ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2019-20-68

УДК 331.5+[004.738.5:33]

Нестандартні форми зайнятості в умовах мережевої економіки

Аграмакова Наталія Володимирівна
кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

Писаревська Ганна Іллівна
кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

Семенченко Андрій Володимирович
кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

Ahramakova Nataliia, Pysarevska Hanna, Semenchenko Andrii
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

У роботі досліджено нестандартні форми зайнятості в умовах мережевої економіки та впливу інформаційно-комунікаційних технологій, що відкриває нові можливості для перевтілення ринку праці. Проведено аналіз стану ринку праці в Україні за останнє десятиліття та виділено сучасні особливості його розвитку. Запропоновано класифікацію нестандартної зайнятості за чотирма формами: «гнучкі режими робочого часу», «дистанційна занятість», «запозичена праця», «фрілансова діяльність». Розглянуто базис мережевої економіки (інформація, знання, творча (креативна) праця, результатом якої стають нова інформація та нові знання), на підставі якого сформовано «портрет» сучасного фахівця. Ґрунтовно досліджено кожну форму нестандартної зайнятості. Запропоновано авторське визначення поняття «фрілансова зайнятість». Доведено, що в умовах мережевої економіки та розквіту інформаційно-комунікаційних технологій спостерігається суттєва зміна життєвих пріоритетів людини до гідного життя. І цьому досягненню допомагають сучасні можливості використання нестандартної зайнятості.

Ключові слова: нестандартні форми зайнятості, мережева економіка, гнучкі режими робочого часу, дистанційна зайнятість, телеробота, запозичена праця, фрілансова діяльність.

Аграмакова Н.В., Писаревская А.И., Семенченко А.В. НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ СЕТЕВОЙ ЭКОНОМИКИ

В работе исследованы нестандартные формы занятости в условиях сетевой экономики и влияния информационно-коммуникационных технологий. Это открывает новые возможности для перевоплощения рынка труда. Проведен анализ рынка труда в Украине за последнее десятилетие и выделены современные особенности его развития. Предложена классификация нестандартной занятости по четырем формам: «гибкие режимы рабочего времени», «полная занятость», «заимствованный труд», «фрилансовая деятельность». Рассмотрен базис сетевой экономики (информация, знания, творческая (креативная) работа, результатом которой становятся новая информация и новые знания) на основании чего сформирован «портрет» современного специалиста. Детально исследована каждая форма нестандартной занятости. Предложено авторское определение понятия «фрилансовая занятость». Доказано, что в условиях сетевой экономики и расцвета информационно-коммуникационных технологий наблюдается существенное изменение жизненных приоритетов человека в сторону достойной жизни. И этому помогают современные возможности использования разнообразных форм нестандартной занятости.

Ключевые слова: нестандартные формы занятости, сетевая экономика, гибкие режимы рабочего времени, дистанционная занятость, телеработа, заимствованный труд, фрилансовая деятельность.

© Аграмакова Н.В., Писаревська Г.І., Семенченко А.В.

Ahramakova Nataliia, Pysarevska Hanna, Semenchenko Andrii. NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT UNDER THE NETWORK ECONOMY

The paper studies non-standard forms of employment under the network economy and the influence of information and communications technology that opens new opportunities for the labour market transformation. Labour market condition in Ukraine over the last decade is analysed and features of its development are distinguished. Two new features are noted, which became characteristic of the modern labour market. The first – significant reduction in the age of entering employment among young people in order to earn money as soon and more as possible. The second one – wide use of non-standard forms of employment by women who do not have the ability/desire to be in a certain workplace full time. A classification of non-standard employment by four forms is proposed: "flexible working hours", "distance employment", "borrowed labour", and "freelance". Study of their use in Ukraine shows that there are widely used both usual forms of non-standard employment (flexible work schedules, work from home) and relatively new forms – distance employment (telework), borrowed labour, freelance. However, even "old" forms of non-standard employment feel a considerable impact of information and communications technology and opportunities of the network economy. The basis of the network economy (information, knowledge, creative work the result of which is new information and new knowledge) is considered, on the basis of which an "image" of a modern specialist is formed. Each form of non-standard employment is thoroughly investigated. The author's definition of the concept "freelance" is proposed as an activity of independent workers who work outside the office of the customer (employer) on a specific project (work, provision of services) on the basis of a civil law contract for the purpose of obtaining income. It is proved that in terms of the network economy and prosperity of information and communications technology, there is observed a radical change in the life priorities of a person towards decent life wherein work, family, self-development, rest etc. are harmoniously combined. So, opportunities for the use of modern forms of non-standard employment contribute to achieving a decent standard of living.

