

СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ: ФЛЕКСИБІЛІЗАЦІЯ ТА ПРЕКАРИЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Синергетичний ефект дії таких основних чинників цивілізаційного розвитку кінця ХХ ст., як формування єдиних планетарних механізмів регулювання соціально-економічних і політичних процесів, флексибілізація основних чинників виробництва під впливом глобалізації, інформатизації та розвитку технологічного базису суспільства спричиняє зміну вимог до праці, відносини зайнятості зазнають впливу дезінтеграції та децентралізації виробництва. Перехід до пост-індустріальної моделі розвитку стимулює виникнення соціальних інновацій – нововведень у соціальній практиці, спрямованих на вирішення протиріч, викликаних неоднорідністю й нестабільністю суспільства, співіснуванням різних аксіологічних систем, підвищенням рівня соціальної мобільності, зокрема за рахунок зміни традиційних форм і способів соціальної взаємодії.

Метою даної роботи є дослідження соціальних інновацій на національному ринку праці в контексті якісних зрушень флексибілізації та прекарізації зайнятості, визначення пріоритетних напрямів політики щодо пом'якшення пов'язаних соціальних ризиків.

Термін «інновація» вперше був введений в економічну науку в ХХ ст. Й.Шумпетером (*Schumpeter, J.*) [1] в контексті дослідження розвитку економічних систем. Тематика соціальних інновацій та ініційованих ними соціальних змін відображена у дослідженнях М. Вебера (*Weber, M.*) [2], П. Друкера (*Drucker, P.*) [3], Е. Дюркгейма (*Durkheim, Й.*) [4], Р. Оуена (*Owen, R.*) [5], П. Розанваллона (*Rosanvallyn, P.*) [6]. Термін «соціальна інновація» в його сучасному значенні пов'язаний з ім'ям лауреата Нобелівської премії М. Юнуса (*Yunus, M.*) [7], автора концепції мікрокредитування і соціального бізнесу, запровадженої Grameen Bank в якості прикладу соціального підприємництва для створення нових соціально орієнтованих організацій.

Сьогодні інновації розглядаються у зв'язку не лише з новими технологіями і створенням продуктів з новими корисними властивостями, удосконаленням менеджменту та маркетингу, але також і в контексті підвищення ефективності функціонування складних соціальних систем. Такий підхід дозволяє виокремити соціальні інновації як результат інвестування інтелектуального рішення в розробку та отримання нового знання чи ідеї щодо полегшення діяльності та зміни способу життя людей, оновлення організаційних форм існування соціуму, а також наступний процес їх впровадження з отриманням додаткової цінності (прибуток, лідерство, пріоритет, докорінне поліпшення, якісна перевага, прогрес тощо).

Особливостями соціальних інновацій є їх колективний характер (взаємодія), віддаленість у часі та неконкретний характер ефекту, більш виразний причинно-наслідковий зв'язок із зовнішнім середовищем і широка сфера застосування залежно від групових та особистісних якостей людей, які беруть участь у ре-

алізації таких інновацій. При впровадженні соціальних інновацій на новій технологічній та інституціональній основі може мати місце застосування нового способу використання існуючих соціальних практик, що не обов'язково супроводжується позитивним соціальним ефектом. Водночас, соціальні інновації на ринку праці спричиняють якісні зрушення, пов'язані з формуванням певних ризиків для працівників, роботодавців, держави і суспільства, зокрема щодо: зменшення постійної і прямої зайнятості, зростання безробіття й мобільності робочої сили, зниження ціни праці та якості зайнятості, посилення і викривлення ринкової конкуренції. Втім цей дихотомічний підхід до соціальних інновацій у сфері зайнятості поки що залишається недостатньо дослідженим.

