

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н. КАРАЗИНА

Економічний факультет
Кафедра економічної теорії та економічних методів управління

Допускається до захисту
В.о. завідувача кафедри
д.е.н., проф., акад. НАН
України
Андрій ГРИЦЕНКО
«___»_____202_р.

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему:

«Інституційні засади політики гнучкої зайнятості»

Спеціальність 051 «Економіка»

Освітньо-професійна програма «Економіка та економічна політика»

Виконав:

студент 4 курсу,
групи ЕЕ-41

Юрій МОГІЛАТЕНКО

Керівник:

доцент ЗВО кафедри економічної теорії
та економічних методів управління,
к.е.н.

Вікторія МИКИТАСЬ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Факультет економічний

Кафедра економічної теорії та економічних методів управління

Рівень вищої освіти (освітньо-кваліфікаційний рівень) перший, бакалавр

Спеціальність 051 «Економіка»

Освітньо-професійна програма «Економіка та економічна політика»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри

Андрій ГРИЦЕНКО

« » 2024 року

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА**

Могілатенко Юрій Андрійович

1. Тема роботи: «Інституційні засади політики гнучкої зайнятості»

Керівник роботи: Микитась Вікторія Володимирівна, к.е.н.,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом університету від “04” лютого 2025 року № 2101-5/288.

2. Строк подання студентом роботи 10 червня 2025

3. Перелік питань, які потрібно розробити:


- зазначити сутність гнучкої (нетрадиційної) зайнятості;
- охарактеризувати іноземний досвід концепції флексік'юриті;
- окреслити нормативно-правове забезпечення політики гнучкої зайнятості в Україні;
- позначити перспективи державної політики гнучкої зайнятості;
- окреслити перспективи політики гнучкої зайнятості з погляду науковців;
- охарактеризувати проблеми запровадження політики гнучкої зайнятості та шляхи їх розв'язання.


4. План роботи

№ з/п	Назва етапів роботи
1.	Формування теми кваліфікаційної роботи разом з науковим керівником, затвердження теми, висування робочої гіпотези, розробка плану роботи

2.	Збирання первинної та вторинної інформації відповідно до плану роботи
3.	Підготовка першого розділу кваліфікаційної роботи. Доопрацювання першого розділу згідно з рекомендаціями науково керівника
4.	Підготовка і публікація доповіді на наукову конференцію з викладенням основних ідей кваліфікаційного дослідження
5.	Написання другого розділу кваліфікаційної роботи. Доопрацювання другого розділу згідно з рекомендаціями науково керівника
6.	Написання вступу, висновків кваліфікаційної роботи. Оформлення списку літератури
7.	Підготовка тексту і презентації для передзахисту роботи на кафедрі, отримання рекомендацій і доопрацювання кваліфікаційної роботи у відповідності до них
8.	Подання готової кваліфікаційної роботи на кафедру економічної теорії та економічних методів управління. Проходження перевірки на відсутність плагіату
9.	Підготовка і отримання відгуку і рецензії на кваліфікаційну роботу
10.	Підготовка презентації до захисту кваліфікаційної роботи

5. Дата видачі завдання: 10.02.2025 р.

Студент  Юрій МОГІЛАТЕНКО
(підпис) (ім'я прізвище)

Керівник роботи  Вікторія МИКИТАСЬ
(підпис) (ім'я прізвище)

ЗМІСТ

<u>ВСТУП</u>	5
<u>РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА ПОЛІТИКИ ГНУЧКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ</u>	8
<u>1.1. Сутність гнучкої (нетрадиційної) зайнятості</u>	8
<u>1.2. Іноземний досвід концепції флексік'юриті</u>	19
<u>1.3. Нормативно-правове забезпечення політики гнучкої зайнятості в Україні</u>	29
<u>РОЗДІЛ II ПРАКТИЧНИЙ ВИМІР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІТИКИ ГНУЧКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ</u>	33
<u>2.1. Перспективи державної політики гнучкої зайнятості</u>	33
<u>2.2. Перспективи політики гнучкої зайнятості з погляду науковців</u>	40
<u>2.3. Проблеми запровадження політики гнучкої зайнятості та шляхи їх розв'язання</u>	45
<u>ВИСНОВКИ</u>	53
<u>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</u>	56

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. За сучасних умов цифрової доби, які поєднуються з тенденцією посилення дії принципу свободи сторін договору у налагодженні взаємодії між ними (у тому числі між роботодавцем та працівником у площині встановлення ними оптимальних, взаємно прийнятних умов трудового договору), слід констатувати, що необхідність узгодження умов найму із цими тенденціями є очевидним фактом сьогоденної зайнятості (як в інших державах, так і в умовах України), що в тому числі спричиняє необхідність коригування державної політики зайнятості та зміни законодавцем нормативного масиву, який стосується праці, у напрямі забезпечення сторонам трудового договору обопільно прийнятних умов (що не виключає необхідності врахування публічних інтересів).

Виходячи із цього, слід визнати, що проблема окреслення магістральних інституційних засад політики гнучкої зайнятості певним чином стосується кожного фахівця (правника чи економіста або управлінця), діючого чи майбутнього, під час його професійної діяльності, і загалом будь-якого працівника та роботодавця, оскільки необхідність опрацювання сучасних форм зайнятості на цей час є однією із завдань стратегічної політики будь-якого суб'єкта господарювання.

Вагомий внесок у дослідження факторів, що впливають на систему зайнятості в Україні зробили відомі вітчизняні вчені – М. Гуць, О. Грішнова, Л. Ільч, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, І. Петрова, С. Тютюнникова та інші.

Отже, формулювання в межах цієї роботи основ теоретичних надбань із вищезазначеної проблеми допоможе упорядкувати уявлення про те, що ж слід розуміти під теоретико-методологічною основою політики гнучкої зайнятості і який існує практичний вимір забезпечення цієї політики в Україні.

Мета дослідження: розкрити сутність інституційних засад гнучкої політики зайнятості.

Завдання дослідження:

1. Зазначити сутність гнучкої (нетрадиційної) зайнятості.
2. Охарактеризувати іноземний досвід концепції флексік'юриті.
3. Окреслити нормативно-правове забезпечення політики гнучкої зайнятості в Україні.
4. Позначити перспективи державної політики гнучкої зайнятості.
5. Окреслити перспективи політики гнучкої зайнятості з погляду науковців.
6. Охарактеризувати проблеми запровадження політики гнучкої зайнятості та шляхи їх розв'язання.

Об'єкт дослідження: суспільні відношення, що складаються в сфері зайнятості населення.

Предмет дослідження: інституційні засади політики гнучкої зайнятості.

Методи дослідження. При написанні роботи використано деякі методи дослідження:

- у першому розділі при описі теоретико-методологічних основ політики гнучкої зайнятості використано методи порівняння, узагальнення та описово-аналітичний метод;

- у другому розділі при оцінці практичного виміру забезпечення політики гнучкої зайнятості в Україні використано методи аналізу, синтезу, порівняння та узагальнення.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи: Робота апробована у збірнику «Міжнародний мультидисциплінарний науковий інтеграційний журнал наукових досліджень. Випуск 35» та розміщена на сайті конференції.

Структура й обсяг роботи: робота складається зі вступу, двох розділів основної частини, висновків та списку використаних джерел із 51 позиції, 4 рисунка, 4 таблиці і загальний обсяг роботи 61 сторінка тексту.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА ПОЛІТИКИ ГНУЧКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Сутність гнучкої (нетрадиційної) зайнятості

Законом України «Про зайнятість населення» (далі для стислості він також іменуватиметься як профільний закон) визначено легальну дефініцію зайнятості. Згідно нього зайнятість є діяльністю осіб, яка не забороняється законодавством, що пов'язано із задоволеністю особистих та суспільних потреб цих осіб, шляхом отримання особистого доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формах, а також діяльністю членів однієї сім'ї, що супроводжується здійсненням господарської діяльності або працею (у тому числі, безоплатною) в межах суб'єктів господарювання, які засновані на їхній власності [4].

Таким чином, виходячи із досліджень проведених вітчизняними науковцями зайнятість розглядається у межах:

- трудової діяльності громадян, що пов'язано із задоволеністю інтересів соціуму та особистих потреб, у законодавчому порядку та забезпечуючи таким чином громадянам особистий дохід (заробітну плату);
- діяльності громадян, що пов'язано із задоволеністю особистісних потреб та потреб суспільства, що дозволяє їм отримати дохід у грошовій або іншій формах [30, с. 9].

Інші фахівці стосовно таких визначень констатують, що останні не акцентують уваги на взаємозв'язку зайнятості відносно факторів ринкової економіки (попиту і пропозиції). З огляду на це зайнятість як соціально-економічна категорія оцінюється як залучення громадян (з урахуванням їхнього ділового та майнового потенціалу) до трудової діяльності, яка формується на базі попиту та пропозиції ринку праці та здатна забезпечувати

працівникам та їхнім сім'ям матеріальну вигоду, яка задовольняє життєвий рівень цих категорій [1, с.24].

Таким чином, у національних масштабах зайняте населення можливо поділити на:

- найманих працівників (осіб, які працюють за наймом), тобто осіб, які уклали письмовий (шляхом оформлення письмового тексту договору) або усний (шляхом видання роботодавцем наказу про прийняття особи на роботу за письмовою заявою такої особи) трудовий договір з роботодавцем (тобто з керівником юридичної особи, керівником структурного підрозділу, якому надано право прийняття на роботу, або з фізичною особою, яка використовує найману працю) про умови та оплату трудової діяльності;

- осіб, які працюють не за наймом, тобто осіб, які, на відміну від окресленої вище групи, самостійно організують власну діяльність і відповідають за результативність та ефективність цієї діяльності, а також за виконання зобов'язань стосовно інших осіб. До цієї категорії осіб включають самозайнятих осіб та тих, хто працює на безоплатній основі (у тому числі на волонтерських засадах) та члени сім'ї працівника, які працюють спільно з ним [15, с. 124].

Що стосується варіантів зайнятості (за позицією О. Ястремської та Г. Стаматіна, термінологічно можливі такі варіанти, як нестандартна (англ. *nonstandard employment*), гнучка або дистанційна зайнятість; констатується, що на макроекономічному рівні більш вживаним є термін «нестандартна зайнятість», водночас стосовно мікроекономічного рівня дослідниками більш охоче використовується термін «гнучка зайнятість»; також поширеним є термін «атипова зайнятість» (англ. *atypical employment*), то їхня поява спричинена тим, що відповідно до змін зовнішнього і внутрішнього середовища суб'єктів господарювання змінюються й потреби останніх у залученні працівників на різних засадах організації праці, в тому числі з переходом до індивідуалізованих форм зайнятості на кшталт надомної праці,

праці за гнучким графіком (денним, тижневим або місячним), а також праці за короткостроковим договором [40, с. 214].

Л. Гук констатує, що поняття стандартної/нестандартної зайнятості, незважаючи на те, що сучасні дослідники охоче ним оперують, залишається з погляду задовільної інтерпретації дискусійним. На думку А. Каллеберг (США) стандартною організацією ієрархічних трудових відносин вважається історична аномалія, а різні форми нестандартної зайнятості сприймаються як загальне правило [10, с. 15].

Водночас, аналізуючи публікації з проблеми, Л. Гук з визначення поняття «стандартна зайнятість» стверджує, що умовами стандартності доцільно вважати: постійний характер роботи за трудовим договором; працю на одного роботодавця; повний робочий день (повне трудове навантаження); робоче місце у приміщенні, що надано роботодавцем. Фахівцями Міжнародної організації праці (МОП) показником стандартності зайнятості вважають наявність трьох умов із позначених вище, водночас стрімкий швидкий розвиток так званої позикової зайнятості (нижче вона аналізується переважно як лізинг персоналу) розвиває й можливість посередництва у працевлаштуванні, внаслідок чого суб'єктом трудових правовідносин є працівник, роботодавець де-факто і де-юре (агенція з працевлаштування, як посередник) [10, с. 18].

Отже, як свого часу констатував проф. А. Колот (його позицію наводить Т. Буда, поділяючи її), сучасний (включно з вітчизняним) ринок праці характеризується інтенсивністю процесів трансформації зайнятості (через її зміст, форми та види), що посилюють диференціацію сегментів ринку праці та підвищують їхню гнучкість спричиненням необхідності у застосуванні нетипових трудових договорів. Виходячи із такого твердження нетрадиційними формами зайнятості є форми за:

- умовами строкового найму;
- умовами неповного робочого часу;
- вторинною зайнятістю;

- дистанційною зайнятістю;
- умовами договорів цивільно-правового характеру;
- неформальною зайнятістю та самозайнятістю;
- незареєстрованою зайнятістю формального сектору [8, с. 151].

Л. Гук схильна розуміти нестандартну зайнятість як у вузькому (тобто ця категорія тоді розглядається як форма зайнятості, для якої характерними рисами є нестандартність трудового договору, якщо відштовхуватися від критеріїв, позначених у нормативному матеріалі), так і в широкому контексті (й тоді нестандартна зайнятість формального та неформального секторів економіки як сукупність взаємодії соціально-економічного характеру з відтворення робочої сили за умов використання праці відмінних від стандартних у забезпеченні гнучкості ринку праці, підвищенні мобільності та адаптації можливостей суб'єктів ринку відносно змін економічного, соціального та інституційного середовищ) [10, с. 19–20].