Key words: non-standard forms of employment, network economy, flexible working hours, distance employment, telework, borrowed labour, freelance.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасні процеси трансформації суспільства та світова економіка відчувають усе більший вплив інформаційно-комунікаційних технологій. У наше життя входять поняття «інформаційне», «мережеве» суспільство. А до сучасної економіки використовують поняття «нова», «постіндустріальна», «інформаційна», «мережева», «цифрова», «електронна», «віртуальна», «Інтернет-економіка». Це відкриває новий потенціал для перевтілення ринку праці, оскільки з'являються нові професії, відкриваються нові можливості зайнятості за рахунок розповсюдження нестандартних форм зайнятості під впливом та з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз питань ринку праці, зайнятості та її видів (стандартної та нестандартної) досліджується такими українськими вченими та практиками, як: А. Байков, Є. Бреєва, Н. Вапнярчук, О. Грішнова, У. Гузар, М. Етенко, М. Луцик, Н. Захарченко, І. Кравченко, А. Колот, С. Кулицький, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, І. Новак, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, О. Прилипко, Б. Римар, С. Рудакова, М. Семикіна, О. Тертичний, Ю. Ціжма, А. Юшко та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак вплив на використання нестандартних форм зайнятості інформаційно-комунікаційних технологій та мережевої економіки знаходиться тільки на початку наукових досліджень. Окрім того, кваліфікація нестандартних форм зайнятості потребує доопрацювання для більш чіткого розуміння термінів «гнучкі режими робочого часу», «дистанційна занятість», «запозичена праця», «фрілансова діяльність». Потребує розроблення й механізм реалізації нестандартних форм зайнятості у практичну діяльність вітчизняних підприємств та організаційне-правового забезпечення їх використання вітчизняними працівниками.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження нестандартних форм зайнятості в умовах мережевої економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. У попередніх дослідженнях було проведено аналіз стану ринку праці в Україні за останнє десятиліття та виділено особливості його розвитку:

1) маючи значний інтелектуальний потенціал нації, широку мережу науково-освітніх закладів, соціально-економічне становище, як і в попередні роки, залишається вкрай незадовільним;

2) поряд зі зростанням номінального рівня заробітної плати рівень життя населення знижується з року в рік;

3) незважаючи на проголошення економічної політики, яка спрямована на підтримку самозайнятості населення та малого підприємництва, реальних кроків щодо її впровадження здійснюється дуже мало;

4) наявність працевлаштованості в Україні не є гарантією гідного заробітку;

5) диференціація у розмірах заробітної плати працівників призвела до того, що зайняті на об'єктах соціальної інфраструктури одержують набагато нижче, ніж у інших галузях [3].

Останнім часом на ринку праці України можна виділити ще дві особливості.

Першою є зменшення віку початку трудової діяльності. Молодь не чекає, коли вони закінчать заклади вищої освіти, а здебільшого починають працювати вже на перших курсах. С. Кулицький також зазначає, що «відносно новою рисою розвитку українського ринку праці протягом останнього десятиріччя є доволі значна активізація молоді в пошуках роботи. Це свідчить про певну трансформацію психології українців на ринку праці, їх більш реалістичне ставлення до роботи та націленість на кар'єрне зростання» [11]. Особливо цю тенденцію помітно викладачам: відвідування студентами занять знижається з кожним роком, вони масово починають працювати. Крім того, на думку авторів, важливим мотиватором у пошуках роботи студентів є відсутність можливості у батьків фінансово підтримувати дітей. А спрямованість сучасного «суспільства споживання» спонукає шукати баланс між навчанням та заробітком. Але це вдається одиницям. У більшості студентів спостерігаються проблеми з навчанням, перевтомлення, емоційне вигорання та інші проблеми. Однак організаційних умов для поєднання навчання та роботи створено вкрай мало, наприклад вільне відвідування занять. Отже, потрібно розробляти та впроваджувати заходи, які сприяють досягненню рівноваги між навчанням, працею та особистим життям молодої людини, більш уваги приділяти розвитку в Україні нестандартних форм зайнятості.

Другою новою рисою сучасного ринку праці України стає збільшення відсотку матерів (економічно активних жінок), які знаходяться з дитиною після її народження тривалий час. Це пов'язано з двома причинами. Перша – значне погіршення здоров'я сучасного покоління дітей, унаслідок чого мати вимушена знаходитися вдома, оскільки часте оформлення лікарняного листа неможливе та робить її нецікавою для роботодавця. Така ситуація призводить до зменшення частки працюючих жінок і поширення бідності серед сімей із дітьми. Друга – посилення значення всебічного розвитку дитини. І якщо батько має можливість забезпечувати сім'ю, то мати відмовляється від розвитку своєї професійної кар'єри задля інтересів родини. Однак мрії про професійний саморозвиток здебільшого залишаються, і це призводить до зростання незадоволеністю життям, утрати свого «я». С.Г. Рудакова наводить таку статистику: «Економічна активність жінок, які мають дітей до чотирирічного віку, втричі менша, ніж жінок, які дітей не мають» [14]. І в даній ситуації також треба шукати шляхи до рівноваги між сім'єю і професійною кар'єрою та використовувати можливості нестандартних форм зайнятості. Їх широке розповсюдження можна побачити на просторах соціальних мереж. Жінки займаються онлайн-торгівлею, ведуть різноманітні онлайн-курси. Це дає їм змогу бути економічно активними, заробляти, розвиватися професійно та особистісно, мати гідний рівень життя.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», «зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їхніх особистих та суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їхній власності, у тому числі безоплатно» [1].

