і контроль за їхнім виконанням здійснює інший (користувач). Працівника, у цьому випадку передає наймач користувачеві і перший не може самостійно впливати на соціально-трудові відносини та стандарти, що встановлює для нього користувач, тому що не є працівником цього підприємства і не має змоги скористатися правами, наданими йому для регулювання соціально-трудових відносин.

Основними видами запозиченої праці є лізинг персоналу, аутсорсинг та аутстафінг. У науковій літературі подано різні тлумачення поняття «лізинг персоналу». З. Прохоров лізинг персоналу розглядає як форму тимчасового або строкового залучення персоналу зі сторони [9, с. 63]. На думку А. Колота, лізинг забезпечує «...можливості набору персоналу у короткий термін необхідної кількості і якості; скорочення адміністративних витрат, у тому числі і кадрового діловодства; зниження витрат на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців; мінімізації оподаткування фонду оплати праці; сезонного забезпечення кадрових потреб» [5, с. 8].

На сучасному етапі у сфері управління персоналом існує два види лізингу: довго- та короткостроковий. Лізинг персоналу — це діяльність рекрутингового агентства з укладення трудового договору з працівником від свого імені, скерування його на роботу в будь-яку організацію на порівняно тривалий строк. При довгостроковому лізингу персоналу організація орендує співробітників, які перебувають у штаті агентства, на період від кількох місяців до декількох років. Ця практика використовується в тих випадках, коли послуги кваліфікованих фахівців потрібні з певною регулярністю. Надання тимчасових працівників на строк від одного дня до кількох місяців передбачає короткостроковий лізинг персоналу. Здебільшого він застосовується в період сезонних робіт, а також для разових акцій, заміни відсутніх штатних співробітників. Найм, як правило, проводиться на період хвороби або відпустки штатних працівників, проведення виставок, конференцій, маркетингових досліджень, промоушн-акцій тощо.

Одним із різновидів запозиченої праці є аутсорсинг персоналу. Нині в нашій державі аутсорсинг не набув значного поширення. Цю форму запозиченої праці активно застосовують транснаціональні корпорації. На сьогодні найбільш затребуваним видом аутсорсингу є охоронні послуги, прибирання приміщень, навчання персоналу, рекламна діяльність, маркетингові дослідження, бухгалтерське обслуговування тощо. У цьому разі укладається договір між замовником і підрядчиком з надання послуг, отже трудові відносини перебувають у правовому полі. Замовник, як правило, не купує працю окремих працівників, а лише послуги фірми. Це дає можливість зекономити гроші, оскільки не потрібно утримувати додатковий персонал, купувати додаткове обладнання, орендувати приміщення тощо. Відповідно до умов укладеного договору компанія надає фірмі певні послуги, виконує визначені види робіт, а остання виплачує за це винагороду.

До нових нетипових форм зайнятості (запозиченої праці) належить аутстафінг персоналу. Термін «аутстафінг» (виведення персоналу зі штату фірми) означає надання послуг у галузі кадрового менеджменту з оформлення у штат спеціалізованого агентства працівників, при цьому останні залишаються працювати на попередньому місці роботи і виконувати свої обов'язки, але обов'язки керівника стосовно них виконує агентство. Відповідно, це агентство бере на себе відповідальність за персонал, у т.ч. виплату заробітної плати, податків, соціального та медичного страхування, оформлення відпусток, відряджень, премій ведення кадрового діловодства, бухгалтерської звітності і т.ін.

При використанні аутстафінгу фірма може не сплачувати податки, а також нівелювати гарантії працівників, які за інших умов забезпечує трудовий договір, створюючи умови для адміністративних зловживань: ненадання відпустки вагітним жінкам (по інвалідності, по догляду за дитиною), відмова від послуг працівника, зменшення заробітної плати та обмеження соціальних гарантій.

Однією з нестандартних форм зайнятості у сучасних умовах може бути телеробота або дистанційна зайнятість. Поняття «телеробота» означає виконання роботи вдома з передачею результатів за допомогою телекомунікаційних технологій. Дистанційна зайнятість визначається як нестандартна форма зайнятості, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини між працівником і роботодавцем безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій. Нестандартність цієї форми зайнятості зумовлена нестационарністю робочого місця, ненормованим робочим часом, нестабільністю й гнучкістю соціально-трудова відносин. Віртуальне середовище дистанційної зайнятості передбачає широке застосування інформаційних і комунікаційних технологій, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та в спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компанії [6].

Застосування дистанційної зайнятості можливе у таких формах. По-перше, це може бути основна форма зайнятості працівника в організації. Віддалена робота прекрасний варіант для творчих професій: художників, програмістів, дизайнерів, копірайтерів, веб-майстрів, фотографів, журналістів, редакторів, коректорів, перекладачів та ін. Проте, за умови правильної організації роботу вдома може виконувати більшість охочих. По-друге, це можливість віддаленої роботи для окремих співробітників компанії [6].

Сьогодні в мережі Інтернет утворився стійкий прошарок фрілансерів, які заробляють на життя роботою на віддалі. Віддалена робота — фріланс — в нашій країні тільки набирає темпи, тому ми не можемо зробити таких висновків, як Census Bureau, який відзначає, що зараз у США більш 13 400 000 осіб працюють вдома (це 9,5 % від економічно активного населення США). Таким чином, за останні 15 років у США кількість людей, що працюють вдома, збільшилася на 11 млн осіб [2].

