



УДК 349.2

ГНУЧКІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО ПЕРСПЕКТИВНІ ФОРМИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Морозов С.В., к. ю. н.,
радник з правових питань

Стаття присвячена розгляду проблемних питань сучасного стану гнучкості ринку праці в країні. Обґрунтуються правові та практичні аспекти гнучкості ринку праці. Проведено аналіз використання окремих гнучких форм зайнятості. Охарактеризовано концепції гнучкості праці, можливості адаптації гнучких форм зайнятості до потреб ринку та вплив гнучких форм зайнятості на ринок праці в сучасних умовах.

Ключові слова: гнучкість ринку, гнучкі форми, ринок праці, гарантії зайнятості, нормативне за-
безпечення.

Статья посвящена рассмотрению проблемных вопросов современного состояния гибкости рынка труда в стране. Обосновываются правовые и практические аспекты гибкости рынка труда. Проведен анализ использования отдельных гибких форм занятости. Охарактеризованы концепции гибкости труда, возможности адаптации гибких форм занятости к потребностями рынка и влияние гибких форм занятости на рынке труда в современных условиях.

Ключевые слова: гибкость рынка, гибкие формы, рынок труда, гарантии занятости, нормативное обеспечение.

Morozov S.V. THE FLEXIBILITY OF THE LABOR MARKET AND ITS FUTURE FORMS IN TERMS OF REFORMING LABOR LAW

The article deals with the issues of the current state of labor market flexibility in the country. Substantiated legal and practical aspects of labor market flexibility. The analysis of the use of certain flexible forms of employment. The characteristic of the concept of flexibility work, the possibility of adapting flexible forms of employment to the needs of the market and the impact of flexible forms of employment on the labor market in modern conditions.

Key words: market flexibility, flexible forms of labor market, job security, regulatory support.

Постановка проблеми. Гнучкість ринку праці передбачає існування низки дієвих форм трудових відносин між працівниками та роботодавцями з подальшим законодавчим закріпленням універсальних механізмів застосування таких форм. Розвиток сучасних, гнучких форм праці спрямований передусім на вирішення проблем безробіття, підвищення прибутковості підприємств, оптимізацію витрат на забезпечення персоналу компанії на різних стадіях його роботи.

Розповсюдження гнучких форм зайнятості в Україні можна пов'язувати з низкою чинників, серед яких кризова ситуація в країні, вплив політичної нестабільності, анексія АР Крим, військові дії на сході країни та пов'язані з цим переміщення громадян по території країни, розбалансування економіки, перевищення обсягів виведення капіталу з фінансового сектора країни над обсягами нових інвестицій, масові звільнення працівників і скорочення обсягів виробництва. За такого рівня соціально-економічної ситуації в країні справедливо, що інтерес до перспективних форм нетипової, гнучкої зайнятості значно підвищується.

Ступінь розробленості проблеми. Цьому питанню присвячені праці зарубіжних учених, а саме: Дж. Аткінсона, Р. Буає, М. Бехтеля, Р. Дарендорфа, Й. Кристіансен, А. Кудо, Г. Зайгера, Г. Стендінга, М. Кастельса, Б. Томас, Ч. Хенді, Р. Капелюшникова, Г. Костюніна, А. Лушнікова, Н. Нікіфорової, С. Рязанцева, О. Тучкова та інших. Серед вітчизняних науковців, які досліджували проблеми гнучкого ринку праці й відповідних форм зайнятості,

варто відмітити С. Бандуру, Л. Безтелесну, І. Бондар, В. Васильченка, Є. Качана, А. Колота, О. Крушельницьку, Е. Лібанову, Л. Лісогора, Ю. Маршавіна, В. Петюха, О. Погорілу, С. Рудакову, В. Онікієнко, Ю. Ціжму та ін. У роботах науковців аналізуються різні позиції застосування гнучких форм зайнятості в ринкових умовах. Проте потребує розгляду й визначення підходів і понять до гнучких форм зайнятості й можливої перспективи розвитку таких форм в умовах реформування законодавства про працю.

