

УДК 331.101.5

Смельяненко Л.М., д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ФОРМУВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ НОВІТНІХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Розглянуто методологічні та практичні проблеми розвитку новітніх форм зайнятості. Визначено специфіку прояву нестандартних форм зайнятості в результаті поширення новітніх інформаційно-комунікаційних технологій. Обґрунтовано інституційні підходи до регулювання нестандартних гнучких видів зайнятості на національному ринку праці.

Ключові слова: *нестандартна гнучка зайнятість, інформаційно-комунікаційні технології, телеробота, ринок праці, державне регулювання нестандартної зайнятості.*

Сучасний розвиток земної цивілізації характеризується радикальною трансформацією суспільства, до основних ознак якої необхідно віднести: технологічну та інформаційну революцію, перехід до економіки знань, збурення глобалізації та нерівномірності розвитку країн, руйнування ієрархічних і ствердження мережових структур, гомогенізацію та гетерогенізацію, самоідентифікацію людини. Формування нового типу суспільних відносин під впливом інтенсивних процесів створення інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та поширення знань, їх проникнення в усі сфери життєдіяльності, посилення впливу наукової та інноваційної діяльності, наукоємних та інформаційних технологій на економіку приводять до змін ситуації у сфері зайнятості населення, набуття якісно нових характеристик зайнятості та механізмів її регулювання.

Інноваційній економіці з високою інформаційною та інтелектуальною «ємністю» адекватний інноваційний тип зайнятості – гнучкий, динамічний, ефективний, що передбачає постійне оновлення змісту та форм зайнятості, реалізацію освітнього і творчого потенціалу населення у сфері праці. Виробництво товарів і послуг за допомогою інноваційних технологій спричинило появу інноваційних форм зайнятості. Сфера зайнятості зазнає значних змін під впливом новітніх технологій, зокрема ІКТ. Завдяки їм розвиваються нові форми взаємодії на ринку праці, з'являються і динамічно модифікуються інноваційні види зайнятості, відбуваються якісні зміни методів праці, географії та способів її використання. Одночасно революція в ІКТ, швидкість масштабного розвитку сфери послуг, поширення малого бізнесу потребують працівників, які можуть функціонувати в умовах гнучкого робочого режиму, бути мобільними, здатними та готовими працювати в нестандартних ситуаціях, що часто змінюються, поєднуючи в трудовій діяльності виконавчі та підприємницькі функції. Формування нового для нашої країни типу соціально-трудових відносин передбачає, з одного боку, якісні зміни у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили підприємств та організацій, а з іншого – конструювання та функціонування повноцінного механізму соціального партнерства між державою, бізнесом, громадянами в сфері зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження проблем зайнятості та інноваційної економіки зробили вітчизняні та російські вчені: О. Амоша, Ю. Бажал, С. Бандур, І. Бондар, В. Васильченко, В. Геєць, І. Гнибіденко, О. Грішнова, В. Гімпельсон, Р. Капелюшніков [3], А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, І. Петрова [12], А. Пригожин, Л. Смірних, Б. Твісс, Р. Фатхутдінов, О. Цимбал, А. Яковлев та інші. Однак у науковій літературі фактично відсутній комплексний підхід до розуміння інноваційної зайнятості,

до аналізу соціально-економічних аспектів її формування та потенційних напрямів її регулювання.

Метою дослідження є вивчення питання щодо виникнення новітніх форм зайнятості, поширення її нестандартних форм на сучасному етапі розвитку ІКТ та суспільного переходу до економіки знань, а також обґрунтування інституційних підходів до регулювання таких форм зайнятості в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. В останні два десятиріччя під впливом процесів глобалізації та інформатизації, переходу до інноваційної економіки відбувається трансформація соціально-трудових відносин, які розвиваються в напрямі збільшення цінності людського фактора, підвищення соціальної відповідальності бізнесу, гнучкості та інтелектуалізації трудової діяльності, формування новітніх форм зайнятості.

Для нового типу зайнятості, адекватного економіці XXI ст., характерними постають специфічні риси, а саме: інтелектуалізація праці; динамічна секторальна, галузева та внутрішньогалузева реструктуризація зайнятих; підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили; створення нових типів праці та «оновлення» цілих сфер професій і компетенцій; розвиток самозайнятості нового типу; становлення «гуманної» зайнятості; посилення гнучкості ринку праці; зростання зайнятості в сфері середнього та малого бізнесу та ін. [9].

