

Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері

А. КОЛОТ,
доктор економічних наук
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Розглядаються теоретичні і практичні аспекти трансформації інституту зайнятості. Основна увага приділена нестандартним формам зайнятості та моделям організації робочого часу.

Рассматриваются теоретические и прикладные аспекты трансформации института занятости. Основное внимание уделено нестандартным формам занятости и моделям организации рабочего времени.

The article is concerned with theoretical and practical aspects of the employment institute transformation. We put a greater emphasis on non-standard work statuses and models of working time arrangements.

Ключові слова: *трансформація зайнятості, інститут зайнятості, нестандартні форми зайнятості, дистанційна зайнятість, запозичена праця, моделі робочого часу.*

Складовою глобальних змін у соціально-трудовій сфері є трансформація зайнятості, а саме — модифікація традиційних і виникнення абсолютно нових її форм. Ці зміни активно впливають на основні параметри ринку праці (попит, пропозицію, ціну робочої сили, появу нових суб'єктів та інститутів тощо), а тому існує потреба в глибокому науковому опрацюванні даної проблематики.

У новітній економічній літературі дедалі більше публікацій з проблем ринку праці та зайнятості, в яких розглядаються теоретичні аспекти цього специфічного ринку, подаються загальні його характеристики, наводяться кількісні та якісні параметри, розглядаються регіональні особливості тощо. Маємо визнати, що за останнє десятиліття перш за все вчені-трудовики без перебільшення здійснили прорив у науковому опрацюванні організаційно-економічних механізмів регулювання ринку праці. Вагомими є здобутки у розвитку статистики ринку робочої сили і ринку робочих місць. Втім, зміни у розвитку суспільства і його економічної системи нині є настільки стрімкими, що наукові дослідження соціально-трудової проблематики часто не встигають за потребами реальної практики, їх масштаби і глибина далеко не завжди є задовільними. Статистика сумлінно ілюструє очевидні і поверхневі процеси, а нам треба виявляти, аналізувати, узагальнювати тенденції соціально-трудового розвитку; оцінювати їх з позицій відповідності інтересам сторін і суб'єктів соціально-трудо-

вих відносин, пропонувати заходи щодо використання цих змін на благо суспільства.

Використання термінів «трансформація зайнятості», «трансформація соціально-трудових відносин», яким належить провідне місце в цій публікації, є цілком виправданим, адже трансформація є докорінною руйнацією усталених стереотипів та поглядів. Отже, йдеться не про оптимізацію, модернізацію чи удосконалення у тій чи іншій царині, а про тотальну зміну. Саме така зміна відбувається у сфері зайнятості під впливом чинників об'єктивного і водночас глобального характеру. Трансформація стосується всіх аспектів зайнятості і соціально-трудо-вих відносин, тому що відбувається на всіх рівнях паралельно та одночасно.

Радикальні зміни в інституті зайнятості — це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудової складової на виклики динамічних змін — технологічних, організаційних, мотиваційних, демо-економічних, споживчих тощо. Водночас це є свідченням розвитку відносин постіндустріальної економіки (економіки знань) у функціонуванні сучасного ринку праці. Нова ієрархія факторів економічного розвитку¹, інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій і, передусім, інформаційно-комунікаційних, все більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності. Посилення ролі творчої людини у виробництві обумовлює нарощення попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококваліфікованих

¹ Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4. — С. 4–9.

працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового. Людський капітал стає провідним фактором економічного розвитку, найефективнішим економічним ресурсом. Водночас слід пам'ятати, що постійне зростання вимог до кваліфікації й мобільності працівників дедалі більше поєднуюватиметься з проблемою зайнятості низькокваліфікованих і недостатньо мобільних громадян.

В Україні, як і у більшості країн світу, також відбувається глибинна трансформація зайнятості. Йдеться про зміну її основних форм, видів та змісту. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. Вже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та проявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості суттєво впливають на соціально-трудова сферу, адже під їх впливом змінюється як структура, так і зміст соціально-трудова відносин.

Результати проведеного автором дослідження дають підстави виокремити низку взаємопов'язаних процесів, які відбулися у світовій практиці за останні 10–15 років, набувають усе більших масштабів, інтенсивності, змінюють зайнятість і ustalені параметри ринку праці, а саме:

- поширення нових, нестандартних форм зайнятості і моделей організації робочого часу;
- посилення диференціації сегментів ринку праці під впливом нової ієрархії факторів виробництва;
- підвищення гнучкості та мобільності сегментів ринку праці, орієнтованих на інтелектуально та інформаційно насичені технології;
- зміщення акцентів на якість трудового потенціалу, а отже на якість освіти, навчання упродовж життя, формування і розвиток нових компетенцій, що їх вимагає економіка знань;
- зміна багатьох компонентів соціально-трудова відносин на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства. Зазначені зміни стосуються як форми, так і змісту відносин у сфері праці. Складовою цих змін є, зокрема, масове застосування атипових трудових договорів (контрактів) як наслідок, з одного боку, підвищення гнучкості ринку праці, а з іншого — формування нової якості робочої сили. За цих умов нагальною стає індивідуалізація соціально-трудова відносин.

Основне предметне поле цієї статті — теоретико-методологічні і прикладні аспекти трансформації інституту зайнятості, що є результатом застосування нестандартних (нетипових) її форм та впровадження нових моделей організації робочого часу. Саме ці взаємопов'язані процеси чи не найбільше впливають на інститут зайнятості та змістові характеристики соціально-трудова відносин.

До нетрадиційних форм зайнятості, які набувають дедалі більшого поширення на світовому ринку праці, належать:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;
- нереєстрована зайнятість у формальному секторі.

Вважаємо, що класифікація форм нестандартної зайнятості потребує доповнення, деталізації, уточнення класифікаційних ознак тощо. Слід враховувати, що межі між різними формами нестандартної зайнятості є розмитими та рухомими. Що ж стосується самого поняття «нестандартна зайнятість», то, визначаючи його сутність і характерні риси явища, більшість дослідників ринку праці і зайнятості цілком виправдано відштовхуються від протилежного, а саме — дефініції стандартної зайнятості. Під останньою розуміється зайнятість за наймом у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору.