За класифікаційною ознакою «форма організації» традиційно зайнятість ділиться на два види: стандартна зайнятість; нестандартна зайнятість (гнучкі режими робочого часу, дистанційна, запозичена, фріланс). «Стандартна зайнятість – це зайнятість на конкретному робочому місці зі стандартами законодавчо встановленого часу роботи, з визначеним початком і кінцем робочого дня» [7]. До нестандартної відносять «зайнятість, яка не має певних стандартів і повної регламентації робочого часу. Це – тимчасова, сезонна зайнятість, самозайнятість громадян та їхніх сімей, сезонна робота тощо» [7].

Відповідно до тлумачного словника, «нестандартний – який не відповідає стандарту» [16]. Критеріями стандартної зайнятості є: конкретне робоче місце; законодавчо встановлений час роботи (восьмигодинний робочий день або сорокагодинна робоча неділя за зайнятості на одну ставку); визначений початок і кінець робочого дня. Якщо порушуються ці критерії, то стандартна зайнятість перетворюється на нестандартну, а змінам та перетворенню піддаються основні критерії.

Авторська класифікація форми нестандартної зайнятості наведена на рис. 1.

Виходячи з дослідження ринку праці за останні десятиліття, можна зробити такий висновок: такі форми нестандартної зайнятості, як гнучкі режими робочого часу та надомна робота, давно активно використовуються, особливо в періоди економічних криз для економії витрат на персонал та зниження відкритого безробіття за рахунок прихованого (коли працівники вимушували працювати неповний робочий день, тиждень). Тенденцією ж сьогодення є широке використання як звиклих форм нестандартної зайнятості, так і відносно нових форм, серед яких – дистанційна зайнятість (телеробота), запозичена праця, фрілансова діяльність. Окрім того, навіть «старі» форми нестандартної зайнятості відчувають суттєвий вплив інформаційно-комунікаційних технологій та можливостей мережевої економіки. Безліч щоденних функцій ми виконуємо завдяки даним технологіям та смартфонам, які зробили їх доступними кожному. А можливості, які вони відкривають для бізнесу, безмежні.

Базис мережевої економіки формується з таких складників: інформація; знання; творча (креативна) праця, результатом якої стає нова інформація та нові знання. Виходячи із зазначених складників, можна «намалювати» портрет сучасного фахівця – це особа високого рівня розумової праці, яка має володіти такими здібностями, як швидкість та якість миттєвої обробки великих обсягів інформації та креативність мислення, які формуються на концепції «освіта впродовж життя».

На формування сучасного фахівця зробили вплив такі чинники: новітні технології ЗМІ та соціальних мереж; розквіт розумних технологій; глобальна взаємопов'язаність; поширення концепції «освіта впродовж життя»; підвищення рівня інтелектуалізації праці; розвиток самозайнятості; зростання середнього та малого бізнесу, а також зайнятих у невиробничій сфері [5]. Ці чинники створюють нові можливості для людини (фахівця мережевої економіки): гармонійне життя, в якому є місце для щасливої родини, гідної праці, свободи, всебічного розвитку та самореалізації, соціальна захищеність та безпека.

Досягти гармонійного життя стає можливим завдяки нестандартній зайнятості, оскільки вона надає вибір між такими складниками, як: тривалість робочого часу, тривалість вільного часу, рівень інтенсивності праці, розмір оплати праці, стабільність соціально-трудових відносин між найманим фахівцем та роботодавцем, організація робочого місця, організація праці, рівень соціального захисту, статус зайнятості, кількість замовників (роботодавців), цікавість праці та ін. [18]. А переваги та недоліки нестандартної зайнятості будуть залежати від вибору «полюса» кожного складника та суб'єктивної потреби. Для одного працівника, наприклад, головним критерієм стане коротка тривалість робочого часу в день (одна-дві години і невеликий розмір плати), для іншого неважливим стане тривалість робочого часу, головне – високій рівень оплати праці тощо.

Розглянемо більш ґрунтовно кожну форму нестандартної зайнятості.

Перша форма нестандартної зайнятості – гнучкі режими робочого часу. Згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 359 від 04.10.2006 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу», гнучкий режим робочого часу (ГРРЧ) – це така форма організації праці, за якої для деяких категорій працівників, для працівників окремих підпри-