На нашу думку, найбільш суттєвими характеристиками трудових відносин в умовах нової економіки постають кількісна гнучкість (змінюється або чисельність зайнятих, або оплата їх праці), функціональна гнучкість (використовується наявний контингент, фірма змінює кількість робочих годин, перенавчає персонал, змінює для нього робочі місця), просторово-часова гнучкість (використання нестандартних, гнучких форм зайнятості та організації трудової діяльності, впровадження гнучких режимів праці, диференційованих форм найму та звільнення). Сьогодні виграє той, хто швидше адаптується до запитів і вимог економічної сфери, яка динамічно змінюється та в якій постійно оновлюються технології, йде прискорене освоєння інновацій і формуються нові форми використання трудових ресурсів. Подібні аспекти проявляються у виникненні нових форм взаємовідносин у суб'єктів трудових відносин, у використанні нестандартних форм зайнятості: запозичена праця, тимчасова зайнятість, дистанційна зайнятість, телеробота та ін.

В умовах нової економіки найбільшої значущості серед нових форм нестандартної зайнятості та організації праці набуває запозичена праця, використання якої здійснюється, як правило, у межах схем аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу [5, с. 5–7]. У більшості країн Східної Європи сьогодні в секторі запозиченої праці працюють від 2% до 5% зайнятого населення, але, на думку аналітиків, світова індустрія лізингу персоналу зростає в середньому на 20–30% на рік [14].

Експерти відмічають тенденцію збільшення кількості звернень і українських компаній до послуг компаній-аутсорсерів. На кінець 2010 р. послугами аутсорсингу користувалося близько 25% всіх компаній, що функціонують в Україні (для порівняння: всього 16% на початок 2008 р.), що привело до збільшення зайнятості в компаніях-аутсорсерах на 15–25% [11]. У 2010 р. найпопулярнішими видами аутсорсингу були ІТ-аутсорсинг (27%), юридичний (25%), бухгалтерського обліку (20%), транспортний (12%) та кадровий (6%), на інші види аутсорсингу припадало 10% усього обсягу даного ринку послуг. Уже декілька років Україна залишається лідером серед так званих «розробників» програмного забезпечення в Центральній і Південній Європі, а сьогодні лідирує в регіоні за кількістю ІТ-аутсорсингових фірм (3,2 тис.) та чисельністю спеціалістів, які в них працюють (понад 40 тис. осіб). При цьому українські програмісти «кошують» замовникам достатньо дешево: вартість послуг місцевих

IT-спеціалістів коливається від 29 до 56 тис. дол. США на рік, що є набагато нижчим, ніж у Німеччині, Польщі та Чехії [11].

У цілому можна констатувати, що значне поширення системи запозиченої праці зумовлено цілим комплексом позитивних моментів, які вона вносить у діяльність суб'єктів трудових відносин. Так, як вигоди для працівників можна визначити таке: наявність дохідної діяльності, можливість отримання трудового досвіду, умови для професійного зростання та підвищення кваліфікації, зручний графік роботи, можливість сумісництва кількох сфер діяльності, безперервний трудовий стаж, відсутність необхідності пошуку роботи, у разі виникнення конфлікту його розв'яже лізингова компанія. Для роботодавця також є вигідним використання запозиченої праці, оскільки це дозволяє гнучко змінювати чисельний склад працівників, швидко замінювати осіб, які відсутні з будь-яких причин, оптимізувати витрати на персонал, зберігати стабільність зайнятості основної частини робочої сили [2; 5; 7; 10].