Методологічні підходи економічної теорії ґрунтуються на визначенні сутності праці як основної сфери життєдіяльності людини. Згідно класичної трудової теорії вартості, праця виступає основною формою реалізації економічного статусу для переважної більшості людей. Вона розглядається як доцільна, свідомо діяльність людини, спрямована на задоволення потреб індивіду й суспільства. Задоволення потреби у праці є одним з найважливіших аспектів соціалізації людини і відбувається завдяки існуванню феномену зайнятості – суспільно корисної діяльності людини, що зазвичай приносить заробіток (трудоий дохід). Як економічна категорія, зайнятість відображає ступінь залучення до праці, задоволення особистих потреб людини і суспільної потреби у працівниках та являє собою сукупність соціальних й економічних відносин щодо участі населення у трудовій діяльності. З цих позицій зайнятість є важливою характеристикою ринку праці як сфери формування відповідних попиту і пропозиції.

Соціально-економічна форма праці визначає модель її суспільної організації та спосіб взаємодії людей в процесі виробництва. Генезис найманої праці, як ринково відчужуваного об'єкту і джерела трудових відносин між носіями первинного права (працівниками й роботодавцями) щодо використання та відтворення робочої сили, безпосередньо пов'язаний з промисловою революцією і розвитком індустріального капіталізму. Відносини зайнятості мають більшу сферу охоплення за рахунок включення до неї не лише найманих працівників, але також і осіб, які не є суб'єктами трудових відносин, оскільки самостійно забезпечують себе роботою, що приносить їм дохід, або працюють без оплати (на сімейних підприємствах, волонтерами та ін.).

Еволюційний розвиток суспільства супроводжується якісними змінами характеру продуктивних сил і соціально-економічних відносин, модифікацією ролі особистісного чинника – зменшення його значення з переходом від мануфактурного до машинного способу виробництва та зворотних змін під впливом науково-

технічного прогресу, за якого працівник стає активною перетворювальною силою виробничого процесу.

Базові характеристики трудових відносин, що в теоретичному плані розглядаються як елементи стандартної зайнятості, сформувалися у середині ХХ ст. в рамках «концепції фордизму» – моделі масового споживання з синхронізованими ринковим попитом на продукцію і динамікою виробничого потенціалу, де рівновага забезпечується завдяки зв'язку між продуктивністю праці та реальною заробітною платою. За таких умов досягнення соціального компромісу між капіталом і працею в формі інститутів соціальної держави та соціально орієнтованої ринкової економіки забезпечило баланс між патерналізмом і неолібералізмом, що стало одним з основних чинників економічного зростання [8] до початку 1970-х років. Виходячи з цього, стандартна зайнятість розглядалась як повна зайнятість на умовах безстрокового трудового договору з одним роботодавцем, захищена від необгрунтованого звільнення [9, с. 6].

Зростання ролі корпорацій та формування безособового характеру відносин, розвиток «мережевого суспільства», віддалення центрів прийняття рішень від місця їх реалізації роблять невизначеність і відсутність можливостей впливу характерними ознаками сучасних технологій управління, зокрема в сфері праці, а свобода переміщень, мінливість, непостійність, нестабільність розглядаються як чинники успіху. Така «текучість» руйнує солідарність і шкодить існуючим соціальним структурам та практикам [10].

Процес трансформації стандартної зайнятості в нестандартні й нестабільні форми визначається як її прекарізація (англ. *precarious* – сумнівний, небезпечний, ризикований, не гарантований, нестабільний). Відбувається відмова від колективного на користь індивідуального, з сфери трудових відносин практично виключається частина економічно активного населення, зайнята в неформальному секторі, існують тіньова зайнятість і приховані трудові відносини. Наймана праця перестає бути безальтернативною об'єктивною необхідністю для працездатних членів сучасного суспільства, оскільки відбувається зростання ролі нетрудових чинників у збільшенні багатства.

Суспільство постійно вирішує оптимізаційні задачі максимізації корисного ефекту за наявних ресурсів, або мінімізації витрат для досягнення бажаного ефекту. На заміну трудової теорії вартості, в сфері праці все більш широко використовується теоретична концепція граничних величин (маржиналізму), за якої вартість послуг робочої сили визначається граничною корисністю цих послуг, мають місце спроби ревізії класичних трудових прав і зміцнення неоліберальних тенденцій як альтернативи патерналізму [10]. Ці та інші принципи зрушення у сфері зайнятості актуалізують пошук інноваційних рішень, здатних по-новому структурувати дану сферу суспільних відносин.