Метою статті є дослідження правових, практичних аспектів і можливостей гнучкості ринку праці, аналіз використання окремих гнучких форм зайнятості в умовах фінансово-економічної кризи в Україні та обґрунтування напрямів формування потенціалу подальшого розширення нестандартних форм зайнятості. Крім цього, актуальним є дослідження деяких аспектів і характеристик концепції гнучкості праці, можливості адаптації гнучких форм зайнятості до потреб ринку та їх вплив на ринок праці в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Потребу в роботі великої кількості безробітних не можливо поставити в межі закону або доступних законодавчих форм зайнятості. Необхідність використовувати трудовий потенціал для працівника завжди знаходить вихід на ринку, відповідно до економічної моделі попиту і пропозиції. Тому працівники погоджуються на форми праці, які є доступними на ринку тут і зараз. Такі форми праці не завжди нормативно закріплені в законодавстві, проте вони є реальними й дієвими. У зв'язку з цим



можна навести висловлювання голландського вченого П. ван дер Хей-Дена про те, що «трудовий договір із його більш-менш взаємно встановленими правами та обов'язками поступово трансформується в більш відкриті, вільні, постійно змінні юридичні відносини» [1, р. 133].

Модель традиційної (типової) зайнятості, за невеликими винятками, існувала більш-менш стабільно аж до 70-х років ХХ століття. Вона передбачала укладення безстрокового трудового договору на повний робочий день із постійним окладом і стаціонарним робочим місцем під контролем роботодавця. У кінці ХХ століття масового поширення набули гнучкі форми зайнятості, що характеризуються відсутністю або видозміною одного чи більше класичних ознак традиційних трудових відносин (особистісного організаційного, майнового). Так, у відносинах, основаних на трудовому договорі, видозмінені особистісна і організаційна ознаки в силу наявності, умовно кажучи, «двох» роботодавців. У трудових відносинах із «комп'ютерними надомниками» в значній частині видозмінена організаційна ознака трудового договору. У трудових відносинах із керівниками організацій значною мірою модифікується організаційна та майнова ознаки [2, с. 427].

Концепція гнучких форм зайнятості є відносно новою в практиці різних країн світу, передусім розвинених країн, і покликана оптимізувати кількість робочих годин, час початку й закінчення робочого дня, створити гнучкі робочі місця, тобто в широкому сенсі слова вона включає нестандартні форми зайнятості. Причини її розробки пов'язані з необхідністю вирішення проблеми безробіття, пошуку нових джерел робочої сили та оптимізації використання [3, с. 96].

Потреба законодавчого регулювання гнучкості ринку праці сьогодні вимагає її розгляду з прикладного й теоретичного аспектів одночасно, оскільки ця проблема викликає об'єктивними вимогами сучасного стану економіки. На сьогодні в економічній літературі широкого розповсюдження набуло поняття гнучких (нетипових) трудових відносин. Згадується при цьому і гнучкість зайнятості, ринку праці, заробітної плати, трудових договорів і навіть гнучких (нетипових) працівників [4].

При цьому сама «гнучкість», зазвичай синонімічна поняттю «нетиповість», має переважно економічний зміст і стосується дегулювання, адаптації та інших юридичних неформалізованих дій. Однак у низці східно-європейських країн ця тенденція посилення гнучкості в регулюванні трудових відносин простежується досить чітко. Це стосується насамперед Естонії, яка фактично відмовилася від кодифікації трудового законодавства, почасти Латвії, меншою мірою Литви та Угорщини. При цьому очевидно, що гнучкість трудових відносин є проблемою не тільки економічною й політичною, а й науки трудового права, причому як загалом, так і в окремих своїх виявах [5, р. 323–345, 439–459].