Т. Буда констатує, що за умов постійної фінансово-економічної кризи у вітчизняній економіці, що спричиняє скорочення сукупного попиту, суб'єкти господарювання найчастіше вдаються до застосування гнучких форм зайнятості у вигляді:

- неповної зайнятості (часткове безробіття);
- застосування неповного робочого часу;
- вторинної зайнятості (сумісництво), дистанційної зайнятості (працівник виконує трудові обов'язки переважно вдома чи взагалі будь-де, оскільки виконання ним трудової функції здійснюється за допомогою мобільних телекомунікаційних засобів), «запозиченої праці» (лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг);
- використання надомної праці та/або послуг працівників за викликом;
- використання гнучких режимів робочого часу: повного та неповного [8, с. 151].

Стосовно перелічених тут варіантів праці можливо, на думку О. Ястремської та Г. Стаматіна, констатувати, що всі вони відрізняються від традиційної (стандартної) зайнятості такими ознаками, як:

- зміна соціального статусу особи, яка працює за позначеними вище умовами;
- інша організація робочого часу;
- зміна територіального розташування робочого місця;
- нестандартні системи і форми оплати праці [40, с. 214].

Л. Гук звертає увагу на те, що процес заміни стандартних форм зайнятості населення нестандартними у тому числі спричиняється прогресом інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), коли їхнє інтенсивне запровадження тягне за собою інтенсивний процес створення віртуальних підприємств, які діють з використанням мережі Інтернет загалом та електронної пошти (чи соціальних месенджерів) зокрема. Сучасні засоби зв'язку дозволяють працівникам працювати повністю або частково віддалено від роботодавця чи замовника. Це надає можливість працівнику використовувати зручний для нього режим робочого часу. Роботодавцю важливим є дотримання вимог щодо якості надання послуг із дотримання терміну їхнього виконання, а віддалене місце працівника надає йому економію витрат щодо організації робочого місця, що і підштовхує до надання переваги нестандартній зайнятості із віддаленим працівником [10, с. 12].

Демографічні зрушення, що існують у структурі робочої сили відіграють важливу роль відносно поширення нестандартної зайнятості. Л. Гук констатує важливість нестандартної зайнятості для ринку праці жінок із неповнолітніми дітьми, молоді на навчанні, пенсіонерів у бажанні отримати додатковий дохід, внутрішньо переміщених осіб, що підвищує пропозицію на нестандартну зайнятість. Описані категорії працівників згодні на роботу в умовах неповного робочого дня, що має гнучкий графік і віддалену зайнятість, їхня зацікавленість в отриманні невисокого доходу, що не вимагає від роботодавців

соціальну і фінансову гарантію у повному обсязі, на відміну від працівників за стандартною зайнятістю, що вимагається законодавством [10, с. 12].

Таким чином, з урахуванням думки науковців за підсумками досліджень проблем гнучкої зайнятості на мікроекономічному рівні, під нестандартною (гнучкою) зайнятістю слід розуміти таку соціально-трудова взаємодію (відносини, стосунки) між роботодавцями та працівниками, внаслідок якої існує можливість варіативної організації робочого часу, місця роботи та оплати праці, чим може змінюватися соціальний статус працівників та забезпечуватися обопільне (на паритетній основі) задоволення цілей та інтересів як суб'єктів господарювання, так і працівників [40, с. 214].

Як спільна риса, що є показовою для всіх форм та моделей гнучкої зайнятості, позначається використання цих варіантів зайнятості у вигляді реакції на об'єктивні зміни у зовнішньому і внутрішньому середовищі суб'єктів господарювання [2].

Констатується, що двома найбільш узагальненими моделями гнучкої зайнятості слід вважати кризову та трансформаційну. Вони свого часу були детально досліджені у спільних публікаціях Г. Назарової та В. Балясного, які коментуються нижче. Зокрема цими дослідниками було сформульовано суттєву відмінність цих двох моделей, яка вбачається у тому, що кризова модель зазвичай використовується для задоволення інтересів і цілей підприємств, а трансформаційна – для задоволення інтересів як роботодавців, так і персоналу (що й перетворює цю модель на більш привабливу і більш дієву в напрямку розвитку обох позначених тут суб'єктів і реалізації їх прагнень та задоволення інтересів) [40, с. 214].

Отже, гнучкість при застосуванні феномену зайнятості оцінюють у можливості визначеної економічної системи частково або загалом, що підпорядковано змінам у навколишньому зовнішньому середовищі (під дією факторів соціального, технологічного, економічного, організаційного порядків сукупно або частково) [25, с. 234].

Г. Назарова та В. Балясний вважають, що розуміння гнучкої діяльності не є однаковим з позицій держави та з позиції окремих суб'єктів господарювання. Констатується, що гнучку зайнятість на державному рівні сприймають як таку форму регулювання ринку праці при якій інтерес роботодавця та персоналу як суб'єктів соціально-трудової взаємодії відверто не протиставляються. Водночас визначається, що на макрорівні помітне (масове) впровадження форм нестандартної зайнятості трансформує трудові стосунки, функції ринку праці і роль профспілок. Такий підхід дозволяє поживати конкуренцію на ринку, що має значний вплив пропозиції праці та попиту на неї, стимулює підприємців адаптуватися до нових (втім, такими вони вважаються для вітчизняного ринку; нижче демонструється, що для іноземних суб'єктів використання гнучкої зайнятості є звичайною тенденцією вже з кінця минулого століття) форм праці. Загалом таке використання фігурує як основа підвищення конкурентоспроможності суб'єктів ринку, що дозволяє збільшити альтернативність (як споживачам, так і власникам робочої сили) [25, с. 234].

У тому ж вимірі О. Погорелова констатує, що гнучкі форми зайнятості сприяють підвищенню продуктивності праці та допомагають регулювати робочий час з урахуванням економічної ситуації на підприємстві. Таким чином, з огляду на інтереси працівників і роботодавців загалом (тобто перебуваючи в межах державної політики як засобу інтеграції) гнучкість зайнятості можливо розглядати як один із механізмів збалансування інтересів зазначених суб'єктів та як один із засобів усунення чи мінімізації протиріч між ними [29, с. 75].

Гнучка політика зайнятості на рівні окремих підприємств повинна розглядатися роботодавцями відносно персоналу у наданні можливості обирати між робочим та вільним часом (за кількістю часу та режимом його використання) [25, с. 234].

Отже, гнучку зайнятість можливо структурувати на гнучкість:

- функціональну у виявленні поставлених завдань перед працівником, що пов'язують у можливості працівників використовувати гнучку зайнятість, виконувати широкий спектр робіт та завдань при збільшенні набору компетентностей у діяльності підприємств різних галузей (наприклад, юрисконсульт внаслідок впевненого знання ним законодавства про працю здатний виконувати ще й функції інспектора з кадрів);

- за чисельністю у можливості зміни кількості працівників відносно зовнішнього середовища (наприклад, при зміні кон'юнктури ринку, обсягів виробництва), що здійснюється на базі роботи працівників допоміжного виробництва;

- щодо використання робочого часу у можливості формування індивідуалізованого робочого графіку для працівників при нерівномірному їхньому навантаженні і ефективності обліку робочого часу. Констатується, що такий різновид спостерігається при нерівномірному завантаженні працівників і потребує запровадження такого, що ретельно обліковується поденно чи загалом при обліку робочого часу;

- в оплаті праці на основі індивідуальних результатів роботи працівників із врахуванням їхнього досвіду, показників діяльності та інших чинників. Зокрема, у разі використання такого різновиду зайнятості – вона може бути досягнутою за рахунок економії фонду оплати праці [19, 20].

Резюмуючи, Т. Буда визначає як найбільш суттєві характеристики трудової взаємодії за чинних (принципово нових за характером) економічних умов гнучкість кількісну (коли змінюється чисельність зайнятих або суми оплати їхньої праці), функціональну (при використанні наявного контингенту шляхом зміни кількості робочих годин, перенавчання персоналу і змін робочих місць) або просторово-часову (при впровадженні форм найму із диференціюванням та звільненням персоналу), що має підсумком істотну зміну поведінки суб'єктів трудової взаємодії [8, с. 151].

Стосовно різних параметрів двох визначених вище моделей гнучкої зайнятості (кризової та трансформаційної), то показова відмінність між ними

виявляється порівнянням низки параметрів. Зокрема з позицій мети функціонування кризова модель гнучкої зайнятості здатна забезпечити більш ефективне розташування ресурсів та їхній оптимальний перерозподіл у разі встановлення на макроекономічному рівні нової ринкової рівноваги [48].

При застосуванні трансформаційної моделі постає можливість у забезпеченні більш ефективного розташування ресурсів. На макрорівні це можливо досягти шляхом коригування цілей та напрямів діяльності підприємств [25, с. 234].

Притаманними рисами трансформаційної моделі гнучкої зайнятості є задоволеність інтересів та потреб роботодавців та персоналу (при збалансованому використанні довго- та короткострокових механізмів). Натомість, кризова модель гнучкої зайнятості вбачає лише задоволеність потреб та інтересів роботодавців (при використанні поточних та термінових механізмів) [25, с. 234].

Держава несе значний вплив на регулювання зайнятості. При застосуванні кризової моделі державна підтримка є обмеженою для: безробітних, стимуляції пошуку робочих місць; мінімізації бар'єрів мобільності персоналу. При застосуванні трансформаційної моделі державна підтримка безробітних є достатньо активною, що передбачає активні дії у застосуванні соціальних програм із підвищення їхньої конкурентоздатності на ринку праці [25, с. 235].

Вплив факторів попиту на гнучку зайнятість при застосуванні кризової моделі базується на кон'юктурі ринку та зміні попиту на товари і послуги. Трансформаційна модель, у цьому випадку, передбачає використання технологічних, соціальних, структурних коливань в економіці та виробництві [25, с. 235].

У площині специфіки відтворювальних процесів кризова модель гнучкої зайнятості передбачає адаптацію зайнятих переважно за рахунок кількісного збільшення як чисельності працівників, так і тривалості робочого часу. Водночас за трансформаційною моделлю адаптація зайнятих передбачає зміну

відносно якісних параметрів зайнятості шляхом впровадження інноваційних технологій та нових форм організації праці, що передбачає підвищення кваліфікації персоналу [25, с. 235].

На кризову модель зайнятості впливає циклічність в економіці шляхом зміни гнучкої зайнятості залежно від фази економічного циклу (в період кризи відбувається максимальне його використання). Згідно трансформаційної моделі рівень використання форм гнучкої зайнятості є стабільним та не залежить від фаз економічного циклу [13].

Отже, при поширенні нестандартної зайнятості у глобальному середовищі несе глибокий соціальний, економічний, політичний і технологічний впливи, що характерно для всіх країн світу в сучасних умовах розвитку. Державам необхідно мінімізувати бар'єри у перешкоджанні розвитку нестандартних форм зайнятості, що запропоновано МОП у 1995 році. Наслідком цього було запровадження у багатьох розвинутих країнах заходів, що дозволили стимулювати і поширювати ці форми [8, с. 151].

Після впровадження запропонованих заходів, відбулась докорінна зміна на ринку праці. Так, у 2013 р., вже значна частка людей з різних країн, працювала неповний робочий день, що можна відстежити на Рис.1.1.

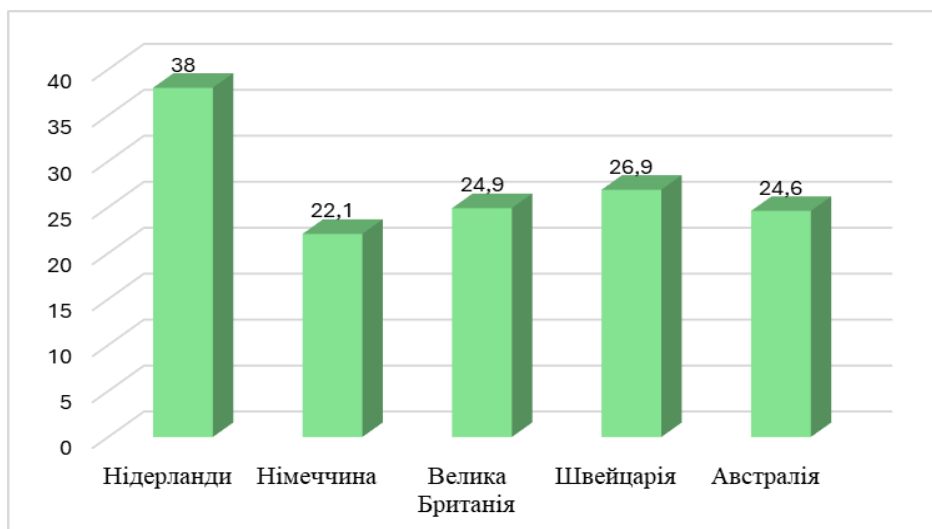


Рис. 1.1. Частка працівників, зайнятих на неповний робочий день у ряді країн ОЕСР на 2013 р. (%)

Джерело: Складено автором за [10].

Як можна побачити, особливу популярність неповна зайнятість отримала у Німеччині. При цьому, в країнах ОЕСР на 2013 р, в середньому неповний робочий день працювало 25% жінок та близько 10% чоловіків [10, с. 77].