Основними формами нестандартної зайнятості, притаманними національному ринку праці, є *залучена (запозичена) праця, гнучка зайнятість і трансформація трудових відносин*. Офіційна статистична інформація не дозволяє в повному обсязі вимірювати масштаби поширення нестандартної зайнятості на ринку праці України, однак існуючі показники та окремі експертні оцінки дають змогу зробити певні висновки.

Використання *залученої (запозиченої) праці* здійснюється в рамках аутсорсінгу (англ. *outsourcing* (outer-

source-using) – використання зовнішнього джерела/ресурсу), аутстафінгу (англ. *out+ staff* – позаштатний) та лізингу персоналу (англ. *personal-leasing* – оренда персоналу). *Аутсорсінг* являє собою технологію передачі окремих бізнес-процесів або виробничих функцій зовнішній компанії-аутсорсеру, що спеціалізується на послугах у відповідній сфері (послуги call-центрів, юридичних і бухгалтерських компаній, клінінгу тощо). На аутсорсінг зазвичай передаються функції з професійної підтримки безперебійної працездатності окремих систем та інфраструктури на основі тривалого договору. Найбільш часто зустрічається аутсорсінг бізнес-процесів, виробничий аутсорсінг, ІТ-аутсорсінг (розробка, впровадження і супровід інформаційних систем) та аутсорсінг управління знаннями (аналітична обробка даних, формування і управління базами знань). *Аутстафінг* передбачає залучення компанією на час виконання конкретної роботи позаштатних працівників-фрилансерів (англ. *freelancer* – найманець), а *лізинг* дозволяє «орендувати» працівників. При цьому працівники наймаються посередником (компанією-постачальником) для виконання роботи на користь третьої сторони (компанії-користувача). Якщо при аутстафінгу припинення роботи працівника у користувача означає фактичне розірвання трудового договору з постачальником, то при лізингу, за аналогічних умов, трудові відносини працівника з постачальником зберігаються [11, с.18].

При використанні аутстафінгу і лізингу виникають тристоронні трудові відносини, за яких трудовий договір з працівником укладає не користувач, а постачальник. У свою чергу, взаємні зобов'язання користувача і постачальника регулюються цивільно-правовим договором, предметом якого є послуги з надання (підбору) персоналу для виконання певних робіт. Кодекс Законів України про працю не регулює тристоронні трудові відносини, а Законом України «Про зайнятість населення» (від 05.07.2012 р. № 5067-VI) унормовано лише надання послуг з посередництва у працевлаштуванні. Відтак, у випадку тристоронніх трудових відносин для працівників, найнятих постачальником, існує ризик втрати індивідуальних і колективних трудових прав, пов'язаний з непрозорим розподілом сфер відповідальності та обов'язків постачальника і користувача.

Експерти відзначають тенденцію росту звернення українських компаній до послуг компаній-аутсорсерів. Водночас, поняттям аутсорсінга часто підміняються зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників при реорганізації (злитті, приєднанні, поділі, виділенні тощо), реструктуризації, приватизації, репрофілюванні, ліквідації компанії та ін. В результаті вибір компанії-аутсорсера на основі конкурентної пропозиції послуг підміняється її створенням шляхом виділення непрофільних підрозділів та реєстрації на їх основі нових юридичних осіб, штучним формуванням ринків послуг компаній-аутсорсерів за відсутності реальної конкуренції (наприклад, в містах з моногалузевою структурою економіки).

В Україні під виглядом аутстафінгу часто відбувається формальне переведення працівника зі штату користувача до штату постачальника, за якого він залишається працювати на своєму робочому місці й виконувати звичайні функції. Термін «лізинг персоналу» не використовується в національному праві, оскільки лю-

дина не може бути предметом орендних правовідносин, тому практично не існує легальних лізингових компаній, що пропонують спеціалістів з числа власних штатних працівників. Досвід роботи рекрутингових агентств свідчить, що найбільшим попитом на ринку лізингу персоналу користуються спеціалісти з ритейлу (англ. *retail* - продавати у роздріб), технічний персонал та офісні працівники, рідше зустрічається лізинг керівного складу компаній та фінансово-економічного персоналу [12].