Поняття гнучкості означає здатність економічної системи або окремих організаційних одиниць маневрувати, адаптуватися та реа-

гувати на глобальні зміни й виклики технологічного, економічного, організаційного, соціального плану. Оскільки ринок праці разом із ринком капіталів є основним факторним ринком і водночас похідним від ринку товарів і послуг, то його гнучкість зумовлюється дією багатьох чинників і набуває значення організаційного принципу та принципу зайнятості [6, с. 135].

Тож в аспекті теми гнучкістю ринку праці можна назвати трансформацією класичних форм зайнятості (праці) до тих, які є організаційно зручними для працівника, і тих, на які він вільно погоджується, утворюючи тим самим більшу свободу регулювання трудового договору між суб'єктами ринку праці.

Пошуки більшої гнучкості на ринку праці в західних країнах відбувалися в напрямі «свободи» роботодавців від різних інструментів соціального захисту працівників, зокрема щодо угод про мінімальний розмір оплати праці й захист зайнятості, шляхом укладання контрактів субпідряду, розширення тимчасової зайнятості, зайнятості неповний робочий час тощо. Тож не дивно, що гнучкі форми зайнятості не позбавлені суперечностей і залишаються предметом компромісу між працівником і роботодавцем. На мікрорівні гнучкість досягається завдяки розширенню навичок, умінь, знань, яких вимагали від працівників нові технології. Розвиток гнучкості ринку праці стимулювало й безробіття, за якого створювалася можливість використовувати непостійних працівників і зайнятих неповний робочий час [6, с. 136].

Разом із тим можна виділити основні причини появи та деякі переваги гнучкості праці, а саме:

1. Причини:

1.1. Глобалізація ринків, міжнародна конкуренція, міжнародний поділ праці прискорюють цикли підйому й зниження темпів розвитку економіки. За таких обставин модель традиційної зайнятості вже розглядається як така, що не відповідає сучасним вимогам [7, с. 104–121]. Це стимулює інтерес роботодавця до строкових трудових договорів, до «комп'ютерних надомників», до часткової заміни трудових відносин цивільно-правовими, посилення ролі матеріального стимулювання через його диференціацію тощо.

1.2. Прагнення роботодавців до зниження фінансових витрат, особливо в тих галузях виробництва, де вартість праці традиційно висока. Крім того, це надає можливість підприємцям зосередитися на діяльності, що становить основу їхнього бізнесу, залучаючи для виконання «другорядної» роботи працівників на основі субдоговорів, самозайнятих працівників. Звідси підвищений інтерес до так званої «філіалізації», дистанційної роботи, роботи за викликом, запозиченої праці тощо.

1.3. Поступова зміна становища працівника. З одного боку, відзначається прагнення до індивідуалізації, незалежності, різноманітності бажань і, що важливо, його очікувань від виконуваної роботи. «Гнучкий» працівник більш освічений, кваліфікований, професійно підготовлений. Він уже не потребує традиційної захисту, що надається трудовим правом.



Такий працівник здатний самостійно відстоювати свої інтереси, відкрито й успішно вести перемовини безпосередньо з роботодавцем із приводу встановлення найбільш сприятливих і вигідних для себе умов праці [8, р. 87].

Традиційне трудове право не може повною мірою враховувати всі зміни, що відбуваються в суспільстві та економіці, заважають реалізації інтересів учасників трудових відносин. Посилення гнучкості трудових відносин здійснюється шляхом проведення реформ, спрямованих на забезпечення ефективності функціонування ринку праці, до яких, зокрема, належать такі [2, с. 428]:

а) скасування монополії держави при наданні послуг із найму, а також пошуку та підбору персоналу, легалізацію приватних платних агентств зайнятості;

б) перегляд правового становища профспілок;

в) відмова від надмірної регламентації окремих інститутів трудового права;

г) легітимізація великої кількості різних, у тому числі гнучких, різновидів трудового договору [9, р. 69];

д) надання сторонам більшої свободи під час укладення, зміни та розірвання колективних та індивідуальних трудових договорів, наприклад, «шляхом розширення кола обставин, за яких можуть укладатися строкові договори, або за допомогою дозволу неодноразово продовжувати термін їх дії з умовою, що вони не будуть прирівняні до договорів на невизначений строк» [10, р. 641].