Довгостроковим і глибинним джерелом нестандартної зайнятості є, на нашу думку, симбіоз двох факторів, що діють у просторі і часі. Йдеться про те, що зростаюча потреба роботодавців (попит на нетипову зайнятість) поєднується з одночасною трансформацією пропозиції праці. Серед чинників, що продукують підвищення попиту на нетипову зайнятість, виділимо:

- структурні зрушення у процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, що притаманне постіндустріальній економіці (економіці знань);
 - посилення глобальної конкуренції;
 - значне розширення сектора послуг;
 - небувалі масштаби застосування інформаційних та комунікаційних технологій;
 - наростання гнучкості ринку праці і виробництва.
- Зміни у структурі пропозиції робочої сили стимулюються дією таких чинників:
- зростаюче залучення жінок, молоді, у тому числі студентів, до активного економічного життя;
 - підвищення добробуту домогосподарств;
 - комп'ютеризація та зростання технічного оснащення домогосподарств;
 - поступове перетворення «людини економічної» на «людину творчу»;
 - підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом.

Статистичні дані, матеріали спеціальних досліджень свідчать, що поширення нестандартної зайнятості є характерним для всіх країн світу. Як зазначають російські дослідники цієї проблематики В. Гімпельсон і Р. Капелюшников, розширення масштабів нестандартної зайнятості — це не короткотривала аномалія і не політичний прорахунок, які можна усунути за допомогою відповідних «правильних» законів або інших заходів державної економічної політики. Тут проявляється глобальна тенденція, що має глибокі соціальні, економічні, політичні та технологічні коріння².

Поширеною формою нестандартної зайнятості є зайнятість на умовах неповного робочого часу, про масштаби якої свідчать такі дані. За матеріалами Міжнародного бюро праці, у 2006 р. в країнах ЄС-15³ одне з п'яти робочих місць було робочим місцем з неповною зайнятістю⁴.

Автори названої вище монографії вказують на те, що частка працівників, які працюють неповний робочий день, збільшилася за останні три десятиліття в Австралії з 11,9 до 27,9%, в Японії — з 13,9 до 26,0%, у Канаді — з 9,7 до 18,8%, у Великій Британії — з 16,0 до 23,3%, у Німеччині — з 10,1 до 19,6%. У США цей показник досяг свого піку (18,4%) у 1983 р., після чого почав знижуватися і нині становить 13,2%. Більше всього у США, порівняно з іншими країнами, ринок праці насичений нестандартними робочими місцями.

До основних нетипових форм зайнятості слід віднести й тимчасову зайнятість. За даними Міжнародного бюро праці, у період з 1995 по 2006 рр. у країнах ЄС-15 частка тимчасово зайнятих працівників зросла приблизно на 25% і становила 14,7% загальної кількості зайнятих⁵.

Працівники, які перебувають у стані тимчасової зайнятості, мають, як правило, гірші умови роботи порівняно з тими, що працюють на умовах постійного трудового договору. Це проявляється у нижчій заробітній платі, відсутності гарантій зайнятості, звуженні соціального забезпечення, обмеженому доступі до програм професійного розвитку і кар'єрного зростання, мізерних соціальних послугах, що їх надає підприємство, труднощах з отримання кредитів на житло тощо.

До позитивних рис тимчасової зайнятості можна віднести те, що перспективному працівникові вона надає шанс отримати постійну роботу. Наприклад, якщо молодий працівник продемонструє свої здібності, отримає практичний досвід, то роботодавець буде зацікавлений продовжити термін дії трудового договору з таким працівником. У країнах ЄС-15 протягом 1995–2001 рр. третина працівників, які мали тимчасові контракти, дістали можливість перейти на постійні умови найму.

Вагомою складовою трансформації трудових відносин останнім часом стала дистанційна зайнятість. Масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості, передусім у розвинутих країнах світу, є значними і мають тенденцію до прискорення. За наявними оцінками, у європейських країнах частка працівників, що можуть перебувати у стані дистанційної зайнятості, становить від 10 до 22% загальної чисельності зайнятих.

Нині, як справедливо наголошує М. В. Луданик, консенсусу в розумінні основних рис та ознак дистанційної зайнятості в науковому співтоваристві поки не існує, так само, як не досягнуто згоди з питань, які характеристики має містити це поняття. Форми застосування дистанційної зайнятості надзвичайно різноманітні, а хаотичність і швидкість поширення цього явища тягне за собою появу нових термінів і понять⁶.

У науковій літературі набули поширення два поняття — «телеробота» і «теледоступ». Термін «телеробота» (telework) використовується як синонім до поняття «теледоступ до робочого місця» і застосовується в Європі, а «теледоступ» (telecommuting) здебільшого використовується у США. У 1990 р. МОП запропонувала тлумачити телероботу як «діяльність на віддаленому від офісу чи виробництва робочому місці завдяки новим комунікаційним технологіям»⁷.

Одне з перших унормованих визначень терміна «телеробота» було запропоноване Європейською комісією наприкінці 80-х рр. ХХ ст. Телеробота у запропонованій редакції визначалася як «робота, що здійснюється індивідом (найманим працівником, самозайнятим, надомником) переважно віддалено від традиційного робочого місця для роботодавця, з використанням телекомунікацій і передових інформаційних технологій»⁸.

² Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова. — М. : Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. — С. 386.

³ ЄС-15 — Австрія, Бельгія, Данія, Греція, Ірландія, Іспанія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Португалія, Велика Британія, Фінляндія, Франція, Швеція.

⁴ Восьмое региональное совещание. Доклад Генерального директора МБТ: Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии. — Т. I. — Ч. 1. — МБТ, Женева, 2009. — С. 24.

⁵ Там же.

⁶ Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования: [автореф. дис. ... канд. экон. наук] / М. В. Луданик. — М. : Моск. гос. ун-т им. Ломоносова, 2006. — С. 12.

⁷ Neugart M. Temporary Agency Work and Equilibrium Unemployment / M. Neugart, D. Storrie // Department of Economics Goeteborg University, 2001 — С. 3.

⁸ Офіційний сайт Єврокомісії з питань телероботи // <http://www.eto.org.uk>.

Звернімося й до визначення телероботи, що його запропонував Конгрес професійних спілок Великої Британії, — це «дистанційна робота, що здійснюється за допомогою інформаційних і телекомунікаційних технологій»⁹. Можна навести низку інших визначень телероботи, які, втім, є однотипними: в усіх наголошується на двох ключових характеристиках телероботи — наявності певної відстані від класичного, традиційного місця роботи і використання інформаційно-комунікаційних технологій.