Разом з тим запозичена праця породжує й ряд негативних наслідків. Для працівника – це слабкий захист прав, нестабільність зайнятості, відсутність перспектив посадового зростання, невисокий рівень доходу, гірші умови праці, професійний ризик, досить звужена (має умовний характер) участь у колективно-договірному процесі. Для роботодавця – це відсутність законодавчої можливості впливати на якість роботи, що виконується запозиченим працівником, низька лояльність персоналу, нестача специфічного людського капіталу. Нарешті, запозичена праця являє собою загрозу суспільним інтересам [5; 11; 14]. Використання приватними агенціями зайнятості для створення подвійних стандартів на ринку праці є спробою уникнути «навантаження на роботодавця», яке створює трудове законодавство. Ухиляючись від обов'язків та обмежень, які накладаються на них, компанії отримують конкретну перевагу. Однак подібне «навантаження на роботодавця» є відображенням суспільного визнання декількох фактів. По-перше, працівник з самого початку – найслабший у трудових відносинах, і тому потребує захисту своїх прав. По-друге, наслідки ризиків підприємництва повинні накладатися на тих, хто отримує вигоду в разі успіху. По-третє, без законодавчого регулювання неможливо забезпечити хоча б відносно справедливий розподіл благ у суспільстві та його стабільне функціонування. Тому спроби компаній вийти поза межі дії трудового законодавства повинні припинятися як такі, що завдають шкоду всьому суспільству, підриваючи його стабільний та прогресивний розвиток.

Розвиток інституту запозиченої праці в Україні стримується через ряд невирішених проблем організаційного та правового характеру. Вітчизняне трудове законодавство не містить норм щодо використання запозиченої праці, проте і не забороняє її застосування. На виконання Закону України «Про зайнятість населення» [13] Міністерством соціальної політики України запропоновано ряд змін до вітчизняного законодавства, які дозволять врегулювати ситуацію на ринку аутсорсингу найманої праці. Зокрема уряд схвалив Проект Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця» на умовах трудових договорів та Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця. Ухвалення цих законопроектів Верховною Радою України дозволить Державній службі зайнятості України контролювати процес залучення працівників на підставі аутсорсингу, оскільки саме вона має видавати на це відповідні дозволи, а інспекція з питань праці повинна стежити, щоб соціальні та трудові права працівників не порушувалися. Українською очевидною є необхідність термінового вдосконалення чинного трудового законодавства шляхом внесення упорядкованих змін до Кодексу законів про працю України [4] та втіленням правових ініціатив із визнання нових понять «дистанційний працівник», «дистанційна праця».

В останні роки спостерігається також значне розширення використання дистанційної зайнятості в усьому світі. Сутність дистанційної зайнятості чітко розкрита А. Колотом як нестандартна форма зайнятості, що застосована на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням ІКТ [6]. Практика економічно розвинутих країн показала, що дистанційна зайнятість збільшує гнучкість режиму виконання працівником своїх функцій, оскільки він може оптимізувати співвідношення робочого часу і часу, що витрачається на поїздки на роботу. Разом з тим, справедливою слід визнати думку більшості вчених та службовців, що поширення цієї форми нестандартної зайнятості в Україні становить реальну загрозу. Вони вважають, що така зайнятість базується на низькому рівні оплати праці, призводить до порушень безпеки праці, закриває шлях до подальшої освіти, професійного та кар'єрного росту, призводить не тільки до погіршення умов роботи та зниження рівня оплати праці, напруження відносин між працівниками, але й негативно впливає на їх єдність і перешкоджає вступу в профспілки [11]. Нова ієрархія факторів економічного розвитку, інтенсивне впровадження ІКТ дедалі більше зумовлюють трансформацію форм зайнятості. У високорозвинутих країнах досить інтенсивно створюються інновативні віртуальні підприємства на основі електронної пошти та Інтернету [1].

На наш погляд, однією з найбільш соціально значущих інновацій у сфері праці є віддалена зайнятість з використанням новітніх технологій. Цей вид зайнятості відомий під різними назвами: у США поширений термін телеком'ютинг (telecommuting job), в Європі – телеробота (telework). За визначенням провідної організації у сфері дослідження телероботи Європейської ініціативи (European Telework Development Initiative), телеробота виникає тоді, коли ІКТ використовуються для виконання роботи на відстані від місця, де необхідні результати цієї роботи, або від місця, де вона зазвичай виконується [15]. Складовими телероботи можуть виступати надомна зайнятість, мобільна зайнятість, зайнятість у спеціально обладнаних телецентрах, зайнятість за схемами аутсорсингу з використанням ІКТ.