При цьому посилення гнучкості не повинно являти собою повернення до суто ринкових механізмів, оскільки це буде означати «заміну трудового права нормами цивільного права» й повну втрату стабільності становища працівника. Це не повна відмова від регулювання, а використання нових форм і методів регулювання. До того ж посилення гнучкості з окремих питань має супроводжуватися посиленням регулювання в інших сферах, таких як заборона дискримінації в трудових відносинах.

2. Переваги:

2.1. Можливість поєднання обов'язків по роботі за особистими й сімейними обставинами, що надає можливість залучати до праці жінок, які мають дітей, а також осіб із обмеженими фізичними можливостями.

2.2. Швидке та ефективне реагування на зміни між попитом і пропозицією на ринку праці, особливо в періоди економічних спадів і перебудови економіки.

2.3. Можливість адаптування молодих осіб на ринку праці та їх поступове залучення до роботи на повний день.

2.4. Комфортний вихід на пенсію за рахунок переходу від повної зайнятості до гнучких форм зайнятості й потім до виходу на пенсію.

2.5. Оптимізація економіки витрат підприємства на робоче місце, оренду та комунальні послуги тощо [3, с. 97].

У Законі України «Про зайнятість населення» зазначається, що державне регулювання зайнятості передбачає формування й реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для

забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості й соціального захисту в разі настання безробіття. У ст. 15 цього Закону наголошується, що одним із принципів державного регулювання зайнятості є відповідальність держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення [11]. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року проголошує своєю метою розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю й підвищення їхніх доходів [12].

Досягнення зазначених цілей пов'язане з пошуком шляхів досягнення оптимального балансу між ринковим механізмом і державним регулюванням зайнятості населення.

Конвенція МОП «Про надомну працю» № 177 пропонує основи регулювання та рекомендації щодо надомної праці. Ця Конвенція визначає основні поняття і правила, які стосуються надомної праці: термін «надомна праця» означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує:

і) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця;

ii) за винагороду;

iii) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з указівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб уважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень; особи зі статусом найманіх працівників не стають надомниками в розумінні цієї Конвенції через сам лише факт виконання ними від часу до часу роботи як найманими працівниками вдома, а не на своєму звичайному робочому місці [13].

Крім цього, Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці приєднаним країнам-членам пропонує таке: «... в разі відсутності організацій, що займаються проблемами надомників, національні органи повинні вживати відповідних заходів, висловлювати свою позицію щодо відповідного рівня забезпеченості; збирати і поновлювати докладну інформацію, яка має служити основою для національної політики в галузі надомної праці, публікуватися і бути доступною для громадськості.

Надомник має бути інформований про конкретні умови зайнятості у письмовій чи будь-якій іншій належній формі, яка відповідає національним законодавству і практиці.

1) Ця інформація повинна включати, зокрема:

а) ім'я та адресу роботодавця і посередника, якщо такий є;

б) тарифи або ставки оплати праці і методи обчислення; і

с) вид роботи, яка підлягає виконанню.

Комpetentний орган на національному рівні повинен забезпечити ведення обліку роботодавців, які надають роботу надомникам, і всіх використовуваних цими роботодавцями посередників.