Стосовно дистанційної роботи (у США вона позначається як телеком'ютинг – англ. telecommuting job, а в Європі здебільшого як телеробота – англ. telework) констатується, що під нею розуміється така робота, яка внаслідок використання інформаційних і комунікаційних технологій віддаляє працівника від приміщень роботодавця (протягом щонайменше 20% робочого часу). Як компоненти такої роботи фігурують надомна зайнятість, мобільна зайнятість (коли працівник може перебувати де завгодно, а службові обов'язки ним виконуються із застосуванням телефону, планшету тощо), зайнятість у спеціально обладнаних телецентрах та зайнятість за аутсорсингом із застосуванням телекомунікаційних технологій (нижче вона аналізується детальніше) [35].

Нестандартна форма зайнятості або запозичена праця (у багатьох країнах на ринку праці ця форма застосовується тривалий час) використовується працівником у випадку розпорядження іншого роботодавця. Поширеність такого виду праці пов'язано із прогресом агенцій зайнятості (у яких знаходиться переважна частка послуг зайнятості). При використанні послуг запозиченої праці існує тенденція істотного збільшення її світового масштабу поруч зі збільшенням суб'єктів спеціалізованих на визначених послугах. Прикладом є досвід США, де внаслідок надання послуг із запозиченої праці, щорічно працевлаштовуються близько 10 млн осіб, а у країнах ЄС – майже 7 млн осіб (до 3% зайнятих) [8, с. 152].

В Україні з 2002 року відбувається збільшення попиту на запозичену працю. Такі послуги потребують: представництва ТНК; національні суб'єкти господарювання, що мають складну організаційну структуру і налагоджену систему бюджетування; суб'єкти підприємництва, що реорганізуються. Оцінка аутстафінгової компанії GPGroup до повномасштабної війни в Україні

показала, що близько 100 тис. осіб були зайнятими у сфері запозиченої праці [44].

Проведений аналіз вітчизняної та зарубіжної практики показав, що типовими видами використання запозиченої праці є лізинг, аутстафінг та аутсорсинг персоналу. При використанні роботодавцями різних схем лізингу персоналу перевагами прийнято вважати: набір необхідної кількості персоналу у найкоротші терміни та з необхідними якісними характеристиками; скорочення адміністративних та інших витрат на кадрове діловодство і ведення обліку; зниження витрат із тимчасового залучення кваліфікованих кадрів; мінімізацію витрат із оподаткування фонду оплати праці; можливості у залученні необхідної кількості працівників при використанні сезонного виробництва [8, с. 153].

Аутсорсингом персоналу вважається суб'єкт господарювання, що передає свої непрофільні функції іншому суб'єкту шляхом використання цивільно-правового договору. За такою схемою суб'єкт діє в іншому підприємстві та виконує функції з охорони об'єктів, обслуговування їхніх комп'ютерних мереж та охоронних систем, ведення обліку підприємства, надання транспортних або логістичних чи інших послуг, послуг юрисконсультів та HR-агенцій, організації харчування, клінінгу тощо. Найбільший попит на ринку лізингу персоналу є спеціалісти з роздрібного продажу, офісні працівники і технічний персонал [12].

Перевагами використання запозиченої праці для працівників є наявність діяльності із забезпечення доходу, можливості у набутті трудового досвіду, зручного графіку роботи, можливості у сумісництві декількох робіт, відсутності в необхідності пошуку роботи. Поруч із перевагами існують і недоліки використання такого типу праці для персоналу, а саме: слабкий захист прав працівника, нестабільна зайнятість, відсутність професійної кар'єри, незначний рівень доходу порівняно з традиційними умовами праці, збільшення професійного ризику, звуженість участі у колективно-договірному процесі з умовним характером. Негативний вплив для роботодавців полягає у

відсутності правової можливості впливу на якість виконання робіт і послуг працівником, низької лояльності персоналу, дефіциту людського капіталу [8, с. 153].

Позитивними сторонами аутсорсингу персоналу полягають у його застосуванні, що забезпечують суб'єкту господарювання зниження видатків із утримання персоналу, передача супутніх ризиків провайдеру робочої сили. Але, разом із тим, українські фахівці дискутують відносно правомірності і доцільності розвитку інституту запозиченої праці. На їхню думку, існує загроза у дискримінації працівників, що істотно порушує їхні трудові права та скорочують гарантії відносно соціального захисту порівняно зі штатними працівниками [28].

Аутстафінгом вважається діяльність суб'єкта, що виводить персонал поза штатом. За допомогою такого виду діяльності суб'єкти виводять частину свого персоналу позаштатно та передає їх до кадровій агенції, що виконує функції роботодавця, але фактично виведений персонал продовжує працювати за попередніми умовами [8, с. 153].

Нетиповою формою зайнятості є також тимчасова зайнятість. Дані МОП стверджують, що протягом 2015-2021 рр. країни ЄС збільшили частку тимчасово зайнятих працівників на чверть, що перевищило показник 14% від загальної кількості зайнятих. Досліджено, що персонал у стані тимчасової або сезонної зайнятості мають гірші умови праці порівняно з персоналом, що працює за умовами трудового договору укладеного на невизначений строк. Гірші умови впливають на низький рівень заробітної плати, відсутність гарантій зайнятості, погане соціальне забезпечення, обмеженість доступу до програм професійного розвитку та кар'єри, незначні соціальні послуги, проблеми при отриманні іпотеки тощо.

Але, при цьому вчений Т. Буда, описує в своїх дослідженнях позитивні риси такої форми зайнятості, а саме, перспективному працівнику така форма зайнятості надає можливість в майбутньому отримати постійну роботу. Протягом 2015-2016 років у країнах ЄС третина працівників за тимчасовими

контрактами перейшли на постійні умови найму. Наприклад, у Польщі так відбулося із приблизно 25% всіх працівників. Але, в деяких країнах на 2016 р. частка зайнятих у тимчасовій зайнятості все ж таки залишалася незначною, що можна побачити на Рис.1.2.

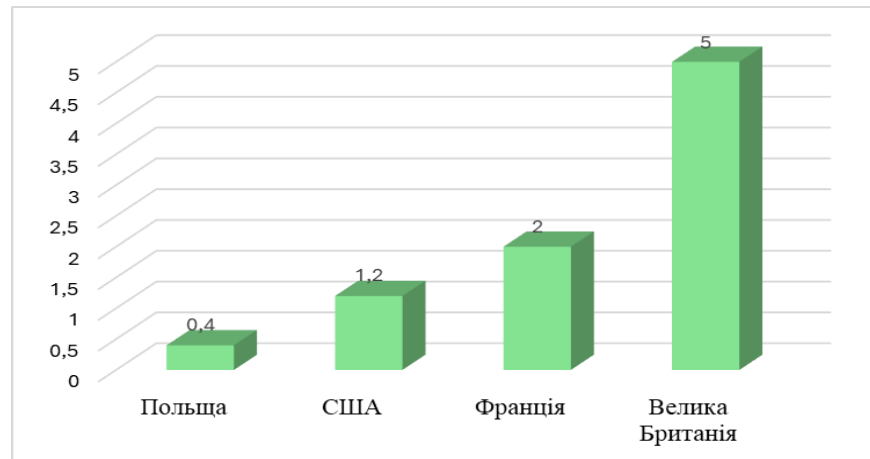


Рис.1.2. Частка тимчасово зайнятих у ряді країн ОЕСР на 2016 р. (%)

Джерело: Складено автором за [8].

Отже, автори, оцінюючи основні переваги гнучкої зайнятості, в їх числі позначають:

- можливість регулювання робочого часу з урахуванням економічної ситуації, яка формується на суб'єкті господарювання;
- економію витрат, яка досягається внаслідок збільшення тривалості робочого дня завдяки використанню гнучкого графіку роботи працівників;
- збільшення продуктивності праці (констатується, що використання гнучких форм зайнятості забезпечує таке збільшення до 20%);
- швидкість у реагуванні до змін попиту та пропозиції на ринку праці;
- мінімізація проблеми відносно виходу працівників на пенсію та внаслідок їхнього переходу від повної зайнятості до нетипових форм зайнятості;
- збільшення ринку праці за рахунок молоді та її адаптації відносно нових умов праці за гнучкою зайнятістю;

- збільшення чисельності зайнятих при незмінній загальній чисельності робочих місць;
- можливість у задоволеності потреб окремих категорій громадян щодо поєднання роботи із виконанням ними інших соціальних зобов'язань [8, с. 151].

Паралельно із цим спостерігаються негативні наслідки гнучкості, які на соціальному рівні виявляються у вигляді:

- нівелювання таких понять, як колективізм чи колективна відповідальність, а також послаблення в колективі як соціальних зв'язків, так і корпоративної культури;
- відсутності здорової професійної конкуренції, що не стимулює підвищення кваліфікації праці персоналу;
- значного погіршення можливостей професійної кар'єри;
- проблем в обліку фактично виконаної роботи та понесених витрат [19].

Отже, використання у світовому масштабі на ринку праці типової та нетипової форм зайнятості дозволяє задовольнити потреби всіх категорій населення у забезпеченні їхнього працевлаштування.

1.2. Іноземний досвід концепції флексік'юріті

В. Балясний констатує, що з метою оптимального регулювання гнучких форм зайнятості існує концепція флексік'юріті (англ. flexicurity), яку слід вважати (за урахуванням її специфіки, яка не дозволяє розглядати цю модель як універсальну, про що детальніше йдеться нижче) найбільш розповсюдженою концепцією політики зайнятості у країнах ЄС [14].

Виникла ця концепція як відповідь на виклики сучасного ринку праці та стала фундаментальною у формуванні європейської моделі соціально-економічного розвитку. Вона прагне забезпечити динамічний ринок праці, де підприємства можуть легко адаптуватися до змінних умов, тоді як працівники

мають належний рівень соціального захисту та можливості для розвитку. Актуальність флексік'юриті особливо зростає в умовах глобалізації, технологічних трансформацій та економічної нестабільності, вимагаючи від держав переосмислення традиційних підходів до регулювання трудових відносин.

Отже, концепцію флексік'юриті спрямовано на:

- оптимальне поєднання нестандартної зайнятості щодо гнучкого ринку праці (flexibility);
- покращення соціального забезпечення (social security) працівників залучених до роботи в нестандартних умовах.

Виходячи із цих двох складових і виникла концепція флексік'юриті (flexibility + security), що володіє гнучкою захищеністю [7].

Саме синергія гнучкості та захищеності є визначальною ознакою флексік'юриті, відрізняючи її від попередніх моделей ринку праці, які часто фокусувалися лише на одному з цих аспектів. Досягнення балансу між цими двома здавалося б, протилежними категоріями, є ключовим викликом та перевагою цієї концепції.

Залежно від історичного розвитку, економічної структури та соціальних традицій, країни Європи розробили різні моделі флексік'юриті, які, по суті, є різними комбінаціями гнучкості та захищеності. Ці моделі часто групуються в декілька архетипів, що відображають унікальні підходи до регулювання ринку праці та соціальної політики [25].

Кажучи конкретніше, слід зазначити, що концепція, яка тут аналізується, у своєму первісному вигляді була розроблена для пом'якшення асиметрій соціального та економічного характеру, які посилювалися внаслідок становлення і розвитку цифрової економіки (сам термін «флексік'юриті» був запропонований у 1990-х рр. прем'єр-міністром соціал-демократичного уряду Данії П. Н. Расмуссеном) [26].

Представлена початкова мета була надзвичайно важливою, оскільки цифровізація призвела до поширення нових, часто менш захищених форм

зайнятості, таких як платформна зайнятість та фріланс. Відповідно, флексік'юріті стала інструментом для інтеграції цих нових форм праці в існуючі соціально-економічні рамки, забезпечуючи мінімальні гарантії для працівників. З того часу концепція еволюціонувала, адаптуючись до нових викликів, таких як демографічні зміни, зелений перехід та кризові явища [47].

Ця концепція передбачає функціонування трикутника з трьох взаємопов'язаних чинників, коли під першим розуміється гнучкість ринку праці під другим – соціальний захист, під третім – активна державна політика на ринку праці [6, с. 7].

Візуальне представлення цих взаємопов'язаних елементів, відоме як «трикутник флексік'юріті», який ілюструє необхідність балансу між ними для досягнення стійкості ринку праці (Рис. 1.3).

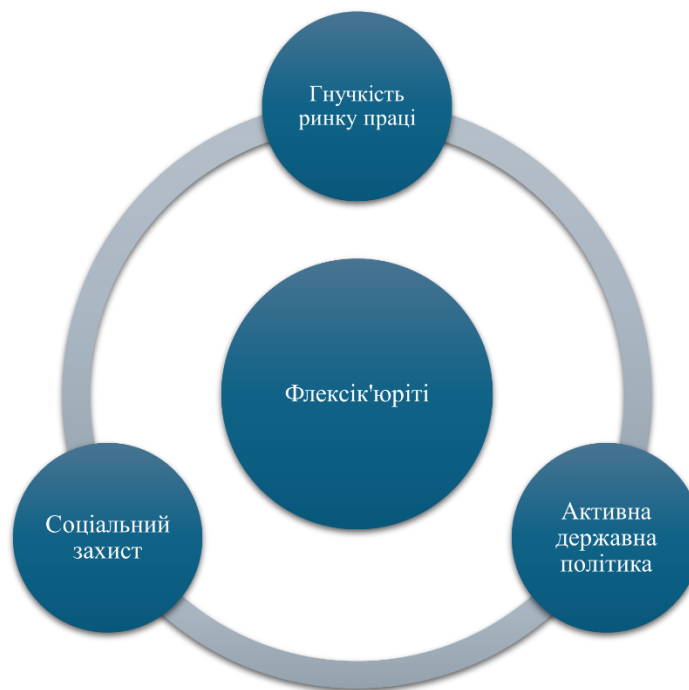


Рис. 1.3. Трикутник флексік'юріті

Джерело: Складено автором за [6].