Форми і характер використання залученої (запозиченої) праці в Україні постійно змінюються. На початку вони можуть мати ознаки аутсорсингу (переведення і працевлаштування працівників на нові підприємства), але з часом набути характеру тристоронніх трудових відносин.

До інноваційних форм гнучкої зайнятості може бути віднесена *дистанційна зайнятість (телеробота)* і різні форми *нестабільної (нестійкої) зайнятості (зайнятість неповний робочий час та робота на умовах строкового трудового договору)*.

Особливостями *дистанційної зайнятості (телероботи)* є:

взаємодія між працівником і роботодавцем у віртуальному середовищі з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій;

відсутність стаціонарного робочого місця (робота через інформаційні мережі, вдома і в спеціальних центрах, просторово віддалених від офісу чи виробничих приміщень);

ненормований робочий час, самостійність методів організації праці та ін. [13, с. 3].

При роботі на умовах дистанційної зайнятості працівник може використовувати обладнання підприємства, виконувати вказівки роботодавця, підпорядковуватися відповідному контролю. Відтак, дистанційна зайнятість не змінює статус зайнятості працівника лише у зв'язку зі зміною способів виконання роботи.

Національним трудовим законодавством не врегульовано використання дистанційної зайнятості та

надомної праці, однак вони досить широко представлені на ринку праці, зокрема у сфері послуг. Прикладами дистанційної зайнятості є спеціалізовані веб-портали (посередники) для програмістів, спеціалістів у сфері ІТ-технологій, перекладачів, копірайтерів, редакторів, журналістів та ін., робочі місця з віддаленим доступом у диспетчерів таксі, операторів call-центрів, майстерень з ремонту і сервісних центрів, продавців Internet-магазинів. За експертними оцінками, ємність даного ринку в Україні перевищує 1 млрд дол. США, а динаміка щорічного приросту оцінюється на рівні 20-30% [14]. Надомна праця використовується у сфері послуг (освітніх, медичних, банківських, страхових, бухгалтерських, консультаційних та інформаційних), на складальних роботах, а також охоплює сегмент ринку, пов'язаний з ремеслом, промислами, рукоділлям та народною творчістю (шиття, плетіння, розпис тощо).

Зайнятість неповний робочий час може встановлюватися за згодою між працівником та роботодавцем. Законодавством визначено випадки, у яких роботодавець зобов'язаний встановити працівнику режим неповного робочого часу. При цьому робота на таких умовах не тягне за собою обмежень трудових прав працівника, а оплата праці здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Незважаючи на визначений законом добровільний характер неповної зайнятості, існують випадки примушення роботодавцем працівників до переходу на неповний робочий час, що є формою прихованого безробіття (у випадку простою з вини роботодавця) або посилення експлуатації та зменшення заробітної плати (якщо працівники продовжують працювати повний робочий час). Частка працівників, які працюють на умовах неповної зайнятості, в Україні в 2000-2013 рр. збільшилась в 1,9 рази (рис. 1), внаслідок чого у 2013 р. на умовах неповної зайнятості працювали 563,6 тис. осіб або 5,4% середньоспискової чисельності найманих працівників.



Рис. 1. Частка працівників, які працюють на умовах неповної зайнятості в Україні (2000-2013 рр.)

Джерело: Праця в Україні: Статистичний збірник / Держстат України.

Робота на умовах строкового трудового договору використовується роботодавцями для мінімізації витрат, пов'язаних зі звільненням працівника за ініціативою власника. Трудовим законодавством визначено, що в разі, коли після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично продовжуються і жодна з сторін не вимагає їх припинення, дія такого договору вважається продовженою на невизначений строк, а трудові договори, переукладені один або декілька разів, вважаються безстроковими. Втім, дане правило не поширюється на трудові договори, укладені на визначений строк за згодою сторін. На практиці підтвердженням факту досягнення відповідної згоди може вважатися заява працівника з проханням прийняти його на роботу на визначений термін, а також підпис працівника в наказі про його прийняття на роботу на встановлений строк. Це дозволяє роботодавцю уникнути трансформації строкового трудового договору в безстроковий, навіть за умови його неодноразового переукладення.