Надомна зайнятість передбачає залучення таких груп працівників:

- наймані телепрацівники, трудовий контракт яких визначає дім як місце постійної роботи;
- самозайняті, або фрілансери – працівники, які надають перевагу роботі вдома але в разі необхідності можуть працювати в приміщенні роботодавця;
- неформальні телепрацівники залучаються до виконання певних завдань без згоди вищого керівництва компанії (або незважаючи на заборону) за нелегальним наймом менеджерів, які вбачають вигоди в роботі таких працівників. Так, наприклад, у Великій Британії неформальна телезайнятість є популярнішою, ніж формальні програми, а в США така форма зайнятості використовується б з 10 роботодавців [16, с. 4];
- телезайняті підприємці, які тільки починають свій бізнес і намагаються уникнути витрат, пов'язаних з утриманням приміщення, та відхиляють практику формального офісу, розвивають свій бізнес за допомогою електронних мереж і працівників, які працюють у найбільш зручний для них час.

Мобільна зайнятість передбачає використання працівниками ІКТ для встановлення тривалого контакту із замовником та надання йому негайно («в дорозі») тих послуг, які раніше вимагали обов'язкової присутності в офісі замовника-роботодавця або відвідування офісу замовником.

Зайнятість у спеціально обладнаних телецентрах, які надають можливість працівникам користуватися офісом, розташованим неподалік від місця їх проживання, для уникнення витрат на поїзд та інших незручностей. Різновидом телецентрів виступають телекотеджі, які

забезпечують працівників можливостями підвищення кваліфікації, високоефективними ІКТ та електронною мережею, а також різними аспектами спілкування, яких бракує працівнику, що працює вдома. Телекотеджі виникли в Швеції, як засіб впровадження технологій і необхідних навичок для працівників, які працюють у сільській місцевості. Пізніше вони набули поширення у Великій Британії, де існувало близько 200 телекотеджів, у Франції та Ірландії. Телекотеджі відіграють важливу роль у системі відродження сіл і вирішення проблем зайнятості, і, зокрема в Україні, можуть використовуватися для допомоги сільським мешканцям у пошуку телероботи та роботи як у місцевих компаніях, так і в інших регіонах.

Зайнятість за схемами аутсорсингу дозволяє функціональне переміщення бізнес-функцій, які концентруються і надаються на відстані. Прикладом цього може бути розмежування «головний офіс» – «допоміжний офіс» (перенесення діяльності з обслуговування клієнтів з головного офісу до іншого місця, з використанням ІКТ). Можливість виконання телероботи не лише в головному офісі, але й будь-де у світі за допомогою систем віддаленого доступу та схем аутсорсингу дозволяє роботодавцям зменшити свої витрати, використовуючи працівників у регіонах з більш дешевою робочою силою.

Використання інноваційних форм зайнятості в європейських країнах неухильно збільшується. Поєднання таких факторів, як поширення дешевого високошвидкісного доступу до Інтернету та зростання цін на паливо й комунальні витрати призводить до підтримки тенденції поширення телезайнятості з боку роботодавців і працівників з метою збалансування їх інтересів. Так, у 2006 р. близько 23% підприємств у країнах ЄС-15 залучали до роботи віддалених працівників (які працювали в будь-якому місці, але в основному це були надомні працівники), порівняно з 16% у 2003 р. і 18% у 2004 р. Проте є істотні відмінності між країнами ОЕСР щодо частки компаній, які пропонують вакансії та використовують телероботу [14].

У США кількість людей, що працюють на свого роботодавця як удома, так і віддалено, зростає з 12,4 млн у 2006 р. до більше ніж 17 млн у 2008 р., збільшення за два роки склало майже 40%. За даними американського Бюро статистики праці, за період 2006–2010 рр. частка американців, які принаймні один раз на місяць працюють віддалено, збільшилася з 8% до 20% [16, с. 3].

Передові технології надають можливість працювати за межами офісу. За даними дослідження, презентованого у квітні 2013 р. компанією «uSamp», 65% компаній дозволяють своїм співробітникам працювати віддалено [17]. У дослідженні розглядається офісна культура і звички 1000 бізнес-професіоналів США, щоб дізнатися, як сприймається телеробота самими працівниками. Визначено, що більшість співробітників (67%) вважають, що вони є більш продуктивними при віддаленій роботі, на відміну від 7%, які оцінюють свою телероботу як непродуктивну.