Роботодавці повинні нести зобов'язання щодо повідомлення компетентного органу, якщо вони надають роботу надомникам уперше. Роботодавці повинні вести облік всіх надомників, яким вони надають роботу, окрім жінок і чоловіків. Роботодавці повинні також вести реєстраційні листи робочих завдань, доручених надомнику, із зазначенням: а) часу, відведеного для виконання завдань; б) тарифних ставок оплати праці; с) витрат, що виникли у надомника, якщо такі є, і розміру виплаченої у зв'язку з цим компенсації; д) будь-яких утримань із зарплати, проведених відповідно до національного законодавства; належної заробітної плати і виплаченої заробітної плати з відрахуванням утримань разом з датою проведенії виплати» [14].

Рекомендація МОП № 184 впроваджує такі основи регулювання: мінімальний вік; права на об'єднання й ведення колективних переговорів; оплату праці; безпеку та гігієну праці; тривалість робочого часу, періодів відпочинку й відпустки; соціальне забезпечення і захист материнства; захист у разі припинення трудових відносин; урегулювання спорів; програми щодо надомної праці (мова йде про програми, які інформують надомників щодо їхніх прав і тієї допомоги, якою вони можуть користуватися; привертають увагу організацій роботодавців і працівників, неурядових організацій і громадськості загалом до проблем, пов'язаних із надомною працею; полегшують об'єднання надомників в організації за їхнім власним вибором, включаючи коопераціви, тощо.

Проект Трудового Кодексу (далі – ТК) України (проект доопрацьований) станом на 20.05.2015 [15], у своїй ст. 44 запроваджує умови про роботу вдома. Мова в статті йде про те що, під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки й санітарії.

Ст. 144 ТК України запроваджує законодавче уявлення гнучкого режиму робочого часу, відповідно до якого за погодженням між працівником і роботодавцем може використовуватися гнучкий режим робочого часу з визначенням часу, коли працівник зобов'язаний перебувати на своєму робочому місці, часу, коли працівник має право на свій розсуд визначати час початку й закінчення роботи. При цьому має дотримуватися встановлена для цього працівника щоденна тривалість робочого часу, чи щотижнева норма робочого часу, чи норма робочого часу за певний обліковий період.

Ст. 146 ТК України врегульовує питання «гнучкості» роботи для працівників, які самостійно планують свій робочий час. Так, керівники юридичної особи й відокремлених підрозділів, працівники, які працюють у домашніх умовах, та інші категорії працівників, визначені колективним договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку, планують свій робочий час самостійно, якщо інше не визначено в трудовому договорі.

Ст. 223 ТК України врегульовує питання оплати праці роботи вдома: оплата праці за

трудовим договором про роботу вдома (ст. 44 проекту ТК) здійснюється за фактично виконану роботу або виготовлену продукцію відповідно до трудового договору з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва.

У проекті ТК надомна праця регулюється лише двома статтями, так само, як і питання гнучкого режиму робочого часу. Очевидно, що законодавець не приділив достатньої уваги цим можливостям гнучкого ринку праці. У проекті ТК має бути закріплена визначення надомної праці та гнучкого режиму праці, так як і мають бути визначені законодавчі гарантії для таких форм праці й умов трудового договору. Національне регулювання та механізм забезпечення гнучкого ринку праці буде першим кроком на шляху до реалізації й використання гнучких форм праці та виходу з нелегального сектора.

Професор А. Колот відмічає, що на українському ринкові праці відбуваються інтенсивні процеси трансформації зайнятості як щодо її змісту, так і щодо форм і видів [16]. Зокрема, поширюються нові нестандартні форми зайнятості й моделі робочого часу, посилюється диференціація сегментів ринку праці та підвищується їх гнучкість, що призводить до застосування нетипових трудових договорів (контрактів) [6, с. 139].

Останні не завжди відповідають інтересам найманых працівників, а тому необхідне нормативно-правове регулювання соціально-трудових відносин у цій частині. Стійку тенденцію до розвитку, на думку професора А. Колота, демонструють такі нетрадиційні форми зайнятості, як зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових договорів; тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договірів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість; нереєстрована зайнятість у формальному секторі [16, с. 143].