За результатами вибіркового обстеження Держстату України «Базова захищеність населення України», у 2000–2006 рр., на умовах строкових трудових договорів були зайняті від 3,6 до 8,1% опитаних працівників [15, с. 441–442].

Трансформовані трудові відносини використовуються роботодавцем шляхом їх маскування під інший вид правових відносин (цивільні, господарські, кооперативні, сімейні та ін.). Найбільш поширеною формою

трансформованих трудових відносин в Україні є підміна трудових відносин – цивільними, тоді як кожен з цих видів відносин має певні особливості. Так, якщо різні типи організації і планування робочого часу не виходять за межі трудових відносин, то цивільно-правові договори з юридичної точки зору виходять за ці рамки. Питання укладення і виконання цивільно-правових договорів регулюються Цивільним кодексом України (від 16.01.2003 р. №435-IV), згідно з яким договором є угода двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав і обов'язків. Зміст такої угоди складають умови, визначені на розсуд сторін і узгоджені ними, та умови, що є обов'язковими (типові умови, термін, ціна тощо).

Із запровадженням в Україні загальнообов'язкового державного соціального страхування і переходом у 2004 г. на пласку шкалу оподаткування доходів фізичних осіб, умови оплати за роботу за цивільно-правовими і трудовими договорами були уніфіковані. Сьогодні найбільш вагомим чинником використання цивільно-правових договорів для маскування трудових відносин залишається їх нетрудовий характер, що дозволяє мінімізувати витрати роботодавця при звільненні працівника. Чисельність працівників позаоблікового складу, зайнятих за цивільно-правовими договорами, у 2013 р. становила 239,3 тис. осіб або 2,4% від середньооблікової чисельності штатних працівників (рис. 2).



Рис. 2. Динаміка частки працівників позаоблікового складу, зайнятих за цивільно-правовими договорами (2000–2013 рр.)

Джерело: Праця в Україні: Статистичний збірник / Держстат України.

Тільки у 2011 р. Державною інспекцією праці було виявлено близько 2 тис. випадків використання цивільно-правових договорів, що мали ознаки трудових договорів [16, с. 14], існує судова практика, коли статус працівника змінюється за рішенням суду [17].

Для маскування трудових відносин роботодавці часто використовують оформлення найманих працівників як суб'єктів підприємницької діяльності (СПД), фізичних осіб-підприємців (ФОП), які використовують спрощену систему оподаткування та працюють на

єдиному податку, що дозволяє істотно зменшити витрати на робочу силу.

В Україні самозайнятими вважаються громадяни, зайняті індивідуальною, самостійною трудовою діяльністю, здійснюваною без залучення постійних найманих працівників. У 2013 р. частка самозайнятих громадян в структурі економічно активного населення у віці 15–70 років становила 17,8% (рис. 3) або близько 3,6 млн осіб.



Рис. 3. Динаміка частки самозайнятих громадян в структурі економічно активного населення у віці 15-70 років (2005-2013 рр.), %

Джерело: Економічна активність населення України: Статистичний збірник / Держстат України.

Основною мотивацією роботодавців до використання залученої (запозиченої) праці є:

- підвищення інвестиційної привабливості компанії за рахунок зниження організаційних і фінансових витрат на працю (підбір, найом та звільнення персоналу, кадрове діловодство, бухгалтерський облік), поліпшення фінансових показників у розрахунку на одного працівника (прибуток, обсяг продаж тощо);

- оптимізація оподаткування, можливість отримання спеціальних пільг (статус малого підприємства, використання спрощеної системи оподаткування, робота на єдиному податку);

- мінімізація і делегування ризиків бізнесу, а також відповідальності у сфері праці, вирішення можливих конфліктів (зокрема й судового характеру);

- мінімізація втрат і простоїв у випадку відсутності штатного працівника на робочому місці.