Найчастіше інноваційні форми зайнятості впроваджуються у сфері послуг, але також поширюються і на промислових підприємствах. За наявними даними, за такою системою працюють близько 17% робітників і службовців Німеччини, близько 33% у Швейцарії, понад 1 млн у Великій Британії та Франції [8, с. 95]. У багатьох корпораціях США поширений інший варіант інновації у сфері праці – 4-денний робочий тиждень з десятигодинним робочим днем, що дало підприємцям значні вигоди.

Віддалена зайнятість часто сприймається співробітниками і роботодавцями як «винагорода» чи вигоди. Водночас дуже небагато компаній використовують велику кількість позаштатних співробітників, хоча 36% роботодавців США розглядають використання переваг від гнучкості телероботи як стратегічний і найважливіший елемент у досягненні успіху організації. Дистанційні програми зайнятості, з одного боку, можуть бути вигідною формою підвищення продуктивності праці співробітників, що дозволить збільшити прибутковість організації за рахунок зниження невиходів на роботу, а з іншого – надають можливість

поєднувати зайнятість й особисте життя, що допомагає залучити до економічної активності осіб, які за інших обставин поповнили б лави безробітних.

В Україні складно оцінити масштаби телезайнятості. Якщо в США, Канаді, ЄС майже щороку проводяться дослідження телероботи та її впливу на економіку країн як на державному, так і на недержавному рівні, то в Україні вони відсутні. Вільні працівники є найбільш беззахисними з усіх працевлаштованих, а спеціалісти вважають телезайнятість «зоною правового вакууму» за майже повної відсутності державного регулювання в цій сфері, адже держава вважає більшість таких працівників безробітними та не забезпечує достойного захисту в разі втрати роботи через звільнення чи хворобу. Держава не стимулює роботодавців розширювати межі використання гнучких графіків телезайнятості для полегшення завдання поєднання роботи із сімейними обов'язками. На жаль, роботодавці не зацікавлені в навчанні своїх телепрацівників, тому підвищенням своєї кваліфікації вони мають займатися самостійно. Насправді ж ефективність праці віддалених співробітників може бути значно вищою, якщо їх забезпечити відповідними їхнім запитам правами та умовами роботи.

Для розвитку телезайнятості в країні необхідна підтримка як з боку держави, так і з боку роботодавців. Проте на сьогодні вона залишається незначною. Протягом останнього часу почалися зрушення в забезпеченні працівників соціальним пакетом, до якого входить соціальне та пенсійне страхування, оплата відпустки, лікарняного та декретної відпустки і ще ряду переваг, однак лише для штатних працівників. Крім того, штатні співробітники мають стабільнішу і часто вищу заробітну плату, преміальні, тоді як позаштатні переважно отримують гонорари відповідно до виконаної роботи.

Насправді ж, як показує досвід інших країн, уникати визнання телероботи як повноправної частини бізнес-життя є невіддільним і для самої держави. Адже потенційно телепрацівниками можуть бути люди з областей із високим рівнем безробіття: завдяки Інтернету вони мають можливість отримати доступ до роботи в розвиненіших регіонах країни чи навіть за кордоном. Таким чином, держава може забезпечити роботою найбільш соціально вразливі верстви населення — людей з обмеженими можливостями (інвалідів); самотніх матерів, які не можуть залишити дітей; тих, хто доглядає за літніми чи хворими родичами. Усе це — категорії, які мають низький рівень доходів, і їх зайнятість сприяла б розвитку економіки в цілому та підвищенню рівня життя кожного з них. В Україні необхідно легалізувати телезайнятість для забезпечення соціального захисту та підвищення заробітної плати дистанційним співробітникам, оскільки більшість телезайнятих працюють неформально, і тому соціально не захищені.