Пояснення значення цих компонентів конструкції флексік'юріті свого часу надали Ф. Тросанд та Х. ван Лішоут, які розчленували гнучкість зайнятості на гнучкість зовнішню масову (англ. external numerical flexibility),

внутрішню масову (internal numerical flexibility), функціональну (functional flexibility) та гнучкість заробітної плати (wage flexibility) [6, с. 7].

Ці види гнучкості дозволяють підприємствам оперативно реагувати на ринкові зміни, зменшуючи витрати та підвищуючи конкурентоспроможність. Водночас, надмірна гнучкість без належного соціального захисту може призвести до нестабільності та зростання соціальної незахищеності працівників. Саме тому компонент соціального захисту є критично важливим.

У дослідженні Л. Гук визначено значущі елементи концепції флексік'юриті. Такі елементи взаємопов'язані із: системою страхування на випадок безробіття та активного державного регулювання щодо нестандартної зайнятості на базі заходів із підвищення кваліфікації та професійного перенавчання працівників. Додатково при впровадженні таких моделей використовують систему колективних переговорів, а також соціальний діалог між роботодавцями та профспілкою (як представника працівників) [10, с. 41].

Сучасні дослідження підкреслюють, що ефективність впровадження флексік'юриті, значною мірою залежить від міцності соціального діалогу та здатності до консенсусу між усіма зацікавленими сторонами. Це дозволяє врахувати інтереси як роботодавців, так і працівників, забезпечуючи справедливий розподіл ризиків та переваг гнучкості ринку праці. Зокрема, О. В. Іщенко наголошує, що модель флексік'юриті в контексті України має розглядатися як пріоритетна основа розвитку сфери праці та зайнятості, що передбачає активну участь держави у створенні відповідних інституційних рамок та програм підтримки [16, с. 257].

Констатується, що на цей час для країн ЄС є властивим різний рівень флексік'юризації ринку праці, який досягається шляхом комбінування окреслених вище компонентів гнучкості та соціального захисту. Із цього приводу стверджується, що в Данії ця модель виявилася успішною, проте фахівці дискутують можливість імплементації датської моделі в інших європейських країнах. Зокрема, Я. Алган и П. Кахук стверджують, що реалізація цієї моделі виключається для середземноморських та

континентальних країн ЄС. Здебільшого такий негативний для них висновок зумовлений тим, що Данія, маючи високий рівень зайнятості та низький рівень безробіття, належить до країн, які характеризуються найвищими показниками на позиції «задоволеність роботою». Поряд із цим найбільша відмінність Данії від інших європейських країн полягає у притаманній цій країні оптимальній комбінації захисту робочих місць та соціальної підтримки безробітних [6, с. 8].

Різноманітність моделей флексік'юриті в країнах ЄС є важливим аспектом, що свідчить про необхідність адаптації концепції до національних особливостей, таких як структура економіки, соціальні традиції та рівень соціального діалогу. Наприклад, окрім «золотої моделі» Данії, яка характеризується високою гнучкістю та високим рівнем соціального захисту, існують також моделі, орієнтовані на збереження робочих місць, або моделі з меншим державним втручанням.

Для більш повного розуміння іноземного досвіду, доцільно розглянути ключові характеристики основних архетипів флексік'юриті, що існують у Європі. Ці моделі відрізняються підходом до співвідношення гнучкості та захисту, а також роллю держави та соціальних партнерів. На сьогодні виділяють 5 моделей: скандинавська (нордична), континентальна, середземноморська, англосаксонська (ліберальна) і центрально- та східноєвропейська. З характеристиками цих моделей, варто ознайомитися більш детально.

Скандинавська (нордична) модель поширена у Данії, Нідерландах, Швеції та Фінляндії і має наступні характеристики:

- висока зовнішня гнучкість: легкість звільнення/найму;
- високий рівень соціального захисту: щедрі виплати безробітним, широкі соціальні послуги;
- дуже активна політика на ринку праці: інтенсивне перенавчання, працевлаштування;

- високий рівень соціального діалогу та колективних переговорів: сильні профспілки та асоціації роботодавців, довіра [41].

При цьому, варто відмітити, що приналежність до одного архетипу флексік'юріті не означає повну схожість. Так, на сьогодні, виділяють датську та голландську моделі конструкції флексік'юріті. Поєднання гнучкої класичної зайнятості з активною політикою на ринку праці, що передбачається згідно датської моделі конструкції флексік'юріті, спрямовано на ефективну перекваліфікацію та на мотивацію працевлаштування безробітних громадян. При поширенні нетипових форм зайнятості та одночасного надання працівникам прав однакових із правами працівників класичного трудового колективу використовують голландську модель [17].

Голландська модель, на відміну від датської, більше фокусується на стимулюванні добровільної неповної зайнятості та забезпеченні рівних прав для працівників незалежно від типу їхньої зайнятості. Це дозволило Нідерландам досягти високого рівня гнучкості на ринку праці, зберігаючи при цьому соціальну злагоду. Вивчення цих відмінностей є критично важливим для країн, які розглядають можливість імплементації елементів флексік'юріті [51].

За підсумками аналізу досвіду імплементації датської моделі європейськими країнами Т. Андерсен і М. Свєрєр сформулювали припущення, які зводилися, по-перше, до того, що існує тісний зв'язок між зазначеною моделлю ринку праці та державною політикою, спрямованою на формування добробуту населення. Відповідно із цим така модель не спрацьовує в країнах з низькими стандартами добробуту населення. По-друге, датським досвідом засвідчується те, що така модель є ефективною тільки за умови поєднання трьох позначених вище чинників, а саме гнучкість ринку праці, соціальний захист та активна політика держави на ринку праці [6, с. 8].

Ці висновки Т. Андерсена та М. Свєрєра підкреслюють, що флексік'юріті – це не лише набір інструментів, а комплексна система, яка

вимагає певних передумов для успішної реалізації. Однією з таких передумов є розвинена система соціального забезпечення та високий рівень довіри між соціальними партнерами. Крім того, важлива роль відводиться державній політиці, яка має бути не пасивною, а активно сприяти адаптації робочої сили та підтримці її конкурентоспроможності.

Континентальна модель поширена у Німеччині, Франції та Бельгії і має наступні характеристики:

- переважно внутрішня гнучкість: графіки, перерозподіл завдань;
- високий захист робочих місць: складне звільнення, довгострокові контракти;
- політика на ринку праці є помірно активною: підтримка зайнятості, кваліфікації;
- високий рівень соціального діалогу та колективних переговорів: значна роль профспілок на підприємствах [41].

Таким чином, континентальна модель поєднує стабільність робочих місць з внутрішньою гнучкістю, забезпечуючи значний соціальний захист та активну участь соціальних партнерів у формуванні політики ринку праці. Ця модель прагне до балансу між захищеністю працівників та адаптацією підприємств до мінливих економічних умов, хоча і з іншими акцентами, ніж у нордичних країнах.

Середземноморська модель поширена у таких країнах як Іспанія, Італія та Греція і має наступні характеристики:

- висока гнучкість для тимчасових контрактів та низька – для постійних;
- низький захист для тимчасових працівників, високий – для постійних (але обмежена доступність);
- політика на ринку праці є помірно активною: фокус на зниженні рівня безробіття;
- соціальний діалог на середньому рівні, а колективні переговори на низькому рівні [41].

Загалом, середземноморська модель характеризується сегментованим ринком праці, де постійні працівники мають високий рівень захисту, тоді як тимчасові форми зайнятості відзначаються значно меншою захищеністю та більшою гнучкістю. Це часто призводить до дуалізму на ринку праці, що може створювати виклики для соціальної згуртованості та ефективності використання робочої сили.

Англосаксонська (ліберальна) модель поширена у таких країнах, як Велика Британія та Ірландія і має наступні характеристики:

- висока зовнішня гнучкість: легкість найму та звільнення;
- середній (ближче до низького) рівень соціального захисту: фокус на мінімізації витрат, недостатньо високі виплати;
- політика на ринку праці середня (ближче до низької): орієнтація на ринок, мінімальне державне втручання;
- соціальний діалог та колективні переговори на низькому рівні: низький вплив профспілок, перевага індивідуальних контрактів [41].

Ця модель відрізняється акцентом на лібералізованому ринку праці, де низький рівень регулювання сприяє високій зовнішній гнучкості. Соціальний захист є більш «цільовим» і менш універсальним, ніж у нордичній чи континентальній моделі, а роль колективних переговорів є значно нижчою.

Що стосується центрально- та східноєвропейської моделі, то вона поширена у таких країнах, як Польща, Чехія, Угорщина та країни Балтії.

Характерними рисами цієї моделі є наступні:

- зростаюча гнучкість (в більшій мірі зовнішня);
- рівень соціального захисту змінний, часто нижчий, ніж у країнах Західної Європи (наслідки перехідного періоду);
- активність політики на ринку праці стабільно збільшується: активізація ринку праці, адаптація до стандартів ЄС;

- рівень соціального діалогу та колективних переговорів – розвивається: наявна тенденція до посилення, але різний ступінь впливу соціальних партнерів [41].

Ця модель відображає трансформаційні процеси, що відбувалися в країнах Центральної та Східної Європи після переходу до ринкової економіки. Вона характеризується динамічним розвитком інституції ринку праці та соціального діалогу, намагаючись адаптуватись до європейських стандартів, але при цьому зберігає певні особливості, пов'язані з історичним спадком та економічними умовами.

Для узагальнення ключових характеристик основних моделей флексік'юриті, що склалися у європейських країнах, доцільно звернутися до Табл. 1.1.

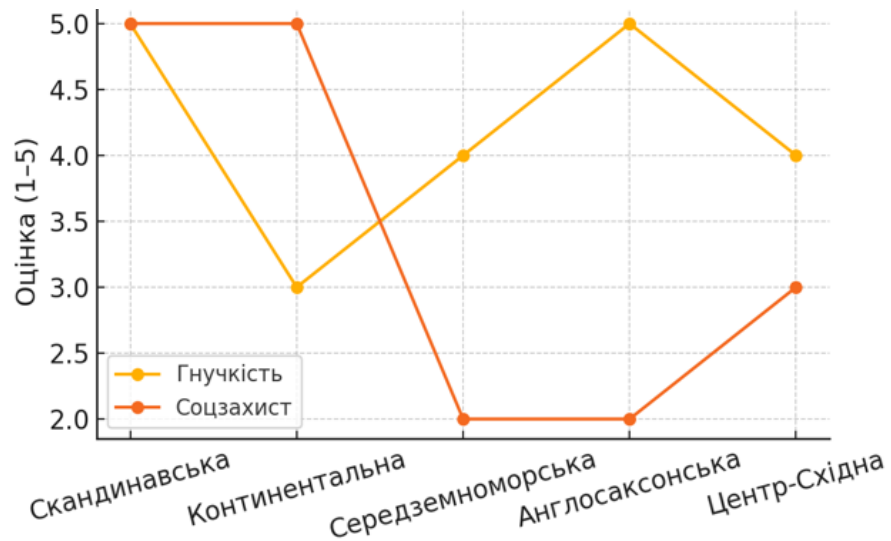
Таблиця 1.1

Характеристики типових моделей флексік'юриті у Європі

Модель	Гнучкість	Соціальний захист	Політика на ринку праці	Соціальний діалог
Скандинавська	Висока	Високий	Активна	Сильний
Континентальна	Внутрішня	Високий	Помірна	Значний
Середземноморська	Сегментована	Нерівномірний	Помірна	Середній
Англосаксонська	Зовнішня	Середній	Низька	Слабкий
Центрально- та Східноєвропейська	Зростаюча	Низький	Стабільно активна	Розвивається

Джерело: Складено автором за [41, 46].

Наочне порівняння рівня гнучкості та соціального захисту в основних моделях флексік'юриті можна побачити на Рис. 1.4.



Джерело: Складено автором за [41, 46].

Загалом, іноземний досвід останніх років, зокрема після 2020 року, вказує на нові виклики для флексік'юріті, такі як:

- зростання нерівності серед працівників (між «основними» та «гігі-працівниками»);
- труднощі з адаптацією до швидких технологічних змін;
- потреба у посиленні соціального захисту під час глобальних криз (наприклад, пандемія COVID-19 та пов'язані з нею економічні потрясіння, що вимагали безпрецедентних державних заходів підтримки, у Німеччині та Франції) [42].

Ці виклики змушують країни-члени ЄС переосмислювати існуючі моделі флексік'юріті, акцентуючи увагу на більш інклюзивному підході. Наприклад, пандемія COVID-19 продемонструвала значну різницю в захищеності працівників, які могли перейти на дистанційну роботу, та тих, хто працював у секторах з високим ризиком або на нестандартних умовах. Це спонукало до посилення дискусій щодо необхідності розширення соціальних гарантій на всі форми зайнятості та інвестування у цифрові навички робочої сили [50].

Крім того, активізувалася розробка європейських ініціатив щодо регулювання праці платформних працівників, спрямованих на забезпечення їхніх трудових прав, незважаючи на гнучкість їхньої зайнятості [49].