Вважаємо, що для комплексної характеристики даної форми зайнятості більш доцільним є використання не термінів «теледоступ», «телеробота» тощо, а поняття «дистанційна зайнятість». У трактуванні Г. І. Салахеєвої дистанційна зайнятість — новий вид зайнятості, формами вияву якого є низькокваліфікована робота вдома, кваліфікована робота вдома та мобільна дистанційна робота. Г. І. Салахеєва до переваг цієї форми зайнятості зараховує економію часу і грошей на проїзд до місця роботи, гнучкий графік роботи, появу нових трудових перспектив для людей з обмеженими можливостями, забезпечення засобів існування для тих громадян, які не можуть знайти традиційного місця роботи, а також ефективний спосіб зниження рівня безробіття¹⁰.

Розгорнуту характеристику дистанційної зайнятості пропонує М. В. Луданик, пов'язуючи її з по-

етапним розвитком наукової термінології у цій царині (рис. 1).

Заслугове на увагу одна з найбільш повних і детальних, структурованих характеристик дистанційної зайнятості, що її запропонувала Єврокомісія з питань телероботи (табл. 1).

Розкриваючи сутність дистанційної зайнятості маємо обов'язково зважати на такі її характеристики, як віддаленість робочого місця, ненормований робочий час, віртуальність середовища, у якому протікає трудова діяльність, використання інформаційних та комунікаційних технологій, гнучкість соціально-трудова відносин.

Можна запропонувати розгорнуте визначення дистанційної зайнятості, а саме: дистанційна зайнятість — це нестандартна форма зайнятості, яка заснована на гнучких соціально-трудова відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій.

Реальні та потенційні переваги і недоліки використання дистанційної зайнятості для суб'єктів соціально-трудова відносин і суспільства в цілому детально розглянуто у дисертації І. І. Моторної¹¹, виконаної під керівництвом автора статті.

Електронний сегмент українського ринку праці лише формується, але темпи його розвитку випере-

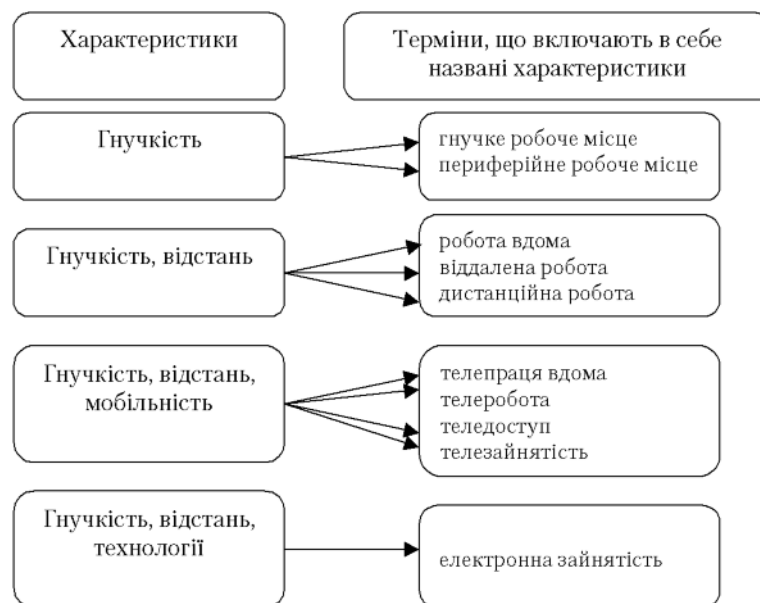


Рис.1. Основні характеристики формування поняття «дистанційна зайнятість»*

* Джерело: Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования [дис. ... канд. экон. наук] / Луданик М. В. — М. : Моск. гос. ун-т им. Ломоносова, 2006. — С. 20.

⁹ Wellman B., et al. Computer networks as social networks: Collaborative work, telework, and virtual community // Annual Review of Sociology. Vol. 20. Palo Alto: Annual Review Co., 1996. — С. 21.

¹⁰ Салахеєва Г. И. Социально-экономические факторы занятости в России [автореф. дис. ... канд. экон. наук] / Г. И. Салахеєва. — Казань : Казанский гос. ун-т, 2007. — С. 11.

¹¹ Моторна І. І. Соціально-трудова відносини: формування та розвиток [дис. ... канд. экон. наук] / І. І. Моторна. — К. : Київський нац. экон. ун-т ім. В. Гетьмана, 2009. — 256 с.

Таблиця 1

**Види і форми дистанційної зайнятості
з використанням інформаційних і комунікаційних технологій***

Назва (англ.)	Визначення
Telework, Telecommuting	Телеробота вдома чи теледоступ до робочого місця – постійні чи тимчасові працівники працюють у себе вдома, а не в офісних приміщеннях роботодавця
Flexible Working	Мобільна телеробота – працівники мають із замовниками контакт на відстані за допомогою комп'ютерної техніки та надають послуги, для виконання яких раніше потрібно було бути в офісі замовника
Telecentres	Телецентри – надають можливість мати комп'ютеризований офіс недалеко від місця проживання персоналу, що хоче працювати не вдома, але й не хоче витратити час на дорогу до основного офісу
Telecottages	Телекотеджі – забезпечують людей за місцем проживання можливістю не тільки працювати, а й навчатися та спілкуватися
Functional relocation	Функціональне перерозміщення – функції, що виконувалися недалеко від замовника, тепер концентруються і здійснюються на відстані
Offshore telework	Офшорна телеробота – переміщення робіт у віддалені місця від основного регіону
Home Base Telework	Телеробота – виконання виробничих операцій працівниками в будь-якому територіально не пов'язаному з офісом місці з використанням систем віддаленого доступу
Televillage	Телесело – це концепція, що є результатом розвитку системи телекотеджів, але з більшою адаптацією до стилю життя та потреб людини. Головна ідея – створити ціле суспільство для роботи і життя в мережевій економіці
Telework with outsourcing affects	Телеробота з заміною постійного штату тимчасовими працівниками, які виконують різні роботи за тисячі кілометрів від офісу і навіть за межами країни

* Джерело: Офіційний сайт Єврокомісії з питань телероботи // <http://www.eto.org.uk>

джають започаткування відповідних інститутів та прийняття необхідних заходів правового, організаційного, політичного характеру задля забезпечення легітимності дистанційної зайнятості та створення умов для її ефективного застосування.

До першочергових завдань, що підлягають вирішенню у цій царині, слід віднести:

- унормування статусу та прав дистанційно зайнятих працівників;
- урахування специфіки організації праці дистанційно зайнятих працівників та захисту їхніх інтересів у практиці колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (соціального діалогу);
- установлення відповідальності роботодавців за умови та безпеку праці дистанційно зайнятих працівників;
- уведення моніторингу та контролю діяльності у цій сфері зайнятості;
- коригування державної політики зайнятості з урахуванням специфіки електронного сегмента ринку праці;
- активізація досліджень, що мають науково опрацювати інституціональні засади розвитку дистанційної зайнятості у контексті захисту прав та інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин на даному сегменті ринку праці.