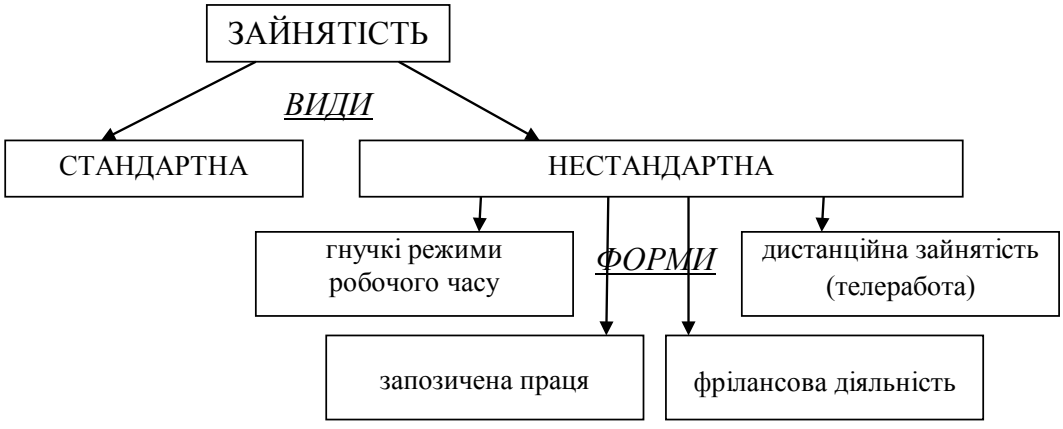

Рис. 1. Форми нестандартної зайнятості

ємств або їхніх структурних підрозділів встановлюється режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня. Режим ГРРЧ здебільшого передбачає підсумований облік робочого часу (за тиждень, місяць, квартал, рік тощо) [2]. Основні види ГРРЧ: неповний робочий день, скорочений робочий тиждень, альтернативний робочий тиждень. «Запровадження вказаного режиму роботи повинно відповідати інтересам роботодавців і працівників, забезпечуючи поліпшення результатів праці, мотивацію та реалізацію творчого потенціалу останніх. Найдоцільніше використовувати гнучкий режим робочого часу для працівників інтелектуальної, інноваційної діяльності», – зазначає С.Г. Рудакова [14]. ГРРЧ в умовах економічної кризи були альтернативою безробіттю та давали можливість підприємствам значно скорочувати витрати на персонал.

Друга форма нестандартної зайнятості – дистанційна зайнятість, або телеработа. Вона має серед науковців неоднозначне розуміння. У.Є. Гузар та М.В. Луцик провели дослідження та дійшли висновку: «У загальному розумінні дистанційною називається робота, яка в результаті використання інформаційних і комунікаційних технологій віддаляється від приміщень роботодавця (принаймні не менше ніж 20% робочого часу)» [8]. Однак якщо до цієї категорії працівників включити «комп'ютерних надомників», які працюють поза основним офісом (flexi-place) [4], то зазначена форма зайнятості відразу стає дуже поширеною (відсоток вітчизняних фрілансерів у сфері ІТ, які зайняті на глобальному ринку праці, є одним із найвищих у світі).

Важливу класифікацію телероботи наводить О. Байков: 1) робота на дому без використання інформаційних технологій, у т. ч. для осіб, які перебувають у постійних поїздках (homeworking) (робота торгових представників, інспекторів тощо); 2) робота поза основного офісу з використанням інформаційних технологій протягом повного робочого дня (teleworking / telecommunite) [4].

Такий підхід дає змогу вирішити дискусію, яку категорію працівників включити до цієї форми нестандартної зайнятості: низькокваліфікованих або висококваліфікованих. Логічним стає не обмежуватися та врахувати обидві категорії.

Н.М. Вапнярчук у статті «Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання» ґрунтовно дослідив даний вид нестандартної зайнятості та дійшов висновку, що «дистанційну зайнятість слід розуміти як нестандартну форму зайнятості, засновану на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем і яка відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних-технологій» [6]. Однак виокремлені ознаки «гнучкість», «віртуальне середовище», «використання інформаційно-комунікаційних технологій» підходять до кожного виду нестандартної форми зайнятості в умовах мережевої економіки, а не тільки дистанційної. Для дистанційної зайнятості, на нашу думку, основною відмінною характеристикою є «дистанція», тобто «відстань, простір між будь-ким або чим-небудь», а саме «відстань» між роботодавцем та фахівцем, віддалене робоче місце від офісу роботодавця.

Можливість працювати поза офісом приваблює фахівців багатьох професій, оскільки в умовах розвитку інформаційно-комунікаційних технологій має дуже широкі можливості для розвитку. Однак розвиток дистанційної зайнятості в нашій державі гальмує відсутність нормативно-правових умов.

Тепер більш детально дослідимо третю форму нестандартної зайнятості – фріланcову зайнятість (фріланс). Нині не існує єдиного визначення цього поняття. Погодимося з визначенням О.О. Тертичного, що «фріланс – це такий вид організації праці, за якого використовується віддалена робота з фіксованим обсягом робіт». Важливою характеристикою при цьому стає проектний характер робіт, які виконуються. Замовником оплачується результат.