Основними обмежувачами формування нового типу зайнятості в Україні виступають техніко-технологічні та економічні обмежувачі: застаріла виробнича база, відповідно, низька «якість» великої кількості робочих місць в економіці; низький рівень оплати праці і висока його необґрунтована диференціація; недостатня державна підтримка прогресивних галузей економіки; низька інноваційна активність; високі ризики на ринку праці; неготовність зайнятого населення до можливих змін професійної орієнтації, сфери та форми зайнятості тощо. Для повноцінного використання праці телезайнятих необхідним є законодавче забезпечення їх діяльності, соціальних гарантій. Потрібно внести відповідні зміни в податкове законодавство, в законодавство про працю, зокрема «Кодекс законів про працю України» й Закон України «Про зайнятість населення». Також необхідно прийняти закони, які б захищали права і авторство телезайнятих. Оскільки вони мають здавати звітність про свою роботу, необхідно унормувати питання оподаткування працівників, які працюють у віддаленому режимі з використанням інноваційних інформаційно-комунікаційних технологій.

Висновки. Регулювання та підтримка з боку держави на українському ринку праці розвитку інноваційних форм зайнятості повинні стати провідником економічного зростан-

ня. На зміну «гнучкості заради виживання» повинна прийти «гнучкість заради зростання». Пошук оптимального балансу між гнучкістю та захищеністю – важливе завдання політики зайнятості на ринку праці. Тому в законодавство слід внести необхідні зміни та доповнення з тим, щоб гарантувати особам, охопленим такими формами зайнятості, відповідні права (хоча, мабуть, не тотожні) тим, якими користуються особи, які працюють на умовах стандартної зайнятості. У теперішній час назріла необхідність додаткового правового регулювання найбільш затребуваних інноваційних форм трудової діяльності.

Поєднання зростаючих темпів поширення комп'ютерної грамотності, збільшення використання широкосмугового Інтернету відкриває величезний потенціал для розвитку інноваційної зайнятості, зокрема для віддаленої роботи і телезайнятості. Але необхідно підкреслити, що для розвитку інноваційної зайнятості в Україні існує багато перешкод: високий освітній потенціал населення використовується неефективно, професійно-кваліфікаційна структура зайнятості деформована, основні фонди зношені, високий рівень професійного ризику, існує проблема бідності серед зайнятого населення. Отже, у зв'язку з упровадженням інновацій, пов'язаних з процесами інформатизації та комп'ютеризації суспільства, що зумовлюють використання гнучкого графіка роботи і є основою поширення інноваційних форм зайнятості, потребують доопрацювання норми трудового законодавства України в частині регулювання інноваційної зайнятості, зважаючи на невизначеність нормативного підґрунтя для використання цієї діяльності, недосконалість як фінансової, так і інформаційної підтримки з боку держави.

Стратегії розвитку та управління зайнятістю інноваційного типу доцільно розглядати в тісному зв'язку з напрямками інноваційного розвитку країни. На ринку праці доцільно реалізовувати програми професійної підготовки та перепідготовки кадрів, метою яких має стати ліквідація соціальної напруженості, що виникає в ході реструктуризації економіки в процесі переорієнтації її на розвиток пріоритетних напрямів, що дозволить ефективно використовувати освітній потенціал суспільства та розвивати нові інноваційні форми зайнятості.

У вітчизняній економіці в процесі взаємодії соціально-значущих ринків у сфері освіти та зайнятості домінують нестандартні та неформальні відносини, які сприяють нерациональному використанню інтелектуального потенціалу нації, що потребує як інституціалізації економічних інтересів суб'єктів соціально значущих ринків, так і формування маркетингового механізму взаємодії на основі посилення соціальної відповідальності держави, бізнесу та ВНЗ. Такий механізм дозволить гармонізувати інтереси суб'єктів цих ринків і максимально задовольнити соціально-економічні потреби суспільства в освіті та компетентних професіоналах, оскільки функціональне призначення механізму спрямовуватиметься на узгодження економічних і соціальних інтересів, взаємну адаптацію суб'єктів даних ринків.

Найефективніший спосіб захисту соціальних інтересів перед загрозами гнучкого ринку праці – це солідарні дії його партнерів. Оскільки в кожному випадку реальне втілення флексибільності є результатом співвідношення сил працівників і роботодавців, домогтися тієї форми і ступеня гнучкості, яка б збалансувала інтереси суб'єктів ринку праці, можливо лише шляхом закріплення їх колективної сили. Для досягнення цієї мети потрібні інтегровані дії на ринку праці органів усіх гілок влади, професійних спілок, об'єднань роботодавців, різних неурядових суспільних організацій та ініціативних груп населення.

Список використаних джерел

1. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудова відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення / С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1. – С. 8–13.