На ринку праці багатьох країн світу вже тривалий час застосовується нетипова форма зайнятості, що отримала назву запозиченої праці. У дещо спрощеному трактуванні запозичена праця – це форма нетипової зайнятості, яка передає цього працівника в розпорядження іншого роботодавця.

Інститут запозиченої праці має свою історію, у якій переплетені економічні, політичні, мотиваційні обставини та відповідні інтереси сторін соціально-трудових відносин. Концепція запозиченої праці сформувалася у США в 60-ті рр. XX ст., а виникла така форма найму та зайнятості ще у 20-ті – 30-ті рр. минулого століття. На перших етапах застосування інституту запозиченої праці компанії США використовували у своїх інтересах особливості податкового законодавства, яке дозволяло запроваджувати вигідні схеми пенсійного страхування. У 1982 р. відповідні норми законодавства США були скасовані, однак запозичена праця як форма найму і зайнятості збереглася та отримала нові імпульси розвитку у зв'язку з потребою фірм у гнучкому управлінні персоналом.

Поширення інституту запозиченої праці тісно пов'язане з розвитком агентств зайнятості, які, власне, надають послуги у цій сфері. Спочатку агентства зайнятості обслуговували малі підприємства, перебираючи на себе надання послуг з оренди робочої сили

за певну винагороду для виконання допоміжних функцій: охорона приміщень, їх прибирання, кур'єрське обслуговування тощо. Згодом агентства зайнятості значно урізноманітнили свої послуги та розширили їх масштаби. Наприклад, у США річні обсяги послуг, що їх надають агентства зайнятості, перевищують \$250 млрд. Цьому сприяв розвиток законодавчої бази на національному та міжнародному рівнях, яка визначила послуги із запозиченої праці як окремий вид діяльності та унормувала діяльність агентств зайнятості. Зокрема у 1997 р. на 85-й сесії МОП було прийнято Конвенцію № 181 та затверджено Рекомендацію № 188, предметом яких є діяльність приватних кадрових агенцій.

Послуги запозиченої праці у світі зростають у середньому на 20–25% за рік, а кількість фірм, які спеціалізуються на таких послугах, збільшується у півтора раза. У США, наприклад, послуги із запозиченої праці нині надають 2 тис. фірм, що за обсягом становить понад 25% кадрового ринку країни. Завдяки фірмам, що надають послуги із запозиченої праці, у США працевлаштовується близько 10 млн чол., а в країнах ЄС — майже 7 млн чол. У Європі найбільша частка працівників, зайнятих за контрактами запозиченої праці, має місце в Ірландії, Греції, Італії (табл. 2).

Оскільки інститут запозиченої праці має тенденцію до розвитку, то існує й потреба у ретельному дослідженні схем запровадження та шляхів модернізації цієї форми зайнятості.

Розгорнуту характеристику основних рис запозиченої праці дають автори однієї з концепцій правового регулювання цієї форми зайнятості: «Спеціалізована комерційна фірма (частіше всього приватне агентство зайнятості) наймає у свій штат працівників, тимчасових або постійних, виключно для виконання замовлень на послуги цих працівників, що надходять від фірм-замовників та іноді від фізичних осіб. Агентства з лізингу робочої сили (агентства зайнятості) передають своїх працівників підприємствам-користувачам, так би мовити, у позичку, в оренду, напрокат на певний час. Для агентства зайнятості надання послуг з передачі персоналу в оренду — це свого роду підряд на надання персоналу і вид підприємницької діяльності, що приносить дохід»¹².

Існує й визначення запозиченої праці як фінансової оренди працівників — укладення договору про довгострокову оренду персоналу, відповідно до якого орендар протягом визначеного строку здійснює виплати лізинговій компанії за тимчасове користування послугами і компетенцією наданого (переданого в оренду) персоналу¹³.

Структурна схема механізму запозиченої праці зображена на рис. 2.

У зарубіжній та вітчизняній практиці використовують кілька видів (схем) застосування запозиченої праці, а саме:

- 1) лізинг персоналу;
- 2) аутстафінг персоналу;
- 3) аутсорсинг персоналу.

У науковців поки що немає єдиного тлумачення поняття «лізинг персоналу». З. Прохоров лізинг персоналу розглядає як форму тимчасового або строкового залучення персоналу зі сторони¹⁴. На думку А. Піскунова, лізинг персоналу передбачає «...такий метод використання людських ресурсів, який полягає у наданні однією організацією в розпорядження іншої (фактичного роботодавця) фахівців необхідного профілю та кваліфікації для виконання певних функцій на користь цієї організації»¹⁵. За визначенням А. Решетнікової, лізинг персоналу — це новий вид бізнесу, який, з одного боку, забезпечує ринок праці кваліфікованими фахівцями, тобто задовольняє потреби певного сектора економіки, а з другого — приносить прибуток¹⁶. Існує й визначення лізингу в соціально-трудої сфері як форми використання будь-якого нематеріального активу стороною, що не володіє цим активом у повному обсязі¹⁷.

Згідно з нормами світової законодавчої практики, лізинг у соціально-трудої сфері має властивості платності, багатоциклічності та терміновості. Водночас лізинг персоналу є надзвичайно складним поєднанням орендних, кредитних відносин та посередництва.

Використання роботодавцями різноманітних схем лізингу персоналу зумовлено певними перевагами цієї форми залучення персоналу, серед яких основними є такі:

- можливість набору необхідної кількості персоналу певних якісних характеристик у найкоротший термін;
- скорочення адміністративних та деяких інших витрат на ведення кадрового діловодства, бухгалтерського обліку тощо;
- зниження витрат на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців;
- можливість мінімізувати витрати, пов'язані з оподаткуванням фонду оплати праці;
- залучення потрібної кількості персоналу відповідно до сезонності виробництва.

Утім застосування роботодавцем набору різних схем лізингу має й свої недоліки, які будуть розглядатися далі.

Різновидом запозиченої праці є аутсорсинг персоналу. Останній розшифровується буквально як «залу-

¹² Хозяйство и право. — 2004. — № 2-3. — С. 32.

¹³ <http://www.kadrovik.ru>.

¹⁴ Прохоров З. Лізинг персоналу / З. Прохоров // Лізинг. — 2007. — № 4. — С. 62.

¹⁵ Піскунов А. Лізинг робочої сили в Росії / А. Піскунов // Лізинг. — 2007. — № 2. — С. 41.