О.О. Тертичний пояснює появу фрілансерів тим, що «в епоху постіндустріалізму стають більш затребуваними професії, пов’язані з виробництвом і переробкою інформації, наданням послуг у вигляді проектів. При цьому представникам цих інтелектуальних професій не потрібно перебувати в офісі повний робочий день. Стають потрібними люди, готові працювати творчо, проектно, тимчасово і віддалено. З іншого боку, є бажаючі знайти власний баланс у житті між роботою, сім’єю, дозвіллям і отриманням освіти. Саме такі люди вибирають фріланс» [17].

Запропонуємо авторське визначення поняття «фрілансова зайнятість»: це діяльність позаштатних працівників, які працюють за межами офісу замовника (роботодавця) над виконанням певного проекту (роботи, наданні послуг) на підставі цивільно-право-

вого договору з метою одержання доходу. Оплата праці проводиться за отриманий результат, який оформляється актами здачі-приймання виконаних робіт (наданих послуг). Останній момент дуже важливий, оскільки укладений цивільно-правовий договір є гарантією для фрілансера, що розмір його оплати праці не буде необґрунтовано зменшений після виконання роботи.

М.П. Етенко виокремив відмінності фрілансової зайнятості на сучасному етапі розвитку: 1) фріланс є різновидом самостійної зайнятості, що зумовлює суперечливий стан фрілансерів щодо рівня доходу, інтенсивності праці, графіку роботи, робочого місця, відповідальності за весь цикл роботи та інше; 2) високий рівень незалежності та автономії в трудовій діяльності, який досягається завдяки роботі з широким колом клієнтів (замовників); 3) йдеться, як правило, про висококваліфікованих працівників розумової праці, що надають професійні послуги; 4) фрілансера не потрібно офіційно оформлювати на роботу, забезпечувати його соціальними гарантіями, які треба надавати для штатних працівників, виділяти йому робоче місце [9].

Ринок фріланс-послуг сьогодні вже достатньо розвинений в Європі й Америці, стрімко розвивається в Україні та країнах СНД. За оцінками фахівців, грошовий оборот у сфері фрілансерів 2012 р. становив 1 млрд. доларів [8]. Найбільш активно серед європейських країн фрілансом займаються представники України (28 362 розробника), Росії (24 168 розробників) та Румунії (13 012 розробників).

О.О. Тертичний провів аналіз сайту Elance joins the Upwork community «Статистика Вакансії» та надав інформацію щодо основних сфер зайнятості українських фрілансерів та вартості виконаних ними робіт (рис. 2) [17].

За прогнозами фахівців, «уже до 2020 р. частка онлайн-працевлаштування може досягнути 10%, причому кожна друга компанія почне вдаватися до такого методу пошуку співробітників» [8].

Отже, проаналізувавши фріланс як форму нестандартної зайнятості, можна стверджувати, що вона має значні можливості для поширення. Це пов'язано з тим, що сучасні інформаційно-комунікаційні технології роблять її привабливою як для фахівця, так і роботодавця, а також держави.

Украй важко внести відмінності у дуже схожі види нестандартної форми зайнятості з працею фахівців поза офісом роботодавця, з «гнучким робочим місцем», надомною працею, фрілансовою діяльністю. «Ні законодавець, ні практика сьогодення досі не пропонують критеріїв поділу таких видів роботи, як «телепрацівник», «надомник», «фрілансер». Саме тому як такий критерій І.В. Погодіна пропонує використовувати вид укладеного з працівником договору», – зазначає О. Байков. У разі дистанційної зайнятості, або телероботи, укладається трудовий договір, а у разі фрілансової діяльності – цивільно-правовий договір [4].

«Хоча форми нестандартної зайнятості успішно використовуються в Україні, значна

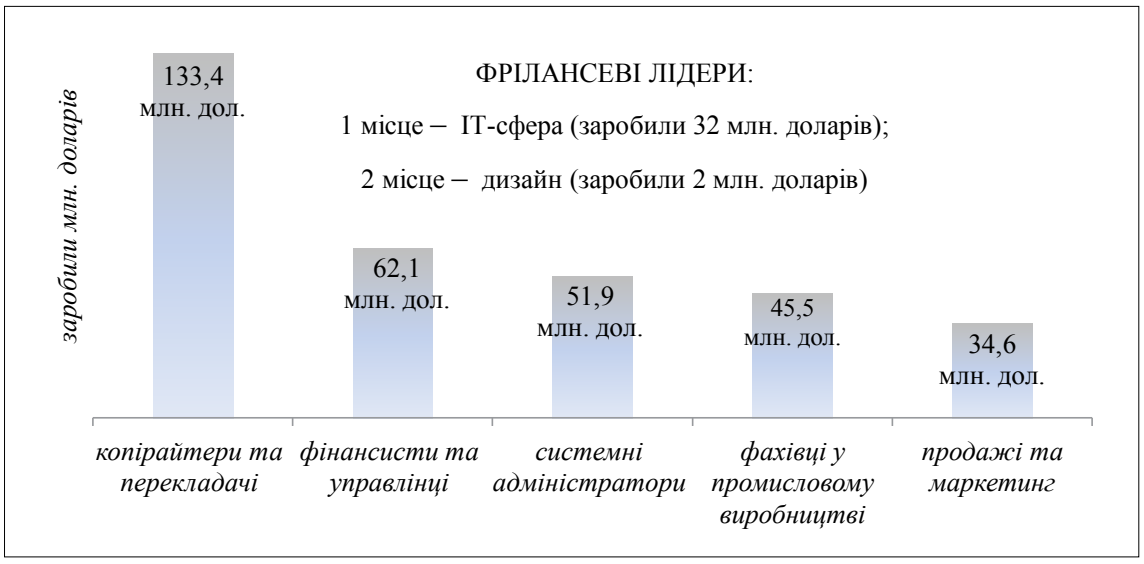

Рис. 2. Основні сфери зайнятості українських фрілансерів та вартість виконаних робіт [17]