2. Гришнова Е.А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демография и социальная экономика. – 2014. – № 1 (21). – С. 85–94.
3. Капелюшников Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе [Электронный ресурс] / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. – М. : Фонд «либеральная миссия», 2010. – Режим доступа : [http://www.liberal.ru/upload/files/kapelushkin_Final_Web%20\(2\).pdf](http://www.liberal.ru/upload/files/kapelushkin_Final_Web%20(2).pdf)
4. Кодекс законів про працю України. – 2-е вид. – К., 1995. – 280 с.
5. Козина И.М. Заемный труд: социальные аспекты / И.М. Козина // Социол. исслед. – 2008. – № 11. – С. 3–12.
6. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.
7. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / А.М. Колот // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 11 (189). – С. 93–108.
8. Костюнина Г.М. Гибкие формы занятости: мировой опыт и практика Сингапура / Г.М. Костюнина // Труд за рубежом. – 2004. – № 2. – С. 93–110.
9. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір : кол. моногр. / НАН України ; Інститут демографії та соціальних досліджень / за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соц. досліджень, 2008. – 316 с.
10. Нестандартная занятость в российской экономике : кол. моногр. / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 400 с.
11. Новак И. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контрстратегии профсоюзов [Электронный ресурс] / И. Новак, Б. Оверковский. – К. : Фонд им. Фридриха Эберта (FES), 2011. – Режим доступа : <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen>
12. Петрова І.Л. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І.Л. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3–7.
13. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067VI // Голос України. – 2012. – № 153–154.
14. Смирных Л. Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России [Электронный ресурс] / Л. Смирных. – Режим доступа : www.recep.ru/files/documents/SmirnychLaborleasingru.pdf
15. European Telework Scence – stats and facts [Электронный ресурс] // Canadian Telework Association. – Режим доступа : <http://www.ivc.ca/studies/European.html>
16. Telework 2011. A Worldat Work Special Report Based on Data Collected by The Dieringer Research Group Inc. and Worldat Work [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.worldatwork.org>
17. New Study with Business Professionals Reveals 65 Percent of Companies Allow Working Remotely [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.usamp.com/objects/pdf/pr/2013-04-16.pdf>

References

1. Bandur S.I. *Rozvytok sotsial'no-trudovykh vidnosyn yak peredumova dosyagnennya produktyvnoyi zainyatosti naseleння* [The development of social and labour relations as a prerequisite for achieving productive employment of the population]. *Rynok pratsi ta zainyatist' naseleння*, 2014, No. 1, pp. 8–13 [in Ukrainian]
2. Grishnova E.A., Az'muk N.A. *Razvitie chelovecheskogo kapitala i transformatsiya form zanyatosti: vzaimovliyanie i vzaimoobuslovlennost'* [The development of human capital and transformation