В умовах фінансово-економічної кризи в Україні, що супроводжується скороченням сукупного попиту, підприємства найчастіше вдаються до таких гнучких форм зайнятості: вимушена неповна зайнятість (часткове безробіття); режими зайнятості неповний робочий час; нестандартні організаційні форми зайнятості: тимчасові роботи, вторинна зайнятість (сумісництво), дистанційна зайнятість, «запозичена праця» (аутсорсинг, аутстаффінг, лізинг персоналу); нестандартні робочі місця: надомна праця, працівники за викликом; гнучкі (нестандартні) режими робочого часу, які можуть застосовуватися як за повного, так і неповного робочого часу [6, с. 138].

Правовою підставою для встановлення гнучкого режиму робочого часу є ст. 13 Кодексу законів про працю України і ст. 7 Закону України «Про колективні договірні угоди», згідно з якими питання режиму роботи, тривалості робочого часу й відпочинку вста-



новлюються в колективному договорі. Також правовим документом є Наказ Міністерства праці та соціальної політики «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу» від 04.10.2006 № 359 [17]. Згідно з цим документом, гнучкий режим робочого часу – це така форма організації праці, за якої для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їхніх структурних підрозділів установлюється режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу впродовж робочого дня. Обов'язковою умовою його застосування є забезпечення обліку відпрацьованого робочого часу та контролю за трудовою дисципліною працюючих у цьому режимі [6, с. 139].

Отже, класифікація гнучких форм зайнятості відповідно до можливостей чинного законодавства видається складним питанням, адже важко встановити, за якою ознакою їх можна класифікувати, і тому це питання вимагає окремого розгляду в конкретній темі. Ми вважаємо, що загальна класифікація гнучких форм праці (відносин праці) може мати певну послідовність у такому порядку: гнучкі договірні зобов'язання – диференціація предмета й умов трудових договорів з умовами про гарантії для працівників; зовнішня гнучкість – зміни умов зайнятості за участю роботодавця (посилення територіальної мобільності працівників) – спрощення процедур найму та звільнення (аутсорсинг, субконтрактинг, лізинг працівників тощо); внутрішня гнучкість – зміна посад працівниками в межах підприємства (упровадження гнучких режимів зайнятості, сумісництво, надомна праця тощо); функціональна гнучкість – підвищення професійної мобільності в межах підприємства (ротація кадрів, перенавчання, обмін досвідом); фінансова гнучкість – гнучкість заробітної плати, адаптація зарплати до змін умов ринку (застосування відрядних систем оплати праці).

Сьогодні трудовому законодавству доступний лише окремий вид такої зайнятості, як надомна робота. Інші форми жодним чином не врегульовані, тому роботодавці змушені використовувати локальні акти або індивідуальні трудові договори для врегулювання всіх сторін такої діяльності.

Використання телепрацівників є перспективною формою організації трудових відносин, про що свідчить досвід Європейського товариства, наприклад, Директиви Ради 91/533/ЕЕК, 89/390/ЄЕС. Телепрацівником є людина, що використовує комунікації для роботи вдома повний робочий день або його частину. Найманий телепрацівник має індивідуальний контракт, що передбачає роботу вдома поряд із роботою в приміщенні компанії [18].

Очевидно, що в Україні також варто хоча б на рівні базових зasad унормувати таку працю. Інакше єдино можливою легальною формою використання праці телепрацівників залишається укладення з ними договорів як із фізичними особами-підприємцями.

Залишаються острівські регулювання трудовим правом і фрилансери. З одного боку,

фактичні «вільні художники», можливо, і через особисті уподобання не бажають пов'язувати свою кар'єру з офіційним працевлаштуванням. Ale ж досить поширеними є випадки обману таких працівників щодо сплати винагороди. Знову ж таки, легальним способом співпраці є надання послуг як із фізичною особою-підприємцем.