частина з них досі перебуває поза правовим полем», – зазначає Ю.І. Ціжма [18]. Отже, це питання також ще потребує ґрунтовного дослідження з метою правого регулювання нестандартних форм зайнятості та забезпечення соціальних гарантій працівникам, які ними охоплені.

У сучасному світі поступово розповсюджується четверта форма нестандартної зайнятості – «запозичена праця». Її ще називають лізинговою, позиковою, орендною. У найбільш загальному вигляді під запозиченою працею розуміється така форма нетипової зайнятості, за якої працівник передається у розпорядження до іншого роботодавця. При цьому в соціально-трудові відносини між найманим працівником та роботодавцем вступає третій суб'єкт – кадрове агентство [12]. Обов'язковим елементом такого виду нестандартної зайнятості, як і за фрілансової, стає трудовий договір (в даному разі – строковий трудовий договір оренди персоналу).

Як зазначає Н.В. Захарченко, послуги запозиченої праці у світі зростають у середньому на 20–25 % на рік, у США, наприклад, послуги із запозиченої праці нині надають 2 тис. фірм, що за обсягом становить понад 25% кадрового ринку країни. Завдяки фірмам, що надають послуги із запозиченої праці, працевлаштовано близько 10 млн. осіб, а в країнах ЄС – майже 7 млн. осіб. У Європі найбільша частка працівників, зайнятих за контрактами запозиченої праці, має місце в Ірландії, Греції, Італії [10]. Найпростішими формами запозиченої праці є використання послуг охоронних та клірингових агентств, кур'єрське обслуговування та інші види вузькокваліфікованої праці.

Основні види запозиченої праці представлені в табл. 1 [10].

Досліджуючи сутність запозиченої праці, варто ще раз зосередити увагу, що головною відмінністю даного виду нестандартної форми зайнятості є включення у соціально-трудові відносини між найманим працівником та роботодавцем третього суб'єкта – кадрової агенції. Вона виконує функції щодо оформлення трудового договору між агентством та працівником, організації оплати та мотивації праці працівника, його соціальний захист та інші обов'язки роботодавця. Більш детально розподілення відповідальності між зазначеними трьома суб'єктами запозиченої праці зроблено А.М. Юшко та представлено авторами у табл. 2 [19].

Однак гальмує поширення запозиченої праці в Україні два основних чинника: правовий та організаційний.

Із правового погляду нормативне-правове забезпечення запозиченої праці знаходиться поки що на стадії зародження. Міжнародна організація праці (МОП) у 1997 р. прийняла Конвенцією № 181 та Рекомендацією № 188 «Про приватні агентства зайнятості», але їх ратифікували лише 18 країн. В Україні із цього приводу йдуть дискусії серед законодавців, юристів, науковців, практиків, оскільки, крім ратифікації Конвенції та рекомендації МОП, треба внести зміни у Трудовий кодекс, Закон України «Про зайнятість населення» та інші нормативно-правові акти як загальнодержавного, так і локального рівня.

Що стосується організаційного чинника регулювання запозиченої праці, то Н.В. Захарченко визначає, що «особливої уваги потребує дослідження ліцензування агентств та

Таблиця 1

Основні види запозиченої праці [10]

Види	Сутність
Лізинг персоналу	використання запозиченої праці з правом «викупу» орендованого співробітника та введення його у свій штат, тобто лізинг персоналу передбачає передачу працівників зі штату кадрової агенції клієнту на тривалий термін із попереднім їх підбором і навчанням
Аутстафінг	оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, яка не має наміру їх утримувати у себе, тобто це певний вид послуг у рамках кадрового менеджменту з виведення працівників зі штату компанії-замовника та передачі їх кадровій агенції
Аутсорсинг	передача організацією певних бізнес-процесів на обслуговування іншій, що спеціалізується у відповідній сфері, на підставі цивільно-правової угоди. Тобто працівники перебувають у штаті організації-послугонадавача, а виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію-послугокористувача
Темпінг персоналу	це короткочасне (від одного дня) використання оренди персоналу для вузькоспеціалізованих робіт

Таблиця 2

Розподілення обов'язків між суб'єктами запозиченої праці [19]