Фрілансер — професіонал високого рівня кваліфікації, який не перебуває в штаті організації і не вступає в нормативно-правові трудові відносини, для нього відсутні соціальні гарантії і він самостійно реалізує свої послуги на ринку різним клієнтам, не маючи єдиного роботодавця (замовника). Характерним для фрілансера є те, що він:

- систематично здійснює діяльність у рамках певної професії, продаючи на ринку свої професійні навички та вміння;
- надає послуги, а не виробляє товари;
- зайнятий нефізичною працею;
- вид діяльності пов'язаний з виробництвом і обробкою інформації;
- володіє значним «людським капіталом», здобутим у ході формальної освіти та практичної діяльності;
- отримує гонорар за особисто надані послуги.

Узагальнюючи зарубіжну практику застосування нетипових моделей робочого часу слід вказати про наявність гнучкого ринку праці. 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. Як стверджує В. Петюх, «... під гнучкістю ринку праці треба розуміти комплекс заходів соціально-економічного, виробничого та юридичного характеру для пристосування діяльності підприємства до мінливих умов господарювання» [7, с. 168]. Використовуючи гнучкі форми зайнятості можна вирішити важливі проблеми ринкової економіки. По-перше, така форма зайнятості дає можливість працездатному населенню робити вибір щодо використання часу для роботи або відпочинку. По-друге, допомагає підприємцям маніпулювати кількістю та якістю робочої сили, яка використовується на підприємстві, відповідно до потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників. По-третє, дає змогу ефективно вирішувати проблеми щодо праці жінок, пенсіонерів, студентів, які працюють, іммігрантів та ін. Це певною мірою зрівноважує дисбаланс, який складається внаслідок впливу тенденцій щодо підвищення вікової межі молоді, яка стає робочою силою, скорочення зайнятості в суспільному виробництві осіб старшого віку, загального зменшення тривалості робочого часу, зниження престижу загальної та професійної освіти в деяких країнах.

Розглянемо такі види нетипових моделей робочого часу:

а) поділ робочого місця між двома працівниками роботодавець використовує у тому разі, коли необхідно зберегти висококваліфікований персонал. При цьому рівень заробітної плати роботодавець погоджує з працівником гарантуючи її гідний рівень;

б) гнучкі графіки робочого часу дають можливість працівнику самостійно вибирати час як приходу на роботу, так і її завершення. За використання складної моделі гнучкого графіка роботи працівник має право на «розставлення» робочого часу впродовж доби, тижня. Різновидом цієї моделі є графік роботи, який передбачає фіксацію годин, днів обов'язкової присутності працівника, а залишок робочого часу розподіляється на розсуд виконавця роботи;

в) у разі використання моделі аморфного робочого часу до відома працівника доводиться лише інформація про загальний обсяг часу, який він має відпрацювати за певний період. Розподіл цього часу (тривалість, послідовність, інші почасові межі) свідомо залишається ненормованим. Аморфний робочий час — це збірне поняття, що містить елементи певних форм, графіків роботи і вирізняється особливою гнучкістю. Трудовий договір може передбачати, що весь робочий час про-

тягом року (місяця) є аморфним, або ж фіксувати його частку в загальному обсязі. Використовуючи модель аморфного робочого часу, роботодавець має можливість уникнути циклічного наймання і звільнення працівників протягом року через збільшення або скорочення обсягів робіт (замовлень). Працівники за такої організації робочого часу мають змогу розширити можливість розпоряджатися своїм часом роботи — працювати довше та інтенсивніше за великої кількості замовлень або менше і навіть бути відсутнім на роботі, якщо замовлення скоротилися [4, с. 102—103].

Нестандартні форми зайнятості, забезпечуючи гнучкість соціально-трудових відносин, здебільшого відповідають інтересам роботодавців. Організація робочого часу здатна впливати як на умови праці і задоволення потреб працівника, так і на конкурентоспроможність підприємства, результати його діяльності. Очевидно, що ці форми зайнятості і надалі будуть зберігатися і поширюватися, зважаючи на нестабільність економічного розвитку, потреби сторін соціально-трудових відносин, насамперед роботодавців.

Висновки. Після світової економічної кризи роботодавці дедалі частіше почали переходити на гнучкі режими робочого часу, що дає їм змогу скоротити витрати на персонал, ліквідувати стандартні робочі місця, оптимізувати податкові відрахування та виконання інших соціальних зобов'язань відповідно до чинного трудового законодавства. Середній і малий бізнес перебувають здебільшого на тіньовому ринку праці, а це дає змогу виплачувати заробітну плату в «конвертах», відсутній соціальний захист працівників. За таких умов встановити правові межі соціально-трудових відносин доволі складно. В майбутньому досвід використання нестандартних режимів праці буде поширюватися далі. Таким чином, використовуючи зарубіжний досвід, необхідно запроваджувати атипові та строкові договори регулювання зайнятості, що дасть змогу встановити межі застосування найманої праці, створити сприятливі умови для залучення іноземних інвесторів.

Література

1. Дикунів С.А. Трансформація зайнятості населення: тенденції і противоречия [Електронний ресурс] / С.А. Дикунів. — Режим доступу: <http://www.sgu.ru/sites/default/files/journals/izvestiya/pdf/2013/12/13/2011>.
2. Дистанционная работа на 5—7 часов увеличивает рабочую неделю // Электрон. дан. 2013. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://vakansia.net/content/2012/12/>.
3. 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.
4. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: моногр. / А. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.
5. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 8. — С. 3—14.
6. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її реалізації / І. Моторна // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 6. — С. 6—12.
7. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посіб. / В.М. Петюх — К.: КНЕУ, 1999. — 288 с.
8. Праця Тернопільської області в 2011 році: статистичний збірник. — Тернопіль, 2012. — 298 с.
9. Прохоров З. Лизинг персонала / З. Прохоров // Лизинг. — 2007. — № 2. — С. 59—66.
10. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2001 рік. — Тернопіль, 2002. — 445 с.

Стаття надійшла до редакції 30.05.2014 р.