¹⁶ Решетнікова А. Нетрадиційна форма лізингу: лізинг персоналу / А. Решетнікова // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 3. — С. 45.

¹⁷ Кір'ян Т., Куліков Ю. Управління лізингом робочої сили / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 3. — С. 11–12.

Таблиця 2

Частка працівників, зайнятих за контрактами запозиченої праці, в деяких країнах ЄС (у % до загального числа зайнятих)*

Країни	Частка працівників, %
Австрія	1,7
Бельгія	2,6
Німеччина	0,6
Данія	0,9
Іспанія	2,4
Франція	3,3
Греція	4,4
Ірландія	5,5
Італія	5,0
Нідерланди	2,5
Португалія	0,4
Швеція	0,5
Фінляндія	0,3
Велика Британія	2,3
ЄС в цілому	2,3

* Джерело: *Third European Survey on Working Conditions, 2000.*

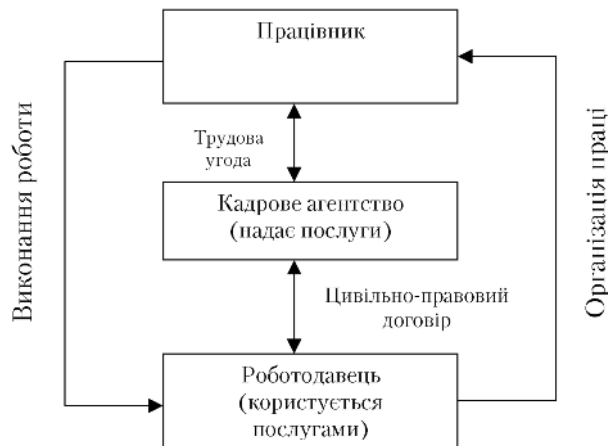


Рис. 2. *Схема механізму запозиченої праці*

чення персоналу». Суть цієї схеми запозичення полягає в тому, що організація передає одну або кілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди. Організаційно-економічний механізм аутсорсингу є таким: працівники перебувають у штаті організації-надавача персоналу, виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію-замовника персоналу. Наприклад, на підставі цивільно-правової угоди одна організація (що надає персонал) виконує в іншій організації (що його замовляє) такі функції, як охорона приміщень, їх прибирання, обслуговування комп'ютерних мереж тощо.

Аутсорсинг як вид запозиченої праці виник у США та згодом поширився практично на всі країни світу. Але потенційні можливості, переваги та недоліки аутсорсингу належним чином ще не дослідже-

ні, а для практики його застосування характерним є домінування методу спроб і помилок. Поверхневими є оцінки науковців щодо доцільності застосування цієї інновації на ринку праці. Західні фахівці надають переважно позитивну оцінку аутсорсингу персоналу, який здатен, на їхню думку, забезпечити зниження видатків на утримання персоналу, передати супутні ризики компанії-провайдеру робочої сили, досягти вищої ефективності роботи залучених підрозділів¹⁸. Оцінки вітчизняних фахівців щодо переваг аутсорсингу та доцільності його поширення на українському ринку праці є стриманішими, оскільки, як свідчать результати досліджень, відбувається масове порушення прав працівників, погіршення їх соціальної захищеності тощо¹⁹.

¹⁸ Bhagwati J, Panagariya A, Srinivasan T. N. The Muddles over Outsourcing / Bhagwati J, Panagariya A., Srinivasan T. N // The Journal of Economic Perspectives, Vol. 18, No. 4 (Autumn, 2004), pp. 93–114: [Web source]. : <http://www.jstor.org/stable>.

¹⁹ Манойленко О. В. Аутсорсинг як інструмент підвищення ефективності антикризового управління / О. В. Манойленко // Вісн. Між-нар. Слов'ян. ун-ту. – 2006. – № 1.– С. 8–12. – [Електронний ресурс]: <http://www.nbu.gov.ua>. – (Серія: Економічні науки).

До нових, нетипових, форм зайнятості належить і аутстафінг персоналу, що, як уже зазначалося, є складовою інституту запозиченої праці. Аутстафінг — оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, котра з тих чи інших причин не має наміру утримувати цей персонал у себе. Організаційно-економічний механізм аутстафінгу є таким.

1. Компанія-замовник виводить за межі штату частину своїх співробітників та передає їх кадровому агентству.

2. Агентство формально виконує для працівників функції роботодавця, але фактично вони й далі працюють у тій самій компанії.

3. Як роботодавець кадрове агентство виконує весь спектр притаманних функцій: укладає трудові контракти з персоналом та виконує усі функції, що пов'язані з їх реалізацією, веде кадрове діловодство, здійснює відрахування у фонди соціального страхування та утримує податок з доходів фізичних осіб; оформляє лікарняні листки, відпустки; надає необхідні довідки тощо.

Отже, у межах організаційно-економічного механізму запозиченої праці в цілому можна виокремити класичну та інші технології наймання й використання запозичених працівників. Класична технологія запозичення у цій царині є такою. Спеціалізована фірма (агентство зайнятості) набирає у свій штат працівників для виконання замовлень, які надходять від підприємств та іноді від фізичних осіб, на послуги цих працівників. Агентство зайнятості, надаючи послуги згідно зі статутними документами, передає працівників підприємству-замовнику в оренду на певний період та на визначених умовах. Ця форма запозичення має назву «лізинг персоналу». Для агентства зайнятості надання послуг з лізингу персоналу — це вид підприємницької діяльності, що приносить дохід. Інші технології запозичення персоналу та його використання (аутсорсинг, аутстафінг) є модифікацією зазначених раніше відносин між трьома сторонами — агентством зайнятості, підприємством-замовником, працівником.

Розглянемо детальніше взаємодію між учасниками ринку запозиченої праці.

1. *Відносини між агентством зайнятості і підприємством-замовником.* Між цими двома сторонами відносини мають цивільно-правовий характер і регулюються двостороннім договором, згідно з умовами якого агентство зайнятості несе відповідальність перед підприємством-замовником за якість робочої сили та зобов'язується здійснювати професійну підготовку, підвищення кваліфікації запозичених працівників, їх заміну у разі неналежного виконання функціональних обов'язків (доручених робіт), хвороби тощо. Складовою договору є терміни надання послуг, страхові обов'язки сторін, суми компенсацій

за обсяги робіт, що виконуються на замовлення, зобов'язання замовника щодо створення належних умов праці.