- of the employment forms: the interaction and interdependence]. *Demografiya i sotsial'naya ekonomika – Demography and social economy*, 2014, No. 1 (21), pp. 85–94 [in Russian]
3. Kapelyushnikov R.I., Luk'yanova A.L. *Transformatsiya chelovecheskogo kapitala v rossiiskom obshchestve* [The transformation of human capital in Russian society], Moscow, Fond «liberal'naya missiya», 2010, available at: [http://www.liberal.ru/upload/files/kapelushkin_Final_Web%20\(2\).pdf](http://www.liberal.ru/upload/files/kapelushkin_Final_Web%20(2).pdf) [in Russian]
 4. *Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy, 2-ge vyd.* [The code of labour laws of Ukraine, 2 Issue]. Kyiv, 1995, 280 p. [in Ukrainian]
 5. Kozina I.M. *Zaemnyi trud: sotsial'nye aspekty* [Agency work: social aspects]. *Sotsiologicheskie issledovaniya – Sociological Studies*, 2008, No. 11, pp. 3–12 [in Russian]
 6. Kolot A. *Innovatsiina pratsya ta intelektual'nyi kapital u sistemi faktoriv formuvannya ekonomiky znan'* [Innovative labor and intellectual capital in the system of factors for the knowledge economy formation]. *Ukraina: aspekty pratsi*, 2007, No. 4, pp. 4–9 [in Ukrainian]
 7. Kolot A.M. *Transformatsiya instituta zanyatosti kak sostavlyayushchaya global'nykh izmenenii v sotsial'no-trudovoi sfere: fenomen prekarizatsii* [The transformation of the Institute of employment as a component of global change in the social and labour sphere: the phenomenon of precarization]. *Uroven' zhyzni naseleniya regionov Rossii*, 2013, No. 11 (189), pp. 93–108 [in Russian]
 8. Kostyunina G.M. *Gibkie formy zanyatosti: mirovoi opyt i praktika Singapura* [Flexible forms of employment: the international experience and practice of Singapore]. *Trud za rubezhom*, 2004, No. 2, pp. 93–110 [in Russian]
 9. *Lyud'skyi rozvytok v Ukraini: innovatsiinyi vymir: kol. monogr. za red. E.M. Libanovoi* [Human development in Ukraine: innovative measurement: multi-author monogr. Ed. by E.M. Libanova]. Kyiv, Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, 2008, 316 p. [in Ukrainian]
 10. *Nestandartnaya zanyatost' v rossiiskoi ekonomike: kol. monogr. pod red. V.E. Gimpel'sona, R.I. Kapelyushnikova* [Irregular employment in Russian economy: multi-author monogr. Ed. by V.Ye. Gimpel'son, R.I. Kapelyushnikov]. Moscow, Izd. dom GU VShE, 2006, 400 p. [in Russian]
 11. Novak I., Overkovskii B. *Nestandartnaya zanyatost' v Ukraine: sotsial'nye riski i kontrstrategii profsoyuzov* [Irregular employment in Ukraine: social risks and counter strategies of trade unions]. Kiev, Fond im. Fridrikha Eberta (FES), 2011, available at: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen> [in Russian]
 12. Petrova I.L. *Rynok innovatsiinoi pratsi: tendentsii formuvannya v Ukraini* [The market of innovative labour: trends for the formation in Ukraine]. *Ukraina: aspekty pratsi*, 2013, No. 5, pp. 3–7 [in Ukrainian]
 13. *Pro zainyatist' naseleण्या: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 № 5067VI* [On employment: the Law of Ukraine dated 05.07.2012 № 5067VI]. *Golos Ukrainy*, 2012, No. 153–154 [in Ukrainian]
 14. Smirnykh L. *Zaemnyi trud: ekonomicheskaya teoriya, opyt stran ES i Rossii* [Contingent labor: economic theory, the experience of the EU countries and Russia], available at: www.recep.ru/files/documents/SmirnychLaborleasingru.pdf [in Russian]
 15. European Telework Science – stats and facts. Canadian Telework Association, available at: <http://www.ivc.ca/studies/European.html>
 16. Telework 2011. A Worldat Work Special Report Based on Data Collected by The Dieringer Research Group Inc. and Worldat Work, available at: <http://www.worldatwork.org>
 17. New Study with Business Professionals Reveals 65 Percent of Companies Allow Working Remotely, available at: <http://www.usamp.com/objects/pdf/pr/2013-04-16.pdf>

Отримано 18.02.15

Емельяненко Л.М., д-р экон. наук, проф., ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана»

**ФОРМИРОВАНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ
НОВЕЙШИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В УКРАИНЕ**

Рассмотрены методологические и практические проблемы развития новейших форм занятости. Определена специфика проявления нестандартных форм занятости в результате распространения новейших информационно-коммуникационных технологий. Обоснованы институциональные подходы к регулированию нестандартных гибких видов занятости на национальном рынке труда.

Ключевые слова: нестандартная гибкая занятость, информационно-коммуникационные технологии, телеработа, рынок труда, государственное регулирование нестандартной занятости.

Yemel'yanenko L.M., Dr. Habil. (Economics), professor,
State University Kyiv National Economic University Vadym Hetman

**FORMATION AND REGULATION OF THE NEWEST FORMS OF EMPLOYMENT
IN UKRAINE**

The article dwells upon methodological and practical issues of the new employment forms development. Specifics of nonstandard forms of employment is defined in the context of the distribution of the new information and communication technologies. Author validates institutional approach to regulation of non-standard types of flexible employment in the national labour market.

Keywords: Nonstandard flexible employment, ICT, teleworking, labor market, state regulation of nonstandard employment.