Імовірно, що протягом найближчого часу не доводиться розраховувати на розв'язання проблем гнучкої зайнятості. Крім того, проект ТК України, який перебуває на розгляді у Верховній Раді України, також цих питань не вирішує.

Звідси висновок експертів МОП: «Певний рівень гнучкості праці прийнятний у тих випадках, коли він не руйнує стандартних трудових відносин і спирається на гарантії ринку праці, що забезпечує захист у разі переходу на інше місце роботи, оскільки це сприяє зміцненню добробуту працівника, а не його руйнування. ... Уряди повинні формувати ефективну систему гарантій ринку праці, основану на політиці в галузі праці, а також передусім на працю, і тільки потім – на соціальний захист» [19, с. 70, 74, 75, 76].

Одним із першочергових шляхів підвищення рівня зайнятості для всіх бажаючих працювати легально має стати відновлення функціонування надомної форми організації праці. Розпочати необхідно з удосконалення законодавчо-нормативної бази. Річ у тім, що Україною не ратифіковано основного міжнародного документа щодо правового регулювання надомної праці – Конвенції МОП № 177 (1996 р.) про надомну працю [13].

Якщо політика держави на ринку праці має на меті скорочення безробіття, то, по-перше, надають можливість скоротити кількість незайнятих; по-друге, дають населенню змогу використовувати найзручніші форми зайнятості; по-третє, допомагають роботодавцям маніпулювати кількістю і якістю робочої сили, що задіяна в організації, виходячи з проблем виробництва й економічної ситуації.

Заходи організаційного та корпоративного характеру державної політики зайнятості потребують змін, серед яких таке: законодавче зменшення обсягів допустимих надурочних робіт; скорочення тривалості робочого тижня; перехід на сумарний річний підрахунок робочого часу, який дає змогу перейти від цілорічної повної зайнятості до концентрації періодів роботи й неробочих періодів протягом року; збільшення оплачуваних відпусток; субсидії та/або податкові пільги підприємствам, які використовують гнучкі форми зайнятості; стимулювання створення власного бізнесу тощо.

Висновки. Отже, запропонований у статті підхід до розробки стратегії вдосконалення структури зайнятості оснований на поєднанні положень традиційної концепції зайнятості й концепції гнучких форм зайнятості, яка уможливлює знаходження рівноваги між забезпеченням гнучкості ринку праці та соціальним захистом працівників, взаємодоповнюючи й взаємопосилуючи їх, що дає змогу сформувати стратегію, адаптовану до нормативних, демографічних, трудових і ре-



гіональних умов функціонування ринку праці України.

Обґрутування використання нестандартної (гнучкої) зайнятості в умовах політичної, економічної кризи та розвитку трудових відносин розширяє уявлення про нестандартну зайнятість як гнучку форму використання найманої праці з нетиповими організаційними умовами, робочими місцями, робочим часом, коригування її сприйняття як форми зайнятості для розширення гнучкості ринку праці в Україні.

Для реструктуризації класичної зайнятості в напрямі формування інноваційної (гнучкої) структури зайнятості потрібно провести низку структурних змін: удосконалення нормативно-правового забезпечення розвитку ринку праці в умовах посилення ролі гнучких форм зайнятості; розробка й упровадження механізмів легалізації нестандартних форм зайнятості (поліпшення інформаційно-статистичної бази), створення умов для розвитку інноваційних форм зайнятості з одночасним забезпеченням соціального захисту працюючих; оптимізація пропорцій у застосуванні гнучких форм зайнятості й забезпечення соціальної захищеності працівників; пошук механізмів удосконалення колективно-договірного регулювання, розвитку соціально-трудових відносин.