2. *Відносини між агентством зайнятості і запозиченим працівником.* Ці відносини формально є трудовими, але мають швидше цивільно-правовий, аніж трудовий характер. По-перше, такий договір, за умовами якого трудова послуга надається третій стороні, не передбачений вітчизняним трудовим законодавством. По-друге, договір між агентством зайнятості і запозиченим найманим працівником не є постійним (безстроковим), але й не є класичним строковим. «Прив'язка» строку роботи здійснюється, як правило, не до виконання обумовленої договором функції, а до одержання результату роботи (послуги). По-третє, взаємні права і відповідальність сторін (особливо стосовно роботодавця) і третьої сторони у таких договорах, як правило, вписані фрагментарно. По-четверте, запозичений працівник має підтвердити свою поінформованість у тому, що його договір з агентством зайнятості не може породжувати трудових правовідносин з підприємством-замовником. До того ж у договорі, про який ідеться, нерідко не зазначається, на які підприємства-замовники може бути направлений працівник.

Як бачимо, відносини між агентством зайнятості і запозиченими працівниками «не вписуються» у рамки чинного законодавства, яке потребує вдосконалення відповідно до особливостей запозиченої праці.

Агентство зайнятості як формальний роботодавець відповідає перед запозиченими працівниками за виплату заробітної плати в обумовленому в договорі розмірі, здійснює відрахування внесків у фонди соціального страхування, ознайомлює працівників з вимогами техніки безпеки на підприємстві-замовнику, укладає з працівником договір про матеріальну відповідальність, якщо йому (працівникові) належить працювати з матеріальними цінностями.

3. *Відносини між підприємством-замовником і запозиченим працівником.* Перш за все слід наголосити на тому, що ці відносини не врегульовуються прямими юридичними договорами і є так звані імпліцитними відносинами. Їхній характер зумовлюється здебільшого усталеними в суспільстві соціальними, етичними нормами у сфері праці. Справді, на ринку запозиченої праці відносини між його суб'єктами регулюються такими актами:

- а) цивільно-правовим договором між агентством зайнятості і підприємством-замовником;
- б) специфічним трудовим договором (контрактом) між агентством зайнятості і працівником.

Цивілізовані соціально-трудова відносини у царині запозиченої праці мають формуватися на тих самих засадах, що й для штатних працівників підприємства-замовника. Про ці засади (правила, умови тощо) працівник має бути поінформований під час найман-

ня. Однак, оскільки відносини між запозиченими працівниками і підприємством-замовником є імпліцитними, зазначені вище правила та умови праці можуть не виконуватися або діяти в урізаному обсязі. Підприємство-замовник має інструктувати запозичених працівників на їхніх робочих місцях, контролювати дотримання технології, правил внутрішнього розпорядку, тобто перебирати на себе частину функцій роботодавця, котрим формально є агентство зайнятості. Питання про те, в який спосіб і в якому обсязі це здійснюється на практиці, залишається відкритим.

В умовах імпліцитного характеру відносин між підприємством-замовником і запозиченим працівником певна частка традиційних елементів системи управління персоналом, образно кажучи, «зависає». Деякі питання, що пов'язані з відбором, звільненням, організацією праці, тривалістю робочого часу, охороною праці тощо на практиці можуть «випадати» із системи договірних відносин та регламентації.

Процес реалізації послуг запозиченої праці можна поділити на три етапи:

- підготовчий;
- поточної взаємодії суб'єктів ринку запозиченої праці;
- завершальний.

У табл. 3 наведено зміст кожного з цих етапів.

Інститут запозиченої праці не можна однозначно оцінювати: позитивно чи негативно. Палітра оцінок насправді є досить строкатою.

Міжнародні експерти з проблем ринку праці до переваг цієї форми зайнятості відносять таке:

1) використання робочої сили на умовах запозичення дозволяє підприємствам швидко замінювати працівників, які відсутні з тих чи інших причин (відпустка, відрядження, хвороба тощо);

2) запозичення дозволяє мати потрібну кількість працівників для оперативного виконання виробничих завдань (термінових, непередбачуваних, пов'язаних із сезонністю тощо);

3) така форма залучення до роботи дає змогу гнучко змінювати кількісний і якісний склад працівників за різких коливань економічної кон'юнктури, наприклад, пік продажу товарів, обслуговування міжнародних спортивних змагань, форумів, фестивалів тощо;

4) запозичення персоналу на умовах, узгоджених з агентством зайнятості, дозволяє не в усіх, але в багатьох випадках оптимізувати витрати на персонал.

Міжнародні експерти з питань зайнятості справедливо називають і недоліки запозичення персоналу, які існують, коли роботодавець:

- а) прагне будь-що досягти економії витрат за статтею «Заробітна плата»;
- б) намагається «урізати» соціальний пакет;

в) прагне запозичення праці як засобу внесення розбрату в колектив;

г) хоче посилити експлуатацію працюючих;

г) намагається уникнути певних зобов'язань, що випливають з чинних законодавчих та договірних актів;

д) планує використати певні схеми ухиляння від сплати податків;

е) прагне економії за рахунок урізання соціальних гарантій, що їх мають постійні працівники.

Отже, відносини, які є віддзеркаленням цієї форми зайнятості, доволі складні, суперечливі. Не вщухають дискусії щодо правомірності та доцільності поширення інституту запозиченої праці, оскільки, на думку багатьох дослідників, є загроза дискримінації, порушення трудових прав, скорочення гарантій соціального захисту у порівнянні зі штатними працівниками, посилення експлуатації. Можна навести й інші недоліки запозиченої праці, які можливі в умовах недосконалості державно-договірної регулювання відносин у цій царині.

Практика застосування запозиченої праці в Україні теж має свою історію та тенденцію до стрімкого розвитку. На перших етапах попит на працівників запозиченої праці формувався в основному з боку компаній з іноземним капіталом. Останніми роками під впливом загальносвітових тенденцій розвитку ринку праці та перманентних фінансових і економічних криз попит на послуги запозиченої праці набув неабияких масштабів, незважаючи на те, що ані трудове законодавство, ані інші галузі права не містять спеціальних норм, що мали б регулювати сферу запозиченої праці. Утім і нині основними замовниками послуг запозиченої праці на українському ринку залишаються іноземні компанії або компанії з часткою іноземного капіталу.

Розвиток інституту запозиченої праці стримується через низку нерозв'язаних проблем організаційного та правового характеру. Залишаються недостатньо дослідженими механізми взаємодії суб'єктів запозиченої праці, їхні права та обов'язки, договірні засади відносин у цій сфері, способи розв'язання конфліктів тощо. Далеко не розв'язаними залишаються організаційно-правові питання регулювання діяльності агентств зайнятості. Вітчизняне трудове законодавство не містить норм щодо використання запозиченої праці, проте і не забороняє її застосування.