Суб'єкт	Обов'язки суб'єкту (повинен)
Роботодавець (кадрова агенція)	1) виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник у користувача за виконання такої ж роботи; 2) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників користувача колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку; 3) нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника; 4) вносити записи у трудову книжку працівника; 5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником та користувачем, у якого виконувалися ним роботи
Користувач (роботодавець-наймач)	1) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) до початку роботи провести з працівником інструктаж із техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; 4) забезпечити дотримання вимог законодавства про охорону праці
Працівник	1) виконувати роботу в інтересах, під управлінням і контролем користувача відповідно до трудової функції, визначеної трудовим договором із роботодавцем (наймачем); 2) дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, що діють у користувача, своєчасно і точно виконувати розпорядження (накази) користувача; 3) бережливо ставитися до майна користувача

індивідуальних підприємців для цього виду діяльності, встановлення норм та прав працівників, охорони праці тощо. Отже, посилення свободи роботодавця у соціально-трудових відносинах запозиченої праці обмежує права працівників і збільшує їхні обов'язки» [10].

Зазначені правові та організаційні фактори є головними несприятливими чинниками розповсюдження даної форми нестандартної форми зайнятості. Але «заходи щодо відокремлення непрофільних робіт від основних у процесі реструктуризації підприємств розширюватимуть обсяги лізингу, аутсорсингу та аутстаффінгу персоналу, а також залучення працівників на умовах тимчасової зайнятості» [14].

Проаналізувавши нестандартні форми зайнятості, варто зазначити, що такі види зайнятості будуть надалі зберігатися і поширюватися, тому що сучасні інформаційно-комунікаційні технології та мережева економіка сприяють новим можливостям фахівців та бізнесу. Однак нині реалізація нестандартної зайнятості має двосторонній характеру: з одного боку – це зниження рівня безробіття, гнучкий графік роботи, нові перспективи для людей з обмеженими можливостями, а з іншого – соціальна незахищеність, обмеження у спілкуванні, відсутність правового регулювання. Отже, дане питання потребує розроблення механізму реалізації нестандартних форм зайнятості у практичній діяльності вітчизняних підприємств та організаційне-правового забезпечення для подальшого ефективного їх використання вітчизняними фахівцями.

Висновки з цього дослідження. Таким чином, на протязі декількох десятиліть такі форми нестандартної зайнятості, як гнучкі режими робочого часу на надомна праця, використовували зазвичай у періоди економічних криз. Їх використання було альтернативою безробіття. А суттєве скорочення витрат на персонал давало змогу підприємству пережити важкі часи та утримати своїх працівників. Однак зараз в умовах мережевої економіки та розквіту інформаційно-комунікаційних технологій спостерігається суттєва зміна життєвих пріоритетів людини до гідного життя, в якому гармонійно поєднуються праця, сім'я, саморозвиток, відпочинок та ін. І досягненню гідного рівня життя допомагають можливості використання сучасних форм нестандартної зайнятості: гнучкі режими робочого часу, дистанційна занятість, лізинг персоналу, фріланс-ова діяльність.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України «Про зайнятість населення». URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17.
2. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу. URL : https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06.
3. Аграмакова Н.В. Моніторинг соціально-економічних проблем та виявлення особливостей України в контексті сталого розвитку. *Економічні проблеми сталого розвитку* : матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 20-річчю наукової діяльності факультету економіки та менеджменту СумДУ, м. Суми, 3–5 квітня 2012 р. : у 8 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. Суми : Сумський державний університет, 2012. Т. 2. С. 16–18
4. Байков А. Телеработа как одна из разновидностей гибкой занятости в Латвии. URL : http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=48651.
5. Бреєва Є.М. Новітні форми зайнятості в умовах сучасного ринку праці України. *Економічні інновації*. 2017. Вип. 64. С. 37–40. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecinn_2017_64_7.
6. Вапнярчук Н.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації.* 2016. № 1. С. 101–106. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_16.
7. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2003. 252 с. URL : https://library.if.ua/book/108/7239.html.
8. Гузар У.Є., Луцик М.В. Нестандартні форми зайнятості в умовах розвитку постіндустріального суспільства. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2013. Вип. 1. С. 467–476. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2013_1_60.
9. Етенко М.П. Основні форми нестандартної зайнятості та їх класифікація. *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*. 2015. Вип. 18. С. 42–49. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mnf_2015_18_7.
10. Захарченко Н.В. Запозичена праця як сучасна форма зайнятості. URL : http://dspace.onu.edu.ua.
11. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні. URL : http://nbuviap.gov.ua.
12. Прилипко О.С. Запозичена праця: суб'єктний склад, поняття та класифікація. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 436–444. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2013_27_59.
13. Римар Б.А. Новітні форми зайнятості: практика застосування. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2016. Вип. 37(2). С. 88–91. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2016_37(2)__23.
14. Рудакова С.Г., Данилевич Н.С., Щетініна Л.В. Впровадження гнучких форм зайнятості на підприємствах України. *Ефективна економіка.* 2013. № 12. URL : http://www.economy.nayka.com.ua.
15. Свистун І.П. Оренда персоналу як форма трудових правовідносин, встановлених на визначений і невизначений строк одночасно. *Форум права.* 2011. № 4. С. 663–667.
16. Словник UA. Портал української мови та культури. URL : https://www.slovnyk.ua.
17. Тертичний О.О. Фріланс як сучасний вид трудових відносин. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2016. № 55. С. 172–177. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2016_55_29.
18. Ціжма Ю.І. Новітні підходи до класифікації форм структури зайнятості населення. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2015. Вип. 11(1). С. 178–187. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprer_2015_11(1)__29.
19. Юшко А.М. Запозичена праця: проблеми правового регулювання. *Право та інновації.* 2016. № 1. С. 44–52. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_8.