Водночас компанії, що використовують аутсорсінг, також констатують наявність внутрішніх організаційних ризиків, до яких належать:

- зниження ефективності управління організацією, погіршення корпоративної культури, зростання соціальної напруженості в колективі;

- втрата керованості виробничими процесами, розрив технологічних ланцюжків, зниження якості продукції (послуг);

- втрата майна, розголошення відомостей конфіденційного характеру за нерегульованого доступу до документів, даних і матеріальних цінностей компанії;

- зниження рівня безпеки виробництва, збільшення часу на вирішення проблем в аварійних ситуаціях;

- недостатня якість підбору робочої сили посередниками, висока змінюваність кадрів;

- збільшення в перспективі витрат на придбання послуг на умовах аутсорсінгу.

В умовах конкурентної економіки відсутність прав і гарантій у працівників може входити у протиріччя з інтересами роботодавця, оскільки формує його негативний імідж, перешкоджає набору і закріпленню

працівників в окремих секторах економіки (наприклад, у будівництві). Компаніям важко підвищувати продуктивність праці за наявності погано навченої та швидко змінюваної робочої сили. У випадку, коли роботодавець не інвестує в професійну підготовку, не навчені працівники мають більший ризик нещасного випадку на робочому місці, зокрема, при роботі в умовах підвищеного ризику. Крім того, економія на витратах, пов'язаних зі стандартною зайнятістю, призводить до викривлення ринкової конкуренції.

Позитивними результатами впровадження інноваційних форм зайнятості для працівників є:

- підвищення рівня віртуальної трудової мобільності, що знімає обмеження, пов'язані з місцем фізичного знаходження і дозволяє розширити доступ до ринків праці та сферу прикладання трудових зусиль;

- можливість поєднувати роботу з навчанням та іншою корисною діяльністю (волонтерська праця, догляд за дітьми, вирішення сімейних проблем тощо) за допомогою гнучких форм зайнятості.

Разом з тим, працівники, зайняті на умовах нестандартної зайнятості, стикаються з такими проблемами, як:

- відсутність постійного робочого місця та зростання ризику безробіття;

- погіршення умов зайнятості, оплати праці й безпеки на робочому місці, недотримання та/або втрата трудових прав і гарантій;

- втрата гарантій пенсійного забезпечення, інших соціальних пільг, гарантій і компенсацій галузевого характеру;

- відсутність права на отримання страхового відшкодування у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (допомога по безробіттю, виплати з тимчасової непрацездатності та у зв'язку з нещасним випадком на виробництві).

Позитивними ефектами соціальних інновацій у сфері зайнятості для суспільства і держави є підвищення трудової й соціальної мобільності населення, його конкурентоспроможності на ринку праці та, як

наслідок, зростання доходів і зменшення нерівності, поліпшення якості життя, пов'язане з розширенням можливостей працівників щодо отримання освіти, виховання дітей, догляду за старшими членами суспільства, забезпечення здорового способу життя тощо. Водночас, недостатня якість зайнятості гальмує соціально-економічний розвиток, формує небезпечні умови життєдіяльності, викривлює ринкову конкуренцію, призводить до втрати працівниками трудових прав і збільшує розшарування суспільства. Для держави й суспільства найбільш важливими є ризики, пов'язані з ускладненням ідентифікації роботодавця й визначенням статусу зайнятості працівників, від яких залежать способи сплати податків та внесків. Саме вони призводять до формування небезпечних умов життєдіяльності, загроз для безпеки і здоров'я третіх осіб (зокрема, внаслідок понаднормової роботи), а також фінансових втрат бюджетів і системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Сьогодні українське трудове законодавство практично не відображає еволюцію форм зайнятості та залишається у парадигмі стандартного регулювання трудових відносин. В свою чергу, підвищення жорсткості традиційних норм трудового законодавства виступає чинником послаблення інформенту (або правозастосування), посилюючи негативні ефекти соціальних інновацій у сфері зайнятості.

Оскільки нестандартна зайнятість апіорі є більш соціально нестабільною та вразливою, трудове законодавство має гарантувати особам, зайнятим на таких умовах, відповідні права, аналогічні (але, вочевидь, не тотожні) правам працівників, зайнятим за стандартними трудовими договорами. Разом з тим, увага до нових форм зайнятості не повинна обмежуватися змінами до законодавства, а має охоплювати весь комплекс інституціональних механізмів.