Не останню роль буде відігравати реалізована в державі система пільгового кредитування й оподаткування; бюджетна політика з метою стимулювання підприємців зберігати і створювати робочі місця, здійснювати професійне навчання кадрів; створення бази вакансій нестандартного працевлаштування, державної системи профорієнтації, підготовки й перепідготовки кадрів; підтримка міжрегіональних трудових міграцій; забезпечення соціальнопідтримки громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці; вирішення питань професійнопреабілітації та працевлаштування осіб із обмеженими фізичними можливостями й вимушено переселених осіб.

Очевидно, що можливо визнанням офіційного статусу забезпечити мінімальний рівень правового захисту «гнучким» працівникам шляхом виведення їх зі сфери нелегальної зайнятості або самозайнятості. Використання гнучких форм зайнятості передусім має бути спрямоване на забезпечення кожному гідної роботи. Політика держави повинна бути націлена на недопущення того, щоб «тимчасова робота або працевлаштування через агентство для деяких людей привело їх у глухий кут» [20, с. 149].

ЛІТЕРАТУРА:

1. Vander Heijen. P. Post-Industrial Labour Law and Industrial Relations in The Netherlands // Labour Law in the Postindustrial Era. Aldershot. – 1994. – P. 133.

2. Лушников А.М. Юридическая конструкция гибкобильности трудовых отношений как ответ на вызовы 21 века / А.М. Лушников // Юридическая техника. Выступления на круглом столе. – 2013. – № 7. – Ч. 2. – С. 427.

3. Костюнина Г.М. Гибкие формы занятости: мировой опыт и практика Сингапура / Г.М. Костюнина // Труд за рубежом. – 2004. – № 2. – С. 96.

4. Гимпельсон В.Е. Велики ли глаза у страха? Страх безработицы! и гибкость заработной платы! в России / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, Т.Д. Ратнисова. – М., 2005; Гимпельсон В.Е. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников. – М., 2005; Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработица в России / Р.И. Капелюшников. – М., 2004; и др.

5. Engels C. Subordinate Employees or Self Employed Workers; Rojot J. Security of Employment and Employability / C. Engels // Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies / Editor R. Blanpain. – 2007. – P. 323–345, 439–459.

6. Рудакова С.Г. Проблеми використання гнучких форм зайнятості в Україні / С.Г. Рудакова // Соціально-трудові відносини : теорія та практика. – 2012. – № 1 (3). – С. 135.

7. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, Д.М. Лушников. –СПб., 2006. – С. 104–121.

8. Rood I. Labour law in the 21st century / I. Rood // Labour Law in the Post-industrial Era. Aldershot. – 1994. – P. 87.

9. Tiraboschi I. Deregulation and Labour Law in Italy / I. Tiraboschi // R. Blanpain (ed.). Deregulation and Labour Law / Kluwer Lwa International. Printed in Great Britain. – 2000. – P. 69.

10. Cordova A. From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations / A. Cordova // International Labour Review. – 1986. – № 6. – P. 641.

11. Про зайнятість населення : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

12. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-p/print1331403489022463#n12>.

13. Про надомну працю : Конвенція МОП № 177 // Офіційний сайт Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ilo.org.ua/DocLib/Forms/conventions.aspx>.

14. Щодо надомної праці : Рекомендація МОП № 184 // Офіційний сайт Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ilo.org.ua/DocLib/Forms/recommendations.aspx>.

15. Проект Трудового кодексу України від 20.05.2015 № 1658 // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

16. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : [монографія] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.

17. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 № 359 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.nau.ua/doc.

18. Паринов С.И. Экономика 21 века на базе Интернет-технологий / С.И. Паринов, Т.И. Яковleva. – М. : ИОЭПП СО РАН, 2001. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rvles.ieie.ncs.ru/~parinov>.

19. Справляясь с переходными процессами: Управление как средство обеспечения достойного труда : Доклад Генерального директора. – Женева. МВТ, 2005. – Т. 2. – С. 70, 74, 75, 76.

20. Болле П. Динамика перемен и защита трудящихся / П. Болле // Международный обзор труда. – 2002. – № 3–4. – С. 149.