УДК 330

Волянська-Савчук Л.В.
доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці
Хмельницький національний університет
Зацерківний А.О.
магістр кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці
Хмельницький національний університет

ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК РЕЗУЛЬТАТ ТРАНСФОРМАЦІЙ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Трансформація трудових відносин на ринку праці є одним із найважливіших процесів у сучасній економіці, який відбувається під впливом багатьох факторів, зокрема глобалізації, розвитку технологій, змін в організації виробництва, соціальних та культурних перетворень. Цей процес змінює не тільки структуру зайнятості, але й форми трудових відносин, а також взаємодію між роботодавцями та працівниками.

Перетворення трудових взаємин на ринку праці — один з найважливіших та найскладніших процесів, що зараз відбуваються в сучасних економіках. Він викликаний багатьма факторами, зокрема швидким розвитком технологій, глобалізацією, змінами в організації виробництва та впливом соціальних і культурних трансформацій. Цей процес докорінно змінює традиційні моделі працевлаштування, формуючи нові форми трудових відносин, які мають суттєвий вплив на соціальну, економічну та організаційну структуру суспільства.

Серед ключових трендів трансформації трудових відносин можливо виділити зростаючий інтерес до фрілансу, віддаленої роботи, гнучких графіків та інших нетипових форм працевлаштування.

Ця трансформація не лише змінює структуру ринку праці, але й спричиняє значні зміни у трудових взаєминах, соціальних гарантіях та правах працівників. Актуальною проблемою залишається забезпечення соціального захисту для працівників з гнучким графіком, а також адаптація законодавства до нових форматів праці.

Отже, процес трансформації трудових відносин є ключовим чинником економічного поступу, що потребує пильної уваги та

вивчення, адже він безпосередньо впливає на стабільність і результативність ринку праці, а також на рівень життя працівників.

Причини появи та тенденції розвитку запозиченої праці досліджуються багатьма вченими, зокрема І. Бондар, С. Бандур, О. Дороніна, О. Грішнова, А. Колот, І. Каленюк, Л. Семів, Н. Лук'янець, В. Петюх, Т. Заяць, О. Захарова, Л. Волянська-Савчук та іншими. Дослідники акцентують увагу на тому, що поширення запозиченої праці є результатом структурних змін на ринку праці, глобалізаційних процесів, цифровізації економіки та потреби у гнучких формах зайнятості. Ось кілька ключових аспектів трансформації відносин зайнятості (рис. 1).

Рисунок 1. Ключові аспекти трансформації відносин зайнятості

Традиційні види зайнятості, на зразок постійних трудових договорів на повний робочий день, поволі заміщуються більш гнучкими формами. Чимало працівників надають перевагу фрілансу, працюючи як незалежні підрядники чи консультанти. Це дає можливість мати більшу самостійність, але водночас зменшує соці-

альні гарантії. Розвиток інформаційних технологій, автоматизація та штучний інтелект значно змінюють характер праці. Платформи для фрілансерів дають змогу компаніям залучати працівників на короткотермінові проекти з усього світу, що змінює традиційні моделі працевлаштування.

Трансформація зайнятості зумовлює зміни в організаційній структурі компаній. Трансформація ринку праці є складним і багатогранним процесом, який залежить від впливу численних факторів (рис. 2).

Рис. 2. Фактори впливу на трансформацію ринку праці

Заміна людської праці автоматизованими системами та роботами зумовлює скорочення робочих місць в деяких сферах та народжує нові можливості в інших. Приміром, автоматизація виробничих процесів змінює структуру зайнятості у промисловості, вимагаючи від працівників нових умінь. Ось деякі з інноваційних

форм зайнятості, які виникають в умовах трансформації ринку праці (табл. 1).