Західні фахівці аналізуючи стан ринку праці та його тенденції розвитку використовують термін «флексибілізація ринку праці», тобто підвищення його економічної пристосованості. Це спонукає:

- загальне зниження трудових витрат підприємців;
- коригування у законодавстві про працю на користь роботодавців;
- стимулювання у створенні робочих місць за неповним робочим днем та погодинною оплатою праці;
- розширення можливостей роботодавця в управлінні працівниками;
- законодавчу ліквідацію обмежень у найманні працівників, зміні умов праці та звільненні працівників.

Спільна дія цих чинників забезпечила ситуацію, коли неповною зайнятістю на цей час у Нідерландах охоплено третину усієї робочої сили, у Норвегії – 26%, у Сполученому Королівстві та Швеції – більше 20%, а у ФРН, США, Канаді, Франції та Японії цей показник коливається від 10 до 20% [8, с. 151].

Зростання неповної та інших гнучких форм зайнятості є глобальною тенденцією, що вимагає від урядів та соціальних партнерів розробки адекватних регуляторних механізмів. Флексибілізація ринку праці без відповідального соціального захисту може призвести до погіршення умов праці та зростання нерівності, тому баланс між гнучкістю та захищеністю є першочерговим завданням.

Констатується, що країни із високим рівнем гнучкої зайнятості застосовують різноманітні механізми гнучкості. До таких країн належать: Нідерланди, Сполучене Королівство, Фінляндія та Швеція. Т. Будую визначено, що в таких країнах реалізовується можливість у поєднанні практичних механізмів, що відбивають інтереси двох протилежних суб'єктів на ринку праці, тобто роботодавців та працівників. Отже, гнучка зайнятість та соціальна захищеність працівників не суперечать один одному, що є досить вагомим аргументом відносно побудови політики регулювання ринку праці у сучасних умовах [27].

1.3. Нормативно-правове забезпечення політики гнучкої зайнятості в Україні

В. Балясний стверджує [7], що найбільш змістовними вітчизняними нормативно-правовими актами, якими регулюється сфера зайнятості, є такий, що вже згадувався вище, ухвалений у 2012 р. Закон України «Про зайнятість населення», а також Кодекс законів про працю України [2] (далі для стислості він позначатиметься як КЗпП).

Оцінюючи останній нормативно-правовий акт, Л. Гук стверджує, що як показовий приклад радянської законотворчості (не тільки за часом, а й за характером) він був сконструйований як гранично жорсткий варіант побудови стосунків роботодавця і працівника (у багатьох параметрах він навіть на цей час залишається таким, причому такий новітній акт українського законодавства, як Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [5], таку жорсткість здатний тільки посилити). Зокрема, згідно зазначеного закону обмежено вибір форм зайнятості, тобто лише безстрокове наймання громадян на повний робочий день, а відхилення від цього правила жорстко регламентувалося [10, с. 124].

У проведеному дослідженні Л. Гук визначено спрямованість українського законодавства відносно зайнятості: захист від безробіття, забезпечення гарантій зайнятості, обмеження безробіття [10, с. 124].

Крім низки постанов уряду, питання зайнятості також частково регулюється деякими Законами України (Табл.1.1).

Таблиця 1.1

Нормативно-правове регулювання питань зайнятості в Україні

Нормативно-правовий акт	Основні аспекти регулювання
-------------------------	-----------------------------

Закон України «Про оплату праці»	Визначає принципи організації оплати праці, мінімальні гарантії, порядок встановлення зарплати та соціальний захист працівників.
Закон України «Про колективні договори і угоди»	Регулює порядок укладення, виконання та зміну колективних договорів між працівниками та роботодавцями.
Закон України «Про охорону праці»	Встановлює правові основи забезпечення безпеки та гігієни праці, права працівників на безпечні умови праці.
Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»	Визначає механізми вирішення трудових конфліктів між роботодавцями та працівниками, включаючи страйки та посередництво.

Джерело: Складено автором за [31]

Крім нормативних документів українського законодавства, що регулюють зайнятість є міжнародні нормативні акти стосовно регулювання гнучкої зайнятості. До них належать:

- конвенції та рекомендації МОП, особливо Конвенція МОП № 189 про фрілансерів та Рекомендація № 201;
- директиви Європейської соціальної хартії і Ради Європейського Союзу;
- рамкова угода про неповну зайнятість та про телевізійну роботу.

Аналіз зазначених актів дозволив визначити основні ключові елементи, що зазначені у них а саме:

- тривалість роботи працівників за умовами дистанційної зайнятості, що відповідає тривалості роботи працівників без відриву від виробництва;
- безперервний відпочинок щотижня, що складає не менше 24 годин;
- існування ліміту оплати праці у натуральній формі.

У дослідженнях Г. Назарової та В. Балясного зазначено, що у міжнародних актах регулювання зайнятості визначено права працівників у

чіткому їхньому інформуванні щодо умов трудового договору та необхідності дотримання сторонами принципів трудового договору та прав і свобод у сфері праці. У тому числі, свободу в об'єднанні права на колективні переговори, а саме особистих немайнових трудових прав [33, с. 147].

Виходячи із таких прав у міжнародному законодавстві прийняті зміни в українському законодавстві, що регулює зайнятість, а саме до статті 60 КЗпП відносно надомної форми праці. У цій статті зазначається особливість гнучкої зайнятості щодо розподілу такими працівниками часу праці на власний розсуд. Окрім цього, КЗпП доповнено визначенням дистанційної роботи, а також охарактеризовано специфіку у захисті працівників працюючих дистанційно [7].

Але, внесені зміни до КЗпП у регулюванні гнучкої зайнятості не регулюються взагалі або регулюються недостатньо. Передусім це стосується таких форм зайнятості, як фріланс, аустафінг, аутсорсинг чи лізинг персоналу (вони проаналізовані вище), які регулюються виключно нормами Цивільного кодексу України [3].

Крім того, В. Балясний констатує, що на цей час жодний нормативно-правовий акт не містить дефініції перелічених вище форм взаємодії між роботодавцем і працівником, чим спричиняється висновок про те, що більшість гнучких форм зайнятості залишається на цей час поза сферою державного та правового регулювання в Україні [7].

На основі проаналізованої інформації можна зробити висновок, що гнучка політика зайнятості є важливим інструментом регулювання ринку праці, оскільки надає можливість ефективно реагувати на сучасні економічні виклики. Вона сприяє підвищенню рівня зайнятості населення, адаптації робочої сили до змінних умов та забезпечує баланс між соціальним захистом і економічною ефективністю.

Що стосується нестандартних форм зайнятості, таких як дистанційна робота, фріланс, аутсорсинг та тимчасова зайнятість, то вони відкривають нові можливості для залучення широких верств населення до трудової діяльності,

але водночас і потребують чітких правових гарантій. Завдяки цим гарантіям забезпечуватиметься захист прав працівників та відбудеться стимулювання роботодавців до використання таких форм співпраці. В Україні наразі існує певна база нормативно-правових актів, направлених на розвиток гнучких форм зайнятості, але вона потребує удосконалення відповідно до міжнародного досвіду та сучасних тенденцій.

РОЗДІЛ II

ПРАКТИЧНИЙ ВИМІР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІТИКИ ГНУЧКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

2.1. Перспективи державної політики гнучкої зайнятості

Учений Т Степура базуючись на теорії інституційної економіки вважає, що державні інститути завжди більш інерційні, ніж потреби населення, що виникають [32, с. 13]. Виходячи із трактування таких висновків, визначені вітчизняні інструменти та механізми у публічному регулюванні продуктивної зайнятості, що забезпечують:

- концентрацію праці у галузі економічного прогресу;
- інноваційний розвиток національної економіки включно із ланцюгами створення та розподілу доданої вартості у розвинутих країнах, при розширенні зовнішніх та внутрішніх ринків у розповсюдженні української продукції та капіталу;
- формування технологічних сукупностей та продуктивної зайнятості у галузі цифрової економіки як нової промислової хвилі для різнорівневих та різногалузевих стратегій розвитку органів публічного управління стратегічним пріоритетом;
- реалізацію напрямів цифрової трансформації і модернізації українського соціуму та національної економіки [9, с. 115].

Нестандартні форми зайнятості мають фігурувати на ринку праці саме як параметри порядку, запровадженого внаслідок вжиття владою необхідних кроків. Проте поки ще вони пов'язані передусім із самоорганізацією суб'єктів, збільшенням самостійності їхніх дій та відповідальності за якість трудового життя. Внаслідок свого прогресу ці форми зайнятості дозволяють знизити на цей час рівень ентропії ринку праці, тобто уникнути жорстку прив'язку до одного робочого місця, заохочуючи до різнобічної кар'єри. Тобто, постає необхідність у впровадженні концепції «навчання упродовж життя», що

дозволить поширити інформацію відносно можливого набуття конкурентних переваг [34, с. 79].

Що стосується включення цих форм у механізм державного регулювання зайнятості, то, за класифікацією вітчизняних дослідників, останній існує за рахунок наявності у своєму складі таких компонентів, як:

- системи вивчення і прогнозування стану ринку праці (на загальнодержавному та локальному рівні);
- розробки загальної стратегії та конкретних програм регулювання зайнятості;
- системи організацій із працевлаштування;
- системи перепідготовки або професійної підготовки;
- централізовані інформаційні банки щодо попиту і пропозиції робочої сили;
- спеціалізовані програми у стимулюванні зайнятості у регіонах із надлишковою пропозицією праці [37].

У відповідності до описаних компонентів Д. Богиня запропоновано механізм у регулюванні ринку праці як системи у взаємодії елементів та методів впливу з оптимізації політики зайнятості. Таким чином, здійснюється використання економічних, адміністративних та соціально-психологічних засобів управління національним трудовим потенціалом. Т. Заяць пропонує посилювати розвиток сфери зайнятості за рахунок першочергового використання механізмів й інструментів фінансово-кредитної політики, а також новітніх ІКТ [10, с. 40].

Завдання із державного регулювання нестандартної зайнятості передбачає оптимізацію її структури, що потрібно виконувати задля підтримки та розвитку інноваційної компоненти такого виду зайнятості. У свою чергу, необхідністю є створення бази відносно формування кадрового потенціалу в інноваційному розвитку національної економіки. Це передбачає виокремлення периферії нестандартної зайнятості та її інноваційного ядра, що дозволить державі, на думку Л. Гук, у концентрації регулюючого впливу

інноваційної активності зайнятого населення у формуванні інноваційного ядра, що стимулює розвиток у сприянні створення передумов для економічного прогресу [10, с. 29].

Л. Гук стверджує, необхідність в охопленні осіб інноваційним ядром нестандартної зайнятості при якому економічна діяльність здійснюється в нестандартних умовах використання праці. Також, це спрямовує діяльність у напрямку створення, впровадження та використання інноваційних товарів, технологій та організаційно-управлінських рішень [10, с. 30].

При визначенні основних характеристик зайнятого населення необхідно оцінювати і інноваційну діяльність із важливими особистісними рисами, такими як професіоналізм, мобільність, оригінальність мислення, наявність адаптаційних можливостей та знання ІКТ, схильність до продукування інновацій, ініціативність. З огляду на це вважається вкрай важливою підтримка творчої активності працівників з боку керівництва різних рівнів, що має передбачати мотивацію в інноваційній діяльності у створенні комфортних умов праці, гнучкості в управлінні, креативності управлінських рішень та при використанні нових форм нестандартної зайнятості [39].

Отже, оскільки при розвитку постіндустріальної економіки та формування (за умови повернення країни до мирного буття) оригінальної моделі розвитку національної економіки України потребує оптимального державного регулювання процесів у сфері нестандартної зайнятості. Таке інноваційне ядро нестандартної зайнятості має охопити:

- осіб, які здатні, працюючи за нестандартних умов, продукувати матеріально-технічні інновації. Головна мета їхньої діяльності полягає у розробці і впровадженні виробництва інноваційної продукції, технологій, послуг для їхньої подальшої комерціалізації;
- особи, для яких нестандартна зайнятість є інноваційною з організаційно-управлінських позицій, що передбачає використання такими особами інноваційних форм організації праці та управлінських технологій, а також нових організаційних структур [10, с. 31].

Інноваційна праця часто передбачає використання нестандартних умов її використання, особливо при виконанні науково-дослідних робіт за договорами цивільно-правового характеру, що передбачає виконання певної роботи у визначений термін. При цьому Л. Гук зазначає, інновації є творчим процесом у їхньому продукуванні. Це вимагає зосередженості та самовіддачі, тому, на думку дослідниці, їхнє використання при укладанні трудового договору (у поєднанні з виконанням робіт за цивільно-правовими угодами) передбачає використання такої форми нестандартної зайнятості, як понаднормова [10, с. 32].

Найактивніше використання нестандартної зайнятості при формуванні інноваційного ядра здійснюється в інтелектуальній галузі високотехнологічного сектора. У цій сфері економічної діяльності показовими гнучкими технологіями у найманні та звільненні персоналу є високий професійний та освітній рівень працівників, значна частка нової продукції, використання новітніх ІКТ, орієнтація персоналу у використанні нових форм організації праці, висока продуктивність праці та високий рівень оплати праці [38].