Відносна новизна цієї проблематики для України потребує її наукового опрацювання і водночас критичного налізу та адаптації зарубіжного досвіду до реалій вітчизняної економіки. Особливої уваги потребує дослідження таких проблем, як ліцензування агентств зайнятості, унормування статусу та прав працівників, які підпадають під інститут запозиченої праці, забезпечення охорони праці, технологія діяльності агентств зайнятості тощо.

В інтересах набуття правового статусу інститутом запозиченої праці вважаємо за потрібне:

Таблиця 3

Етапи реалізації послуг запозиченої праці (взаємодії суб'єктів ринку)

Етап	Підприємство-замовник	Агентство зайнятості	Запозичений працівник
1. Підготовчий	<ul style="list-style-type: none"> • Подання заявки до агентства зайнятості щодо послуг запозиченої праці; • Підготовка та укладання цивільно-правового договору з агентством зайнятості; • Співбесіда з кандидатами на вакансію та підготовка висновків щодо доцільності відбору 	<ul style="list-style-type: none"> • Укладення цивільно-правового договору щодо надання послуг із запозиченої праці; • Пошук працівників згідно з заявкою агентства зайнятості; • Попередній відбір запозичених працівників; • Укладення трудових договорів (контрактів) з запозиченими працівниками 	<ul style="list-style-type: none"> • Проходження попередньої співбесіди з представниками агентства зайнятості та підприємства-замовника; • Проходження остаточної процедури відбору; • Укладення трудового договору (контракту) з агентством зайнятості
2. Поточна взаємодія суб'єктів ринку запозиченої праці	<ul style="list-style-type: none"> • Надання робочого місця, що відповідає умовам атестації; • Створення умов, що відповідають чинним стандартам та вимогам техніки безпеки; • Визначення функцій та обсягів виконуваних робіт; • Звернення в агентство зайнятості з питань оперативного використання запозичених працівників (дотримання трудової дисципліни, внесення змін в організацію праці тощо) та інших питань управління персоналом аж до пропозицій щодо заміни залучених працівників; • Перерахування коштів агентству зайнятості за надані послуги 	<ul style="list-style-type: none"> • Моніторинг якості послуг та виконання інших зобов'язань, які є предметом цивільно-правового договору; • Виконання функцій, які притаманні відділу кадрів, відділу бухгалтерського обліку й аудиту, іншим підрозділам підприємства-замовника стосовно запозичених працівників; • Посередництво у вирішенні спірних питань, що виникають між підприємством-замовником і запозиченими працівниками 	<ul style="list-style-type: none"> • Виконання функціональних обов'язків та обсягів робіт, що передбачені умовами трудового договору (контракту); • Одержання в агентстві зайнятості трудової винагороди за виконану роботу
3. Завершальний	<ul style="list-style-type: none"> • Звернення в агентство зайнятості з пропозицією щодо продовження або розірвання договору щодо надання послуг і трудових договорів 	<ul style="list-style-type: none"> • Продовження або розірвання договору щодо надання послуг підприємству-замовнику; • Продовження або розірвання трудових договорів із працівниками 	<ul style="list-style-type: none"> • У разі продовження чинності трудового договору залишається у штаті агентства зайнятості, виконує обумовлені договором функції та обсяги робіт, одержує трудову винагороду за виконану роботу; • У разі припинення чинності трудового договору виводиться зі штату агентства зайнятості та звільняється з дотриманням вимог трудового законодавства

➤ ратифікувати Конвенцію МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» (1997 р.);

➤ ухвалити Закон України «Про захист прав працівників, яких наймають приватні агентства зайнятості з метою надання послуг третім особам»;

➤ використовувати у вітчизняній практиці норми, що містяться у Рекомендації МОП № 188 «Про приватні агентства зайнятості» (1997 р.).

Складовою трансформації інституту зайнятості та чи не найбільш характерною ознакою гнучкості у сфері безпосереднього докладання праці є нетипові моделі робочого часу²⁰.

²⁰ Підвищення гнучкості організації робочого часу стосується як нестандартних (нетипових) форм зайнятості, так і типових (класичних). — Авт.

Донедавна гнучкість робочого часу обмежувалася здебільшого графіками змінної роботи та надурочною роботою. Реальністю кінця минулого та початку нового тисячоліття є чітка тенденція переходу від традиційних (стандартних) режимів робочого часу до гнучких, які набувають поширення. Наведемо такі дані. 1995 р. близько 65% працівників країн ЄС мали фіксовані (стандартні) графіки роботи, а вже у 2005 р. їх частка скоротилася до 61%.

Безумовно, організація робочого часу здатна впливати як на умови праці і задоволення потреб працівника, так і на конкурентоспроможність підприємства, результати його діяльності. Тому оптимальними є ті варіанти, за яких задовольняються потреби працівників, зокрема щодо повноцінного виконання сімейних обов'язків, а роботодавець має можливість підвищити завантаженість обладнання, забезпечити поставки продукції за контрактом, підвищити гнучкість організації виробництва та поліпшити фінансовий стан підприємства.

Узагальнюючи зарубіжну практику застосування нетипових моделей робочого часу, маємо підстави для виокремлення таких їх різновидів, які можуть комбінуватися:

- 1) неповний робочий час як вияв неповної зайнятості;
- 2) поділ робочого місця між кількома працівниками;
- 3) змінна робота;
- 4) застосування рахунків робочого часу;
- 5) гнучкий робочий час, що базується на взаємній довірі;
- 6) аморфний робочий час;
- 7) робота за викликами.

Такі моделі робочого часу можуть бути і стандартними і гнучкими, якщо працівник має можливість змінювати початок і закінчення свого робочого дня. Робота на умовах неповного робочого часу може виконуватись у межах чітких часових меж, що визначені роботодавцем. У даному разі йдеться про скорочення робочого часу або пересування окремих його частин протягом тижня, місяця, про нестандартні форми, які не є гнучкими.

Гнучкими ж є ті моделі робочого часу, які формуються за участі роботодавця і працівника та передбачають спільне прийняття рішення стосовно розподілу і тривалості індивідуального робочого часу.