Таблиця 1

ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

Форми зайнятості	Особливості	Переваги	Виклики
Фріланс (вільна професія)	Фрілансери виконують завдання або проєкти за контрактом чи погодинно, без постійного трудового договору.	Гнучкий графік роботи, вибір місця праці та проектів. Відсутність лімітів по кількості клієнтів.	Нестабільний дохід, відсутність соціальних гарантій і потреба самостійно організовувати роботу.
Дистанційна робота (remote work)	Працюючи віддалено, співробітники можуть виконувати свою роботу з будь-якого місця, де є Інтернет, не обов'язково бути в офісі.	Зниження витрат, гнучкість роботи та можливість працювати з будь-якого місця.	Відсутність особистого спілкування, складнощі в управлінні проєктами та потреба у самоконтролі.
Тимчасова зайнятість	Тимчасові працівники виконують конкретні завдання або сезонну роботу за короткостроковим контрактом.	Гнучкість для роботодавців та залучення фахівців на короткий термін без довгострокових зобов'язань.	Низька стабільність, обмежені соціальні гарантії та постійна потреба шукати нову роботу.
Гнучкий робочий графік	Працівники самостійно обирають робочі години, що дозволяє краще поєднувати роботу з особистим життям.	Підвищення ефективності та задоволення від роботи, покращення балансу між роботою та особистим життям.	Можливі проблеми з розкладом, складності в управлінні командою та адаптація до індивідуального режиму.
Економіка платформ (Gig Economy)	Робітники виконують короткострокові завдання через онлайн-майданчики, що характерно для водіїв, кур'єрів, дизайнерів та програмістів.	Широкі можливості гнучкої роботи, швидкий доступ до замовлень і клієнтів та робота за власним розкладом.	Нестабільний дохід, відсутність соціальних гарантій та ризик залежності від платформ із можливими змінами умов роботи.

Закінчення табл. 1

Форми зайнятості	Особливості	Переваги	Виклики
Аутсорсинг та аутстафінг	Аутсорсинг — передача бізнес-процесів стороннім організаціям, аутстафінг — залучення персоналу через агенції для виконання конкретних завдань на певний термін.	Зниження витрат на управління персоналом та можливість залучати фахівців без постійного утримання.	Ризики втрати контролю якості та труднощі у взаємодії з підрядниками та тимчасовим персоналом.
Корпоративний фріланс (In-house Freelance)	Працівники виконують фріланс-завдання в межах компанії, допомагаючи з додатковими проектами або тимчасовими завданнями.	Можливість зберегти основну роботу та додатково заробляти на окремих проєктах.	Потреба в ефективному управлінні часом і проектами та ризик зниження продуктивності через розподіл уваги між завданнями.
Мобільні працівники (Digital Nomads)	Працівники поєднують подорожі з роботою, виконуючи завдання онлайн для різних роботодавців або власного бізнесу.	Можливість працювати з будь-якого місця світу зі стабільним доходом і зайнятістю.	Складнощі в управлінні часом, необхідність стабільного інтернету та обмежені соціальні гарантії.

Необхідно адаптувати законодавство до нових реалій, таких як дистанційна робота, фріланс, гнучка зайнятість. Розширення прав працівників, що працюють за новими формами зайнятості, може бути важливим чинником у забезпеченні рівних умов для всіх. Зростаюче значення гнучкості в роботі, свободи вибору та можливості поєднувати роботу й особисте життя впливає на нові покоління працівників, котрі шукають не тільки стабільну зарплату, а й умови для розвитку та самореалізації.

Нові форми працевлаштування в умовах трансформації ринку праці є ключовою частиною процесу пристосування до змін у технологіях, соціально-економічному контексті та організації праці. Реагуючи на глобалізацію, автоматизацію, цифровізацію та трансформацію соціальних пріоритетів, виникають нові моделі зайнятості, які впливають на працівників та роботодавців.

Проте ці форми мають свої переваги та складності, які потребують пристосування з боку працівників та роботодавців, зокре-

ма щодо соціального забезпечення, прав робітників та регулювання трудових взаємин.

Трансформація ринку праці — це наслідок взаємодії технологічних, економічних, суспільних та культурних чинників. Вона спричиняє зміни форм працевлаштування, вимагає адаптації трудових відносин і породжує нові виклики для роботодавців, працівників та урядів, що потребує комплексного підходу для вирішення цих питань.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Гуцуляк, Н.П. (2019). Сучасні технології управління персоналом. *Економіка і організація управління*, 3 (35), 111-118. https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.3.11.
2. Volianska-Savchuk, L., & Matsyshyna, M. (2019). Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. *Економіка і організація управління*, 1 (33), 33-42.
3. Василик, А.В., & Царенко, О.С. (2015). Сучасний стан та проблеми використання технологій запозиченої праці в Україні. *Молодий вчений*, 2 (1), 150-154.