Отже, при формуванні бази інноваційного розвитку національної економіки необхідним є його здійснення за рахунок інноваційного ядра нестандартної зайнятості. При використанні форм нестандартної зайнятості за умовою соціальної захищеності працівників зайнятих у такому виді зайнятості передбачає можливість їхньої адаптації до економічних та соціальних реалій із врівноваженням флексібілізації ринку праці (із підвищеною еластичністю та динамічністю) [10, с. 34].

При оптимальному співвідношенні між державним та ринковим регулюванням виправданим та доцільним є досягнення у забезпеченні ефективної зайнятості оптимальності поєднання стандартних та нестандартних їх компонентів. Підвищити ефективність (за нестандартних умов виконання праці) використання робочої сили можна досягти шляхом здійснення державою її регуляторних функції щодо підготовки, розподілу і

використання працездатного населення. Але, також важливо знати, що держава узгоджує інтереси між роботодавцями та працівниками в одній галузі на правових та партнерських засадах [10, с. 35].

Основна мета державного регулювання із нестандартної зайнятості, на думку Л. Гук, полягає у створенні сприятливого середовища для ефективного використання прогресивних форм такої зайнятості. Така форма зайнятості сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємств та недопущеності прекаризації осіб працюючих на таких умовах (внаслідок погіршення їхнього матеріального становища та рівня соціального захисту). У дослідженні підтверджено, що ринкові механізми забезпечення балансу між економічними та соціальними вимогами сучасного ринку праці є практично неможливими. Структурні перетворення не спричинять значне погіршення у становищі працівників та не перетворяться на бар'єр на шляху інвестицій в економіку України. Держава повинна здійснювати істотний вплив на ринок праці при здійсненні політики нестандартної зайнятості із ціллю у формуванні мобільної, освіченої та кваліфікованої робочої сили, що здатна адаптуватися до змін [10, с. 123].

Досягнення поставлених цілей можливе, як вважає Л. Гук, шляхом впровадження принципів концепції флексік'юриті. Вони повинні розглядатися на основі державного регулювання нестандартної зайнятості. Такий підхід було розглянуто вище із врахуванням ринкових принципів концепції нестандартної зайнятості, що спрямовані для спрощення процедур наймання і звільнення працівників направлена на оперативну зміну кількісного та якісного кадрового складу. Використання концепції дозволить оптимізувати пошук співробітників необхідної кваліфікації, що здатні працювати при нестандартних умовах. При цьому державі потрібно реалізувати визначений набір заходів у напрямку створення інституційного середовища, необхідного у забезпеченні балансу між попитом і пропозицією робочої сили [10, с. 123].

При поширенні форм нестандартної зайнятості постає потреба у впровадженні напрямів щодо її державного регулювання, які спрямовують на

встановлення та збереження балансу вимог економічного розвитку та забезпечення соціальної стабільності у державі. Існуючі інструменти державного регулювання дозволятимуть соціальним партнерам визначати доцільність співвідношення гнучкості та соціальної захищеності, а принципи концепції флексік'юриті (Табл. 2.1) необхідно розглядати як базу відносно державного регулювання нестандартної зайнятості [10, с. 42].

Таблиця 2.1

Інструменти державного регулювання нестандартної зайнятості
в площині реалізації концепції флексік'юриті

Принципи державного регулювання нестандартної зайнятості	Інструменти державного регулювання
<p><i>За напрямом гнучкості:</i> використання непостійної, понаднормової, неповної, позикової зайнятості, гнучких графіків роботи; адаптація заробітної плати до змін фінансово-економічних умов; забезпечення професійної мобільності на підприємстві</p>	<p>Зміна нормативних актів щодо найму та звільнення робітників; визначення правил співпраці державних і приватних служб зайнятості для найму нестандартно зайнятих; створення програм підтримки роботодавців, які організовують центри навчання та перекваліфікації нестандартно зайнятих</p>
<p><i>За напрямом захищеності:</i> фіксованість трудових обов'язків та збереження робочого місця під час навчання; соціальні гарантії, у тому числі фінансового забезпечення у разі втрати працівником роботи</p>	<p>Зміна нормативних актів щодо забезпечення соціального захисту працівників, які працюють на нестандартних умовах; підписання з державою договорів про створення нестандартних робочих місць; створення програм допомоги у разі втрати роботи (через державну службу зайнятості)</p>

Продовження таблиці 2.1

<p><i>За напрямом партнерства:</i></p> <p>заохочення соціального діалогу як співпраці роботодавців, працівників та держави, необхідної для визначення норм трудового права в площині регулювання соціально-трудова відносин за умов нестандартної зайнятості; узгодження інтересів роботодавців, які використовують нестандартну зайнятість, і працівників під час укладення колективних договорів</p>	<p>коригування нормативного матеріалу в напрямі задовільного регулювання засобами трудового права нестандартних трудових відносин; укладення договорів та угод щодо координації соціального діалогу за участю Національної тристоронньої соціально-економічної ради; врегулювання колективних трудових спорів із залученням Національної служби посередництва і примирення</p>
<p><i>За напрямом інформованості:</i></p> <p>забезпечення доступу до інформації у вигляді різних її джерел стосовно нестандартної зайнятості; регулярне оновлення інформації; орієнтованість на конкретні цільові групи</p>	<p>Створення цільових програм для оптимізації взаємодії влади та медіа, щоб поширювати інформацію про зміни в законах щодо нестандартної зайнятості; розробка програми створення відкритих баз даних для працевлаштування на нестандартних умовах</p>

Джерело: [10, 43]

Розглянуті вище інструменти варто враховувати при нестандартній зайнятості для створення бази із поширення прекаризаційних процесів національної економіки. при цьому одним із результатів виступає тінізація зайнятості і поширення прихованого безробіття. Було згадано, що неформальна зайнятість для працівників є нестабільною та не гарантує отримання ними регулярних особистих доходів, що позбавляє таких працівників, соціальних прав, які передбачаються згідно трудового законодавства (тобто пенсійного страхування, допомоги із тимчасової

непрацевдатності, оплачуваної відпустки, допомоги із безробіття тощо) [10, с. 119].

Отже, праця осіб неформальної зайнятості не зараховується до їхнього страхового стажу, а працівникам працюючим на умовах неповного робочого часу, зараховується необхідний страховий стаж та надається низка соціальних гарантій. Працівники, що працюють за неповним робочим графіком не винні в економічних обставинах, які склалися на підприємстві та змушені працювати менше (відповідно їхні доходи знижуються). Тому, слід визнати, що цілком виправданим є висновок про те, що поширенню негативних процесів, які пов'язані із поширенням атипової зайнятості, може протистояти тільки державне управління [10, с. 119].

2.2. Перспективи політики гнучкої зайнятості з погляду науковців

Аналіз наукових джерел, а саме авторів концепцій «постіндустріального суспільства» і «інтелектуальної технології» (Д. Белл) та «третьої хвили» (А. Тоффлер) дозволив виявити деякі прогнози відносно інформаційного суспільства, яке принципово змінить трудові відносини. У найближчому майбутньому з'являться нові професії та інноваційні форми зайнятості. Такій зміні сприяє прогрес у телекомунікаційній індустрії, за оцінкою А. Тоффлера, що змінює структуру зайнятості, а інтелектуалізація праці сприяла появі інноваційних форм зайнятості або «електронних котеджів», які переносять роботу з офісу до дому працівника. Отже, характеристика постіндустріального суспільства за Д. Беллом є домінуючою ознакою такого соціуму та вступу людства до ери, базою якої є механічна техніка, а не «інтелектуальні технології» [10, с. 27].

Водночас, на тлі таких прогнозів з боку західних теоретиків, вітчизняне законодавство про працю слід оцінити як не виправдано жорстке в напрямі можливостей використання непостійної та неповної зайнятості; також ним істотно обмежується використання понаднормової зайнятості. Водночас

помітна частина нестандартної зайнятості як об'єкта управління перебуває у сфері неформальної економіки, коли зайнятість досягається на основі усної домовленості сторін, практикується неформальна самозайнятість, а фріланс чи лізинг персоналу фактично перебувають поза межами чинного законодавства про працю (залишаючись об'єктом цивільно-правових угод). При такій загальній ситуації нестандартно зайняті працівники в Україні позбавляються доступу до соціальних гарантій та пільг [10, с. 136].

Вище вже констатовалося, що нестандартна зайнятість є більш гнучкою формою порівняно зі стандартною, тому є не лише можливою, але і виправданою у здійсненні державного регулювання зайнятості, що робить трудові відносини лібералізованими у нестандартній зайнятості. Інакше кажучи, в умовах сучасних соціально-економічних умовах гнучкість зайнятості досягається передусім при використанні форм нестандартної зайнятості, що забезпечується відповідним нормативним матеріалом із використанням в ньому більш гнучкої зайнятості без того, щоб права і гарантії громадян на їхніх стандартних робочих місцях були зменшені. Л. Гук розглядав найбільш ефективно непряме регулювання сукупного попиту на нестандартну зайнятість, тому робочі місця потенційно здатні фігурувати як нестандартні під впливом таких форм нестандартної зайнятості, що найширше розповсюджені [10, с. 136–137].

Інші автори із цього приводу уточнюють, що інтенсивний перебіг процесів цифрової модернізації як соціуму загалом, так і економіки суттєвим чином змінює умови зайнятості населення та регулювання останньої. Сучасний розвиток цифрових відносин спонукає до створення нового потенціалу у цифровій сфері. Тому, виникає необхідність у формуванні «цифрової економіки» та «цифрової зайнятості». Тому, активізація процесів автоматизації машин та розповсюдження розумного виробничого обладнання потребує змін у складі та структурі трудових ресурсів, розвиває компетенції та здібності працівників, покращує якість робочої сили,. Разом із тим, адаптація робочої сили в умовах нової реальності є цілком ймовірною, а

процеси інтенсифікації безробіття суттєво погіршують майновий стан основних верств населення держави [9, с. 110].

Актуальними є питання в обґрунтуванні можливостей у збільшенні продуктивної зайнятості населення, що забезпечує розвиток соціуму та постійну зайнятість людини з достатньою оплатою праці та психоемоційним задоволенням від праці. Виникає потреба у переосмисленні сутності продуктивної зайнятості та обґрунтуванні інноваційних підходів у формуванні інструментів, заходів та механізмів публічного регулювання [9, с. 111].

Починаючи із 1980-х років за новітньою економічною теорією пропагується відродження значення ринку як головної рушійної сили економічного прогресу на умовах конкуренції та необмеженою індивідуальною відповідальністю. Природним наслідком такої політики слід вважати зменшення державного регулювання. На базі цієї теорії пов'язують перехід до тенденцій флексібілізації ринку праці, а також впровадження концепції флексік'юриті як гнучкої захищеності при активізації тенденцій розвитку нестандартних форм зайнятості [10, с. 14].

У науковій літературі існує відмінна думка щодо розвитку нестандартної зайнятості як фактору прекаризації населення. Створення нового класу, а саме прекаріату, покликане із-за нестабільності соціально-економічної ситуації, розширення використання атипових форм зайнятості та загальної невпевненості в майбутньому, що запропонував Г. Стендінг. До цього класу він включив усіх тих, кого об'єднує відчуття вимушеності у їхній роботі, випадковістю та нестабільністю [10, с. 14].

З урахуванням дії цього показника (та кількох інших чинників) аналіз розвитку нестандартної зайнятості, дозволяє, на думку Л. Гук, класифікувати нестандартну зайнятість по новому відповідно до характеру розвитку економіки і ступеню відкритості до інновацій (Табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Типи нестандартної зайнятості та їх характеристики

Тип нестандартної зайнятості	Характеристика
Прекаризаційний тип (неформальна зайнятість)	- нестабільна зайнятість; - відсутність соціального захисту; - незадовільні умови праці; - низький рівень оплати праці.
Адаптаційний тип (неповна, непостійна, понаднормова зайнятість)	- присутній двосторонній трудовий договір; - гнучкі умови праці; - середній рівень оплати праці.
Інноваційний тип	- залучені висококваліфіковані працівники; - присутні організаційно-управлінські інновації; - включає віддалену зайнятість з використанням ІКТ.

Джерело: «Складено автором за [10, 18, 45]».

Розглянуті типи зайнятості формують сучасну соціальну політику, яка концентрується не на допомозі вразливим групам населення, а виходячи із рівня захищеності інтересів особи та її сім'ї, соціуму загалом. За допомогою використання форм нестандартної зайнятості можливо компенсувати недостатній рівень доходу [10, с. 146].

Скорочення рівня неповної фактичної зайнятості переважно залежне від рівню пенсій, стипендій, соціальної допомоги до вартості сукупних ресурсів домогосподарств і розміру середньомісячної заробітної плати. Регуляторний вплив держави повинен бути спрямованим на розвиток неповної зайнятості. Такий напрям зайнятості необхідний для жінок, що перебувають у тривалих відпустках, студентської молоді та пенсіонерів. Саме для таких категорій населення неповна зайнятість є важливою, адже допомагає в отриманні додаткового доходу, досвіду роботи та здобуття кваліфікації або її підтримання [10, с. 146].