Модернізація зайнятості має відбуватися на засадах поєднання справедливості зі здатністю адаптуватися, соціального діалогу і врахування інтересів сторін з метою забезпечення підвищення гнучкості зайнятості за належного рівня її захищеності. Умови тимчасової зайнятості не повинні застосовуватися до працівників, зайнятих на постійній основі, та/або на роботах, що не є тимчасовими за своїм характером. Потрібно забезпечити запобігання втрати працівниками трудових прав внаслідок змін в організації виробництва і праці. Для цього необхідним є запровадження моніторингу національного ринку праці.

З урахуванням отриманих результатів перспективи подальших наукових розвідок охоплюватимуть дослідження соціального потенціалу інноваційних трансформацій зайнятості.

Список використаних джерел

1. Schumpeter J. The Theory of Economic Development / J. Schumpeter. – Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1934. – 255 p.
2. Вебер М. Избранное. Образ общества / пер. с нем. / М.Вебер. – М.: Юрист, 1994. – 704 с.

3. Друкер П. Бизнес и инновации / П. Друкер. – М.: «Вильямс», 2007. – 432 с.

4. Дюркгейм Э. Общества. Обмен. Личность. Труды по социальной антропологии / Э. Дюркгейм, М. Мосс. – М., 1996. – 250 с.

5. Оуэн Р. Избранные сочинения в двух томах / Р.Оуэн. – Москва, Ленинград: Издательство Академии наук СССР, 1950. – 768 с.

6. Rosanvallon, P. La Nouvelle Question sociale / P. Rosanvallon. – Repenser l'Etat-providence Points, Essais, 1995. – 228 p.

7. Юнус М. Создавая мир без бедности. Социальный бизнес и будущее капитализма = Vers un monde sans pauvre / М.Юнус, А.Жоли; пер. И. Савельева. – М.: Альпина Паблишер, 2009. – 307 с.

8. Одинцова А. Нестандартные формы или новая модель трудовых отношений? [Электронный ресурс] / А.Одинцова // Человек и труд. – 2009. – №9. – Режим доступа: <http://chelt.ru/2009/9-09/odincova-909.html>.

9. Аутсорсинг та переведення на тимчасову роботу в харчовій промисловості та промисловості з виробництва напоїв: Загроза працівникам і спілкам та стратегія профспілок. Організаційний посібник для членів профспілки. – IUF, 2006. – 66 с.

10. Бизюков П. Тенденции развития трудовых отношений в России [Электронный ресурс] / П. Бизюков. – Режим доступа: <http://spb-egida.ru/node/277>.

11. Гибкое использование персонала, аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд как формы нестандартной (неустойчивой) занятости и их применение в Украине (вспомогательные материалы для выборных профсоюзных органов). Областной комитет Донецкой областной организации Профсоюза трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины [Электронный ресурс]. – Донецк, 2009. – Режим доступа: <http://www.okpmgu.dn.ua/node/67>.

12. Аутстаффинг персонала, Аутсорсинг персонала, Временный персонал, Лизинг персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.promote.kiev.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=13&Itemid=9&lang=ru.

13. Моторна І.І. Соціально-трудова відносина: формування та розвиток: автореф. дис. ... канд. екон. наук. / І.Моторна. – К.: КНЕУ, 2009. – 20 с.

14. Аутсорсинг: бизнес "на вынос" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.prostobiz.ua/biznes/biznes_start/stati/outsorsing_biznes_na_vynos.

15. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія / О.Ф.Новікова, О.І.Амоша, В.П.Антонюк та ін. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2008. – 468 с.

16. Нестандартні форми зайнятості: як не допустити порушень. Бібліотечка голови профспілкового комітету, лютий 2011 року, №2 (134). – К.: «Профінформ» ФПУ, 2011. – 36 с.

17. ФНПР, ВКТ и КТР выступили против заемного труда и других атипичных форм занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iuf.ru/3/95/607.html>.