REFERENCES:

1. Zakon Ukrainy «Pro zainiatist naselennia». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17
2. Pro zatverdzhennia Metodychnykh rekomendatsii shchodo vstanovlennia hnuchkoho rezhymu robochoho chasu. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06
3. Ahramakova N. V. Monitorynh sotsialno-ekonomichnykh problem ta vyiavlennia osoblyvostei Ukrainy v konteksti staloho rozvytku // Ekonomichni problemy staloho rozvytku : materialy dopovidei Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, prysviachenoi 20-richchiu naukovoi diialnosti fakultetu ekonomiky ta menedzhmentu SumDU (m. Sumy, 3-5 kvitnia 2012 roku) : u 8 t. / za zah. red. O. V. Prokopenko. Sumy : Sumskyi derzhavnyi universytet, 2012. T. 2. S.16-18
4. Baikov A. Telerabota kak odna yz raznovydnostei hybkoi zaniatosty v Latvyy. URL: http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=48651
5. Breieva Ye. M. Novitni formy zainiatosti v umovakh suchasnoho rynku pratsi Ukrainy. Ekonomichni innovatsii. 2017. Vyp. 64. S. 37-40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecinn_2017_64_7.

6. Vapniarchuk N. M. Dystantsiina zainiatist: problemy pravovoho rehuliuvannia. Pravo ta innovatsii. 2016. # 1. S. 101-106. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_16

7. Vasylchenko V. S. Derzhavne rehuliuvannia zainiatosti : Navch. posibnyk. Kyiv : KNEU, 2003. 252 s. URL: https://library.if.ua/book/108/7239.html

8. Huzar U. Ye., Lutsyk M. V. Nestandartni formy zainiatosti v umovakh rozvytku postindustrialnoho suspilstva. Sotsialno-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrainy. 2013. Vyp. 1. S. 467-476. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2013_1_60.

9. Etenko M. P. Osnovni formy nestandartnoi zainiatosti ta yikh klasyfikatsiia / M. P. Etenko // Mizhnarodnyi naukovyi forum: sotsiolohiia, psykholohiia, pedahohika, menedzhment. – 2015. – Vyp. 18. – S. 42-49. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mnf_2015_18_7.

10. Zakharchenko N. V. Zapozychena pratsia yak suchasna forma zainiatosti. URL:http://dspace.onu.edu.ua

11. Kulytskyi S. Problemy rozvytku rynku pratsi v Ukraini. URL: http://nbuviap.gov.ua

12. Prylypko O. S. Zapozychena pratsia: subiektnyi sklad, poniattia ta klasyfikatsiia. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. 2013. # 27. S. 436-444. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2013_27_59

13. Rymar B. A. Novitni formy zainiatosti: praktyka zastosuvannia. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriia : Pravo. 2016. Vyp. 37(2). S. 88-91. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2016_37(2)__23.

14. Rudakova S. H., Danylevych H. C., Shchetinina L. V. Vprovadzhennia hnuchkykh form zainiatosti na pidpryiemstvakh Ukrainy. Efektyvna ekonomika: elektr. nauk. fakh. vyd. / Dnipropetr. derzh. ahr.-ekon. un-t. Elektron. tekst. dani. Dnipropetrovsk, 2013. # 12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua

15. Svystun I. P. Orenda personalu yak forma trudovykh pravovidnosyn, vstanovlenykh na vyznachenyi i nevyznachenyi strok odnochasno. Forum prava : elektron. nauk. fakhove vyd. KhNUVS. 2011. # 4. S. 663-667.

16. Slovnyk UA. Portal ukrainskoi movy ta kultury. URL: https://www.slovnyk.ua.

17. Tertychnyi O. O. Frilans yak suchasnyi vyd trudovykh vidnosyn. Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti. 2016. # 55. S. 172-177. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2016_55_29.

18. Tsizhma Yu. I. Novitni pidkhody do klasyfikatsii form struktury zainiatosti naselennia. Aktualni problemy rozvytku ekonomiky rehionu. 2015.Vyp. 11(1). S. 178-187. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprer_2015_11(1)__29.

19. Yushko A. M. Zapozychena pratsia: problemy pravovoho rehuliuvannia. Pravo ta innovatsii. 2016. # 1. S. 44-52. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_8