Розвиток неформального сектору ринку праці як самостійного сегменту (для створення робочих місць) значно впливає на стан зайнятості населення, що знижує напруженість на ринку. Розвиток цього сектору розширить ринок товарів та послуг і створить базу із розвитку малого бізнесу, що зменшить надходження до бюджетів всіх рівнів за рахунок тінізації доходів, тому Л. Гук, вважає, необхідною мінімізацію рівня неформальної зайнятості до показника менше ніж у 15% дієздатного населення, що потребує помітного державного регуляторного впливу на чинники, які здатні вплинути на рівень неформальної зайнятості. Констатується, що сприятливий інвестиційний клімат (якщо за повоєнних якщо можливо буде забезпечити) дозволить створити нові робочі місця в легальному секторі економіки. У сучасних умовах господарювання існує та функціонує вітчизняний приватний сектор, де відбувається жорстка фінансова і податкова політики (дещо виправданої в ситуації відвертого військового протистояння), а також висока бюрократична організованість (що важко вважати позитивним чинником навіть за умов дії воєнного стану). Водночас неформальна зайнятість дозволить уникнути фінансовий контроль держави та створити додаткові робочі місця, що через відсутність капіталу та високого рівня фінансових платежів легально виникнути не може і потребує змін у традиційній риторичі з боку держави у неформальному секторі [10, с. 147].

Отже, сутність державного регулювання розвитку нестандартної зайнятості реалізовується через узгодженість інтересів суб'єктів ринку праці у спроможності соціальних партнерів оптимізувати баланс гнучкої зайнятості та захищеності нестандартно зайнятих верств населення. Це розглянуто крізь призму соціального діалогу та договірного регулювання. При удосконаленні державної політики у сфері нестандартної зайнятості доцільно використовувати основні принципи інформованості, що спрямовуються на формування рівних можливостей суб'єктів ринку праці при створенні доступу до актуальної інформації відносно попиту та пропозиції нестандартної зайнятості [10, с. 151].

Резюмуючи, можливо визначити цільові пріоритети у державному регулюванні нестандартної зайнятості із врахуванням середньо- та довгострокового періоду, що мають наступні завдання у вигляді:

- забезпечення продуктивної зайнятості і гідної праці при використанні нестандартних умов праці, що можливо реалізувати через створення безпечних умов робочого місця, забезпеченість соціального захисту працівників, відсутність дискримінації на роботі, формування зайнятості адекватної професійним знанням індивіда за умов свободи і людської гідності;
- підвищення рівня якості життя у осіб, які задіяні у нестандартній зайнятості із отриманням справедливого доходу від зайнятості, створенням можливостей диверсифікації різних джерел доходів та сумісництво у здійсненні трудової діяльності;
- раціоналізації витрат суб'єктів підприємництва, що забезпечують істотну конкурентну перевагу незалежно від використання форм нестандартної зайнятості. Успішним пристосуванням до глобалізаційних змін є забезпечення здатності національної економіки;
- підтримки нестандартної зайнятості адаптаційного типу з метою підвищення адаптаційних можливостей суб'єктів ринку праці при зменшенні прекарізаційної складової нестандартної зайнятості;
- реалізація можливостей застосування в Україні інноваційної зайнятості, що пов'язана із використанням ІКТ та зміцненням інноваційного ядра нестандартної зайнятості, інноваційного потенціалу розвитку національної економіки загалом [10, с. 151–152].

2.3. Проблеми запровадження політики гнучкої зайнятості та шляхи їх розв'язання

У 2016 році Ю. Маршавіним охарактеризовано загострення застарілих проблем і внутрішніх суперечностей минулих років у національній сфері зайнятості, що нашаровуються на нові проблеми, які посилюються внаслідок

економічної кризи, військових дій на частині території країни та прорахунків у державній політиці зайнятості [21, с. 684].

З територіальним розгортанням військової небезпеки, яке інтенсифікувалося за період часу, що сплинув з моменту вищезазначених констатацій, вітчизняна економіка лише посилила власну структурну деформованість та диспропорційність. З урахуванням дії режиму воєнного стану вона фактично позбавлена стабільних важелів свого розвитку і не здатна адекватно реагувати як на кризові коливання, так і на звичні стимулятори економічного розвитку. Такий стан, як констатують автори, унеможливорює досягнення динамічного розвитку, створення сприятливих умов для гідної зайнятості та досягнення високих стандартів життя без суттєвих змін структури економіки та застарілих засобів її регулювання. Військові дії, внаслідок яких руйнуються підприємства, транспортна і соціальна інфраструктура та логістика, а також відбувається масова міграція населення, зумовлюють нові ризики в соціально-економічній сфері та посилюють важливість розв'язання наявних проблем. Отже, за чинних умов російської агресії та в період повоєнного відновлення пріоритетним завданням залишається максимально раціональне використання робочої сили та забезпечення адаптивності робочої сили до змін на ринку праці, що потребує виважених рішень у цій сфері [22, с. 6].

Оскільки дослідники констатують, що зміст реконструктивного економічного розвитку включає в себе соціальну спрямованість змін, то він досягається як в умовах економічного прогресу, так і на стадії рецесії [36, с. 150].

Аналіз даних свідчить про те, що притаманні економіці держави негативні явища, які виникають з різних причин, особливо у вигляді падіння економічних показників та рівня працездатності (у майбутньому це спричинить падіння її ефективності). Виникає ризик зростання тіньової праці і вікового розподілу типів нестандартної праці, що сформують великий прекарізаційний склад нестандартної праці [10, с. 115].

Впровадження ідеї флексік'юриті як способу боротьби із таким процесом передбачає різні кроки у поєднанні принципів адаптивності і безпеки на ринку праці. Доведено, що адаптивність у працевлаштуванні дозволяє роботодавцям без зайвих обмежень набирати або звільняти працівників, а також дає змогу використовувати надурочну працю, неповну зайнятість та змінні графіки праці. Операційна адаптивність надає право роботодавцю у залученні працівників із поєднанням посад, їхнім заохоченням до одержання нової кваліфікації, що потрібна для швидкого та ефективного задоволення виникаючих виробничих потреб. У свою чергу, адаптивність в оплаті праці дозволяє встановлювати умови її оплати, виходячи із її ефективності, що забезпечить в умовах кризових явищ достатній рівень оплати найбільш досвідченим працівникам як ядра кадрового потенціалу на базі зменшення оплати менш кваліфікованим працівникам [10, с. 44].

Нормами французького законодавства передбачено, що працівникам працюючим понад 220 надурочних годин на рік надається право на додатковий оплачуваний відпочинок, окрім оплати праці за надурочні години. Такий ліміт можна визначити на основі колективного договору, де суб'єкт праці встановлює практичні умови понаднормової роботи. За умовами коли роботодавець не вимагає від працівника працювати понаднормово, працівник не має права відмовитись. Але, при цьому роботодавець може вимагати від працівника працювати із перевищенням визнаного законом граничного рівню понаднормової роботи, тільки за підсумками консультацій з робочою радою або з представниками персоналу [24, с. 156].

Захищеність працевлаштування, за описаною концепцією флексік'юриті означає, що під час проходження навчання, підвищення кваліфікації працівників за ними зберігається робоче місце, що забезпечує їм можливість у професійному зростанні та збільшенні шансів у отриманні нової, більш вигідної роботи у майбутньому. Захищеність доходів за цією концепцією дозволяє отримувати фінансове забезпечення при втраті робочого місця, що досягається високим рівнем виплат допомоги із безробіття. Комплексна

захищеність означає, що за допомогою використання гнучких форм працевлаштування деякі категорії працівників можуть поєднати трудову та інші види діяльності (сімейні зобов'язання, навчання, догляд за рідними). Разом із тим при розгляді соціальної захищеності важливе значення має збільшення рівня кваліфікації робочої сили, якості виконуваної роботи, соціальної захищеності. Отже, іноземний досвід регулювання нестандартної зайнятості підтверджує ефективність впровадження концепції флексік'юриті, основні принципи якої базуються на адаптивності використання форм нестандартного працевлаштування та соціального захисту категорії працівників, що влаштовані за такою зайнятістю [10, с. 44].

Рівновага цих засад досягається через соціальний діалог між сторонами, у якому поряд з представниками роботодавців та найманих працівників беруть участь державні представники. Цим буде забезпечено принцип партнерства, що означає потребу в чіткій координації дії усіх учасників ринку праці стосовно нестандартної зайнятості. Вказується, що держава гарантує ясність вирішення суперечок та врегулювання колективних трудових конфліктів щодо застосування нестандартної зайнятості, а надійність механізму договірних відносин у забезпеченні зміцнення трудового законодавства (з урахуванням дії правил, що спрямовані на дотримання конституційного визначення права на працю [1]) і правил колективних угод [10, с. 44–45].

Із цього приводу Л. Гук акцентує увагу на принципі інформованості, додержання якого має бути забезпечений діями владних структур шляхом їхньої взаємодії з медіа та використання ресурсів мережі Інтернет задля створення доступу до актуальної інформації щодо нестандартної зайнятості, спрямованої на різні цільові групи [10, с. 45].

Інструменти державного впливу, що пропонується застосовувати, повинні впроваджувати засади концепції флексік'юриті як єдину систему (без відділення один від одного). Тому, слід чекати на те, що державне регулювання нестандартної зайнятості буде максимально дієвим [10, с. 45].

Основні інструменти у державному регулюванні нестандартної зайнятості населення, що мають реалізувати концепцію флексік'юриті в Україні, є:

- нормативно-правова база;
- програми у сприянні розвитку нестандартної зайнятості,
- програми у використанні інформаційних джерел і можливостей у працевлаштуванні за нестандартною зайнятістю;
- програми у підтримці роботодавців для створення центрів підготовки, перепідготовки персоналу [10, с. 45].

Отже, втілення концепції флексік'юриті передбачає конструювання власного національного підходу з основними завданнями:

- скоротити розрив нестандартної та стандартної зайнятості у підвищенні вподобань роботодавців на стандартних трудових угодах, що включені до системи соціального захисту нових груп населення;
- посилити соціальний захист осіб перебуваючих у перехідному стані (при зміні місця роботи, професії, тощо);
- збільшити інвестиції для підготовки персоналу із мотивацією роботодавців і держорганів у покращенні професійної підготовки тимчасовими працівниками;
- активізувати співпрацю державної служби зайнятості із партнерами ринку праці, особливо із приватними агенціями по тимчасовій зайнятості. І. Навроцька в її дисертаційному дослідженні констатує, що існуючі програми щодо зайнятості варто впровадити у державній службі зайнятості, особливо програми трудової ротації, що активно застосовують країни ЄС. Такий підхід вважається альтернативним для вимушеної неповної зайнятості в Україні. Такі дії виконують цю програму та підвищують кваліфікацію кадрів (без втрати ними місця праці) та безробітних (отримуючи ними досвід роботи) [23, с. 199];

- розширити можливості зайнятості реципієнтами соціальної допомоги, впорядкувати неформальну зайнятість та поступове зміцнення у запровадженні змін [10, с. 46].

Отже, флексік'юріті як концепцію слід розуміти як регулятор ринку праці, що має інституційно-процесуальний характер. Цей регулятор покликаний полегшити перехід між станами «незайнятість» та «зайнятість» у бідь-якому напрямі. Її впровадження має дві мети: залучити до виробництва частину активного населення, даючи їм заробіток; сприяти усуненню неефективних неформальних робочих місць та переміщенню звільнених працівників у перспективні сфери. При цьому заходи флексік'юріті активно сприяють тому, щоб безробіття, офіційне чи проховане, було короткочасним; вимушена неповна зайнятість є неприйнятною. Дії у напрямі флексік'юріті мають бути основою державної політики зайнятості, що вимагає узгодження регулювання нестандартної зайнятості з принципами цієї концепції [10, с. 47–48].

Резюмуючи, слід вважати, що розвитком системи віддаленої зайнятості з використанням ІКТ буде забезпечено можливість розв'язання деяких соціальних проблем, пов'язаних з працевлаштуванням осіб з обмеженими можливостями, жінок з малолітніми дітьми та внутрішньо переміщених осіб на період пошуку більш підходящого місця роботи. Слід розраховувати на те, що кожна із розглянутих вище форм зайнятості виконує важливі функції в процесі створення ефективної структури зайнятості та розширює можливості особи при виборі підходящої роботи, а їх комбінації дозволять більш ефективно використовувати трудовий потенціал [10, с. 119].

На основі отриманої інформації можна сформулювати висновок, що політика гнучкої зайнятості в Україні має потенціал для розвитку, проте стикається з низкою проблем. Одним із ключових напрямів для її розвитку є вдосконалення нормативно-правового забезпечення та адаптація міжнародного досвіду.

Наразі, запровадження таких форм зайнятості як дистанційна робота, аутсорсинг та фріланс, дозволили розширити можливості працевлаштування для таких вразливих категорій населення, як матері-одиначки, особи з інвалідністю та внутрішньо переміщенні особи. Однак, державна підтримка та регулювання цих процесів є недостатніми.

Водночас, дослідження свідчать, що незважаючи на певні позитивні зміни, існують труднощі і у впровадженні механізмів захисту прав працівників у сфері нестандартної зайнятості. Важливим залишається питання мотивації роботодавців до використання гнучких форм зайнятості, що потребує подальших економічних стимулів і законодавчих змін.