Різновидом гнучких моделей робочого часу є застосування спеціальних рахунків, які дозволяють нетипово організувати індивідуальний робочий час конкретних працівників, оскільки припускаються варіації початку і закінчення робочого дня (тижня). Зазначені рахунки є обліковою системою відображення нормативного робочого часу (що його має відпрацювати працівник згідно з договором) і фактично відпрацьованого робочого часу працівником

протягом дня, тижня, місяця, року тощо. Отже, рахунки робочого часу містять інформацію про «нагромадження» і «заборгованості» відносно нормативної величини робочого часу. Якщо існують борги, то працівник має їх погасити (відпрацювати). У разі, якщо працівник перевищив нормативне значення робочого часу, він може «недопрацювати» в наступному календарному періоді, взяти відпустку або одержати грошову компенсацію. Зазначені варіанти набувають чинності за погодженням з роботодавцем. На практиці застосовуються коротко- і довгострокові рахунки робочого часу. Короткострокові рахунки передбачають ведення обліку робочого часу за період менше від одного року.

Поширеною формою короткострокових рахунків є облік роботи за гнучким графіком. Існують різні моделі гнучкого графіка роботи. За простої моделі працівник може вибирати час початку і закінчення робочої зміни. При цьому тривалість робочого часу протягом зміни є жорстко фіксованою. За використання складної моделі гнучкого графіка роботи працівник має право на «розставлення» робочого часу протягом доби, тижня. Різновидом цієї моделі є графік роботи, який передбачає фіксацію годин, днів обов'язкової присутності працівника, а залишок робочого часу розподіляється на розсуд виконавця роботи.

У разі використання моделі аморфного робочого часу до працівника доводиться лише загальний обсяг часу, який він має відпрацювати за певний період. Розподіл цього часу (тривалість, послідовність, інші почасові межі) свідомо залишається ненормованим. Аморфний робочий час — це збірне поняття, що вміщує елементи цілої низки форм, графіків роботи і вирізняється особливою гнучкістю. Трудовий договір може передбачати, що весь робочий час протягом року (місяця) є аморфним, або ж фіксувати його частку в загальному обсязі. Наприклад, у трудовому договорі обумовлюється, що аморфний робочий час становить 800 годин на рік за загальної їх кількості 1500. Цей тип гнучкого робочого часу звичайно використовується за значних коливань обсягів робіт, виконуваних протягом року, і є досить зручним як для роботодавця, так і для працівника.

Слід зазначити, що існує низка правил, вимог, які встановлюють застосування різноманітних нетрадиційних моделей робочого часу. Це стосується й моделі аморфного робочого часу. У Німеччині, наприклад, застосовуючи аморфний робочий час, роботодавець має враховувати основний закон про робочий час і закон про охорону праці. Водночас умови організації аморфного робочого часу регулюються також галузевою або внутрішньофірмовою угодою. Отже, гнучкість як основна ознака нетипових моделей організації робочого часу завжди є обмеженою чинними законодавчими і договірними актами і вод-

ночас містить суттєвий компонент свободи у межах домовленостей між роботодавцем і працівником.

Використовуючи модель аморфного робочого часу, роботодавець має можливість уникнути циклічного наймання і звільнення працівників протягом року через збільшення або скорочення обсягів робіт (замовлень). Працівники за такої організації робочого часу мають змогу розширити можливість розпоряджатися своїм часом роботи — працювати довше та інтенсивніше за великої кількості замовлень або менше і навіть бути відсутнім на роботі, якщо замовлення скоротилися.

Модель організації робочого часу за довірою має такі особливості. Роботодавець свідомо відмовляється від контролю за використанням робочого часу найманими працівниками, оскільки впевнений у їхній порядності та високій відповідальності. Працівники, у свою чергу, одержують повну свободу з питань використання робочого часу, обумовленого трудовим договором.

Цілком очевидно, що такий тип гнучкого робочого часу може застосовуватися далеко не на всіх підприємствах. Умовою його використання є висока організаційна культура, соціальна згуртованість колективу та скерованість на високі кінцеві результати діяльності.

Організація робочого часу за довірою охоплює цілу низку компонентів різних моделей гнучкого робочого часу. При цьому можливі такі варіанти застосування: визначається час присутності й обсяги робіт для всього колективу в цілому, а індивідуальний час та обсяги роботи конкретного працівника визначаються на колективних засадах без участі менеджменту; визначаються межі робочого часу для кожного працівника, але контроль за присутністю на робочому місці з боку адміністрації не здійснюється; керівництво підприємства орієнтується на обсяг виконаних робіт і відмовляється від контролю за використанням нормативного робочого часу; запроваджуються рахунки робочого часу, ведення яких довіряється працівникам.

Застосування розглянутого щойно типу гнучкого робочого часу має як свої переваги, так і певні недоліки. До перших слід віднести: підвищення продук-

тивності праці завдяки високій зацікавленості в її результатах; підвищення мотиваційних настанов працюючих; нову якість задоволення працею; розвиток корпоративної культури; високий рівень самовираження і самореалізації через значну свободу в організації праці та прийнятті рішень, пов'язаних зі здійсненням трудового процесу. До недоліків цього типу гнучкого робочого часу віднесемо: ризик несумлінного виконання трудових обов'язків з боку окремих працівників; можлива перевтома працівників та виникнення професійних захворювань через брак традиційного контролю за тривалістю робочого часу й інтенсивністю праці.

І насамкінець акцентуємо увагу зацікавленого читача на такому. Нестандартні форми зайнятості та нові моделі організації робочого часу, як і інші складові трансформації інституту зайнятості, — це багатопланові, багатовекторні, складні соціально-економічні явища сьогодення. Їх не можна оцінювати однозначно лише позитивно. Водночас вони не несуть на собі неодмінно негативний відбиток і не мають піддаватися суспільному осуду, призупиненню, обмеженню подальшого розвитку, дискредитації тощо. Ці явища закономірно впливають з реалій сучасного економічного і соціального розвитку, є віддзеркаленням, проекцією нової економіки на ринок праці. Утім автор не поділяє думки, що стандартна форма зайнятості, стандартна організація ієрархічних соціально-трудова відносин є «історичною аномалією», тоді як різноманітні форми нестандартної зайнятості слід розглядати як загальне правило²¹. Неупереджений аналіз стану і закономірностей розвитку соціально-трудова сфери та сучасної економічної системи в цілому не дає переконливих доказів стосовно вичерпання потенціалу стандартної зайнятості та умов її застосування. Більше того, такий аналіз свідчить про передчасність застосування багатьох атипових форм зайнятості через брак належних умов для їх запровадження.

Досліджувані соціально-економічні явища потребують подальшого наукового опрацювання, прогнозування, регулювання, оцінки з позицій інтересів усіх суб'єктів соціально-трудова відносин та приведення в чіткі нормативно-правові межі.

²¹ Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. — P. 342.

²² Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан, глобальні виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010.