

## **НЕСТАНДАРТНА ЗАЙНЯТІСТЬ В УПРАВЛІННІ СУЧАСНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ**

Трансформаційні процеси, що є наслідком становлення та розвитку постіндустріальної моделі економіки, глобалізації, інтенсивного поширення інформаційно-комунікаційних технологій та знань в усі сфери життєдіяльності, призвели до закономірних змін у соціально-трудовах відносинах: характері праці, сфері зайнятості людських ресурсів та механізмів її регулювання. Завдяки цим змінам розвиваються нові форми взаємодії роботодавців та працівників на ринку праці, з'являються і швидко поширюються нестандартні та нові види зайнятості.

Сучасні підприємства потребують мобільних та кваліфікованих працівників, які здатні та готові працювати в нестандартних і мінливих (під впливом зовнішнього середовища) ситуаціях, поєднувати в трудовій діяльності виконавчі, інноваційні, науково-пошукові, креативні та підприємницькі функції. Конкурентні переваги мають ті підприємства й організації, які швидше адаптуються до запитів і вимог ринку, стрімко змінюються та постійно оновлюють технології виробництва продукції та надання послуг, займаються інноваційною діяльністю, удосконалюють технології управління людськими ресурсами та, відповідно, використовують нові форми зайнятості та працевлаштування. Тож, трансформація соціально-трудовах відносин зайнятості, яка відбувається на вітчизняному ринку праці, характеризується закріпленням нестандартних форм зайнятості.

Під нестандартною зайнятістю розуміють такі її форми, які відрізняються від традиційних (тих, що вважаються нормальними, стандартними) форм зайнятості за просторовими, часовими аспектами організації праці, режимом та умовами праці, статусом зайнятості. За визначенням Міжнародної організації праці, до нестандартних форм зайнятості відноситься тимчасове, строкове та непостійне працевлаштування (у т.ч. робота за викликом), робота на умовах неповного робочого дня, тимчасова зайнятість на умовах тристоронніх трудових відносин через кадрові агентства чи субпідрядні організації, приховане працевлаштування, самозайнятість (добровільна та примусова); в окремих випадках – робота на умовах стандартних трудових відносин поза стандартним робочим місцем на території роботодавця, тобто надомна робота [1, с. 7]. Вітчизняна наукова література виокремлює такі різновиди нестандартних форм зайнятості, як: зайнятість на умовах неповного робочого часу (або неповна зайнятість); зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасова, непостійна зайнятість; запозичена праця (лізинг, аутсорсинг, аутстафінг персоналу); вторинна зайнятість (або робота за сумісництвом); дистанційна зайнятість (зокрема телеробота); зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, зокрема самозайнятість, фрілансова діяльність; незареєстрована зайнятість у формальному секторі тощо [2, с. 103; 3, с. 83-85; 4, с. 234-235].

Залучення працівників на основі нестандартних та новітніх форм зайнятості можуть створювати певні конкурентні переваги підприємствам у провадженні господарської діяльності та при побудові бізнес-моделей, зокрема:

- залучення кваліфікованих працівників відповідно до стратегії розвитку підприємства, закріплення професіоналів, які проживають у віддалених районах або за кордоном;
- можливості застосування гнучкої кадрової політики в умовах зміни кон'юнктури ринку праці з метою досягнення стратегічних цілей діяльності підприємства;
- раціональне використання робочого часу, зростання продуктивності праці та оптимізацію витрат на персонал з урахуванням економічної ситуації ведення бізнесу та етапу життєвого циклу організації;
- скорочення собівартості продукції (послуг) та зосередження уваги на основних бізнес-процесах, покращення фінансових та економічних показників ведення господарської діяльності;
- покращення бренду роботодавця, розширення робочих місць, збереження стабільної зайнятості основного складу працівників тощо.

Переваги використання нестандартних форм зайнятості для працівників полягають у тому, що незалежно від загальної соціально-економічної ситуації та стану ринку праці, наявна дохідна діяльність; є можливість самореалізації, отримання трудового досвіду, професійного зростання та неформального підвищення кваліфікації; працевлаштування відбувається на умовах використання зручного графіку роботи та можливості суміщення кількох сфер діяльності, що може бути особливо актуальним щодо працевлаштування окремих категорій працівників, для яких традиційна зайнятість з будь-яких причин є неможливою (перебування у відпустці по догляду за дитиною, ведення домогосподарства та виховання дітей, навчання з відривом від виробництва, наявність обмежень щодо стану здоров'я, вікові обмеження тощо).

Але, поряд із цим, організаційна гнучкість нестандартних форм зайнятості породжує й ряд негативних наслідків [2, с. 104; 3, с.84]. Так, для працівників спричиняє нестабільність зайнятості та посилення експлуатації працівників, нехтування їх законними інтересами та правами, у тому числі відсутність контролю за умовами праці й безпекою робочих місць, перспектив посадового зростання та підвищення рівня оплати праці, професійні ризики, досить звужена (має умовний характер) участь у колективно-договірному процесі. Для роботодавця – це відсутність законодавчої можливості впливати на якість роботи, вмотивованість та лояльність працівників, зайнятих на умовах використання нестандартних форм організації праці; послаблення соціально-психологічного клімату у колективі та відсутність можливості впливати засобами корпоративної культури на взаємовідносини працівників між собою та у спілкуванні з клієнтами; загроза витоку конфіденційної інформації, нестача специфічного людського капіталу. На думку проф. Л.М. Ємельяненко використання нестандартних форм зайнятості (переважно запозичена праця) являє

собою також загрозу суспільним інтересам внаслідок ухилення роботодавців від обов'язків та обмежень, які накладаються на них трудовим законодавством в частині використання найманої праці.

Вважаємо, що нестандартні форми зайнятості доцільно використовувати в сучасних умовах господарювання в силу об'єктивності трансформаційних зрушень соціально-трудоких відносин, а саме підвищення мобільності людських ресурсів, рівня урбанізації та міграції, зростання масштабів економічної неактивності та безробіття в умовах глобалізації суспільно-економічного життя, інтелектуалізації праці та інтенсифікації процесів удосконалення інформаційно-комунікаційних технологій. Для повноцінного використання нестандартних форм праці потрібно на інституційному рівні (трудова та податкове законодавство) закріпити інноваційні форми нестандартної зайнятості з метою унормування формальної зайнятості та соціального захисту працівників; посилити соціальну відповідальність держави та бізнесу з метою гармонізації інтересів всіх суб'єктів нестандартної зайнятості; на рівні господарюючих суб'єктів розробляти програми (положення) щодо використання нестандартних форм зайнятості працівників з метою оптимального використання трудового потенціалу, соціального капіталу організації й залучення висококваліфікованих фахівців.

### Список використаної літератури

1. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. Geneva: ILO. 2016. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf) (Last accessed: 26.10.2017).
2. Руденко О.М. Пропозиції щодо розвитку нестандартних форм зайнятості в інноваційних сферах діяльності. / Економіка та держава. 2017. № 3. С. 102-105.
3. Смельяненко Л.М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні. / Український соціум. 2015. № 1. С. 82-91.
4. Андрушків Б.М., Погайдак О.Б. Дистанційна робота та фрілансова діяльність: особливості та відмінності. / Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. 2015. № 11. С. 233-237. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nivif\\_2015\\_11\\_35](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nivif_2015_11_35) (дата звернення 26.10.2017).