ВИСНОВКИ

Проведено дослідження дозволило зробити ряд вагомих висновків:

1. Зазначено сутність гнучкої (нетрадиційної) зайнятості. Констатується, що поняття стандартної/нестандартної зайнятості, незважаючи на те, що сучасні дослідники охоче ним оперують, залишається з погляду задовільної інтерпретації дискусійним. За однією з позицій нестандартну зайнятість можливо розглядати як у вузькому (тобто ця категорія тоді розглядається як форма зайнятості, для якої характерними рисами є нестандартність трудового договору, якщо відштовхуватися від критеріїв, позначених у нормативному матеріалі), так і в широкому контексті (й тоді нестандартна зайнятість розглядається у формальному та неформальному секторах економіки як сукупність взаємодії соціально-економічного характеру з відтворення робочої сили за таких умов використання праці відмінних від стандартних у забезпеченні гнучкості ринку праці, підвищенні мобільності та адаптивності його суб'єктів відносно змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах).

За умов постійної фінансово-економічної кризи у вітчизняній економіці, що спричиняє скорочення сукупного попиту, суб'єкти господарювання найчастіше вдаються до застосування гнучких форм зайнятості у вигляді:

- неповної зайнятості (часткове безробіття);
- застосування неповного робочого часу;
- вторинної зайнятості (сумісництво), дистанційної зайнятості (працівник виконує трудові обов'язки переважно вдома чи взагалі будь-де, оскільки виконання ним трудової функції здійснюється за допомогою мобільних телекомунікаційних засобів), «запозиченої праці» (лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг);
- використання надомної праці та/або послуг працівників за викликом;

- використання гнучких режимів робочого часу при застосуванні повного і неповного робочого часу.

2. Охарактеризовано іноземний досвід концепції флексік'юриті. Констатується, що найбільш значущими елементами декількох моделей цієї концепції вважається: свобода роботодавців щодо найму працівників та їхнього звільнення; система страхування безробіття та активне державне регулювання нестандартної зайнятості шляхом професійного підвищення кваліфікації працівників або їхнього перенавчання. Також у ситуації використання цих моделей використовуються системи колективних переговорів та соціального діалогу між роботодавцями та профспілками як представниками працівників.

3. Окреслено нормативно-правове забезпечення політики гнучкої зайнятості в Україні. Констатується, що вітчизняною законодавчою владою зроблено кроки відносно законодавчого врегулювання захисту працівників зайнятих за гнучкою формою зайнятості, але не всі елементи такої форми зайнятості регулюються загалом або регулюються недостатньо. Передусім це стосується таких форм зайнятості, як фріланс, аустафінг, аутсорсинг чи лізинг персоналу, які регулюються виключно нормами Цивільного кодексу України. Визначено, що не існує законодавчого документу, що вміщує дефініцію із перелічених вище форм взаємодії між роботодавцем та працівником. Тобто, гнучка форма зайнятості є не досить розповсюдженою та залишається поза сферою державного та правового регулювання в Україні.

4. Позначено перспективи державної політики гнучкої зайнятості. Визначено, необхідність у впровадженні державного регулювання форм нестандартної зайнятості, що повинні бути спрямованими на встановлення збереження балансу щодо вимог економічного розвитку і забезпеченості в соціальній стабільності держави. Інструменти державного регулювання дозволяють соціальним партнерам визначати на різних рівнях співвідношення між гнучкістю і соціальною захищеністю. У тому числі, дотримання

принципів концепції флексік'юриті дозволять здійснити якісне державне регулювання нестандартної зайнятості.

5. Окреслено перспективи політики гнучкої зайнятості з погляду науковців. Констатується, що як цільові середньо- та довгострокові пріоритети державного регулювання нестандартної зайнятості слід позначати низку завдань передусім у вигляді забезпечення гідної праці та продуктивної зайнятості за нестандартних умов використання праці, що у тому числі передбачає створення безпечних умов на робочому місці та забезпечення соціального захисту працівників, відсутність дискримінації та переслідувань на робочому місці, формування зайнятості, яка буде адекватною професійним знанням індивіда за умов свободи і людської гідності, а також у вигляді раціоналізації витрат суб'єктів підприємництва, чим для них буде забезпечена конкурентна перевага при використанні форм нестандартної зайнятості. Це дозволить забезпечити успішне пристосування національної економіки до глобалізаційних змін.

6. Охарактеризовано проблеми запровадження політики гнучкої зайнятості та шляхи їх розв'язання. Констатується, що розвиток системи віддаленої зайнятості при використанні ІКТ буде забезпечено можливість розв'язання деяких соціальних проблем, пов'язаних з працевлаштуванням осіб з обмеженими можливостями, жінок з малолітніми дітьми та внутрішньо переміщених осіб на період пошуку більш підходящого місця роботи. Отже, кожна вище розглянута форма зайнятості володіє важливими функціями процесу відтворення ефективної структури зайнятості із розширенням можливостей громадян у підборі бажаної роботи, а їх комбінування дозволять ефективно використати весь трудовий потенціал.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України / Затв. Законом Української РСР від 10.12.71 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради Української РСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40–44. Ст. 356.
4. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
5. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX // Офіційний вісник України. 2022. № 31. Ст. 1634.
6. Азьмук Н.А. Флексік'юриті: виклики для ринку праці України // *Modern Economics*. 2019. № 15. С. 6–12.
7. Балясний В.О. Інституційні засади гнучкої політики зайнятості // *Економіка та суспільство*. 2022. №45. С.1–7.
8. Буда Т. Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди і ризики // *Сталий розвиток економіки*. 2016. № 2. С. 149–157.
9. Бульба В.Г., Бабаєв В.Ю. Продуктивна зайнятість населення: інноваційні підходи до визначення та публічного регулювання // *Держава та регіони. Сер: «Публічне управління та адміністрування»*. 2024. № 2. С. 110–117.
10. Гук Л.П. Державне регулювання нестандартної зайнятості: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.03. Київ, 2015. 221 с.
11. Гусаров О.С. До характеристики концепції флексік'юриті при використанні нетипових форм зайнятості // *Наук. вісник публ. та приватного права*. 2023. №4. С. 53–58.

12. Добренко О.О. Деякі методологічні підходи професійно-кваліфікаційного збалансування робочої сили на професійному ринку праці // *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 10. С.179-184.
13. Жернаков В. В. Право на зайнятість: проблеми регулювання та реалізації // *Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Львів, 22 груд. 2015 р.)*. Львів : Укр. центр соц.-прав. досліджень; кафедра труд., аграр. та екол. Права ; Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка. 2016. С. 61-65.
14. Зуб М. Я. Організаційно-економічний механізм регулювання і розвитку регіонального ринку праці за умов євроінтеграції: автореф. дис. ...канд. екон. наук: 08.00.07. Хмельницьк, 2013. 21 с
15. Інституційні засади розвитку ринку праці в Україні / За наук. ред. І.Л. Петрової, В.В. Близнюк. К.: Ін-т екон. та прогнозів. НАН України, 2021. 472 с.
16. Іщенко О. В. Модель флексік'юриті як пріоритетна основа розвитку сфери праці та зайнятості в Україні. *Стратегії та політики ЄС: Інституційна структура та механізми реалізації*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 19-20 січн. 2024 р. Київ, 2024. С. 257–260.
17. Качан Є., Грабовецька О. Самозайнятність населення: сутність і сучасні чинники розвитку // *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2014. №19. С. 97-100
18. Кичко І. І., Хоменко І. О., Пилипенко Ю. М. Неформальна зайнятність в Україні у період воєнного стану: фактори впливу та можливості протидії // *Економіка та суспільство*. 2024. №69. С. 1–9.
19. Ковач В. О. Основні напрями регулювання державно політики у сфері зайнятості населення // *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. №4. С. 1–8.

20. Любохинець Л. Гнучкі форми зайнятості та флексибілізації ринку праці в умовах поглиблення глобалізаційних процесів світової економіки // Вісник Хмельницького національного університету. 2011. № 6. С. 243–248.
21. Маршавін Ю.М. Державна політика зайнятості в Україні: необхідність перезавантаження // Економіка та суспільство. 2016. №7. С. 679–685.
22. Мобільність робочої сили України: тенденції та перспективи / За наук. ред. І.Л. Петрової, В.В. Близнюк. К.: Ін-т екон. та прогнозув. НАН України, 2023. 334 с.
23. Навроцька І.І. Державна політика зайнятості в трансформаційних економіках: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.01. Львів, 2019. 262 с.
24. Назарова Г.В., Балясний В.О. Інституційні засади гнучкої політики зайнятості // The 1th International scientific and practical conference «Current issues of science and integrated technologies» (January 10–13, 2023). Milan: International Science Group, 2023. С. 147–149.
25. Назарова Г.В., Балясний В.О. Теоретичні основи гнучкої та нестандартної зайнятості // Бізнес Інформ. 2022. № 1. С. 230–238.
26. Никоненко А. В. Дисбаланс попиту і пропозиції на промисловому сегменті ринку праці: причини формування та шляхи подолання // Формування ринкових відносин в Україні. 2012. № 9. С. 73-78
27. Новожилова Л.В. Аналіз застосування гнучких форм зайнятості в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки України // Економічний простір. 2011. № 46. С. 80–87.
28. Павлюк Т. І., Вакулук О. А. Безробіття та шляхи його вирішення // Економічні студії. 2019. №4. С. 124-128.
29. Погорелова О.С. Ідеї посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин // Соціальне право. 2017. № 2. С. 70–78.
30. Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, іноваційність, результативність

- / За наук. ред. Р.В. Войтович та К.В. Дубич. К.: ІПК Держ. служби зайнятості України, 2020. 480 с.
31. Серьогіна Н.О. Нормативно-правове забезпечення публічного управління у сфері забезпечення продуктивної зайнятості // Вчені зап. ТНУ ім. В.І. Вернадського. Сер.: «Публічне управління та адміністрування». 2024. № 3. С. 123–127.
 32. Степура Т.М., Дідух Н.М., Дериколенко О.М., Дегтярьова І.Б. Цифрові розриви ринку праці в умовах індустріальних змін і цифровізації економіки // Інновац. процеси в економіці. 2024. № 2. С. 7–17.
 33. Таможанський О.В. Зарубіжний досвід правового регулювання запровадження гнучких форм праці // Юрид. наука. 2020. № 2. С. 557–564.
 34. Хитра О.В., Гуменюк Я.С., Чаплій А.В. Синергетична інтерпретація трансформації відносин зайнятості на ринку праці // Екон. студії. 2018. № 3. С. 73–80.
 35. Чанишева Г. І. Правове регулювання неповної зайнятості. Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Львів, 22 груд. 2015 р.). Львів : Укр. центр соц.-прав. досліджень; кафедра труд., аграр. та екол. Права ; Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка. 2016. С. 11-14.
 36. Шевченко О.О., Антіпова О.М., Кича І.М. Державна соціальна політика у сфері зайнятості населення: питання реалізації та реформування // Екон. простір. 2020. № 159. С. 147–151.
 37. Шиманська О. Специфіка регулювання європейських ринків праці: досвід для України // Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2014. №1. С. 91-99
 38. Шкіндюк І.Ю. Державне управління процесом зайнятості населення на регіональному рівні (на прикладі Івано-Франківської області): автореф. дис.... канд. наук з державн. управл.: 25.00.01. Львів, 2012. 20 с

39. Шубала І. В. Методичні аспекти комплексної оцінки рівня ефективної зайнятості населення // Формування ринкових відносин в Україні. 2011. № 12. С. 192-195.
40. Ястремська О.М., Стаматін Г.В. Гнучка політика зайнятості на підприємствах: програмно-цільовий підхід // Актуальні питання у сучасній науці. 2024. № 8. С. 210–221.
41. Ferent-Pipas M. Flexicurity in the EU28 Countries: A Multiyear Composite Indicator Proposal // Scientific Annals of Economics and Business. 2024. Vol. 71, Issue 1. P. 43–74.
42. Sorge, A., Wolf, J. Flexicurity and the Covid-19 pandemic in Germany and France: Reshaping labour market policy? // European Public Policy. 2022. Vol. 29, Issue 10. P. 1650–1669
43. Абдель Фатах А. С. Фриланс та гнучка зайнятість: новий формат трудових відносин. URL: <https://archive.logos-science.com/index.php/conference-proceedings/article/view/1956/1990> (дата звернення 08.06.2025).
44. Данилишин Б. Сприяння зайнятості – важлива складова державної політики під час війни. URL: <https://espresso.tv/spriyannya-zaynyatosti-vazhliva-skladova-derzhavnoi-politiki-pid-chas-viyni> (дата звернення 01.03.2025).
45. Зайнятість: поняття, форми та види. Реферат. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/19415/ (дата звернення 08.06.2025).
46. Скандинавська модель: секрет успіху країн Північної Європи чи система, позбавлена майбутнього? URL: <https://adastra.org.ua/blog/skandinavska-model-sekret-uspihu-krayin-pivnichnoyi-yevropi-chi-sistema-pozbavlena-majbutnogo> (дата звернення 08.06.2025).

47. Цифрова трансформація економіки України. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/tsyfrova-transformatsiya-ekonomiky-ukrayiny-kviten-2025-roku> (дата звернення 08.06.2025).
48. Шлапко Т.В., Полянська Є.А. Проблеми правового регулювання нетипових форм зайнятості. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream> (дата звернення 02.03.2025).
49. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52021PC0762> (дата звернення 08.06.2025).
50. What impact from COVID-19 on employment? URL: <https://eurocities.eu/latest/what-impact-from-covid-19-on-employment>
51. Work legislation changes in the Netherlands in 2025: What expats and employers need to know. URL: <https://employerofrecordnetherlands.com/netherlands-work-legislation-changes/> (дата звернення 08.06.2025).