

## Зайнятість та форми працевлаштування в умовах сучасної економічної кризи\*

*Аналізуються причини та умови формування так званих гнучких трудових відносин та відповідних форм працевлаштування на ринку праці західноєвропейських країн за умов певних економічних труднощів у 60-х роках ХХ ст. На підставі цього досвіду досліджується значення гнучких форм працевлаштування для збереження зайнятості в умовах масового звільнення робочої сили, обумовленого сучасною світовою економічною кризою.*

*Ключові слова: гнучкі форми зайнятості, ринок праці, безробіття, економічна криза.*

Пошук шляхів вирішення економічних проблем західноєвропейських фірм в умовах сучасної світової економічної кризи здійснюється у напрямку раціонального використання робочого часу працівників, організації їх праці і запровадження гнучких форм працевлаштування та трудових відносин. Практика запровадження гнучких трудових відносин не є новим явищем у політиці зайнятості на західноєвропейському ринку праці. Гнучкі форми зайнятості та відповідні організаційні структури належать насамперед до таких явищ, які виникли під впливом певних економічних змін та відповідних тенденцій на ринку праці у періоди економічних коливань. Пояснити ці зміни та тенденції означає перш за все знайти відповідь на питання, чим є для виробничих фірм та їх менеджменту гнучкі форми зайнятості та відповідні гнучкі трудові відносини, які проблеми і відповідні завдання вирішують ці явища в питаннях організації праці та в політиці працевлаштування. Важливим є також питання про те, як ці інновації у політиці зайнятості фірм сприймають самі працівники, якою мірою вони відповідають їх інтересам, як їх розуміють, цінують та схвалюють. Лише за умов, коли інновації у політиці працевлаштування будуть схвалені та сприйняті працівниками, можна буде говорити про їх успішність у виробничій діяльності підприємств та організацій.

**Гнучкі елементи в трудових відносинах.** Структурні зміни на ринку праці та мобільність робочої сили в національних економіках під впливом технологічних інновацій і реструктуризації виробничих процесів, природно дедалі більше стають предметом уваги управління підприємств та наукових фахівців. Більше того, предметом наукового аналізу в країнах з розвинутою економікою здебільшого стають тенденції та динаміка економічного розвитку і їх вплив на структуру ринку праці та пов'язана з цим оцінка соціальних та економічних аспектів зниження структурного безробіття [1]. Стан безробіття в західноєвропейських країнах впливає з кваліфікаційної відмінності в структурі робочих місць і робочої сили. Це означає, що на ринку праці не знаходять працевлаштування люди з низькою кваліфікацією, а для тих, хто має вищу освіту, зростає ймовірність успішного пошуку роботи і знижується ризик безробіття [2]. З цього погляду акцент у державній політиці працевлаштування робиться на розвитку освіти та можливості затримувати щонайбільшу частину популяції молодих людей щонайдовше за дверима освітніх інституцій. В цьому випадку очікується, що одночасно зростає мобільність робочої сили та можливості її працевлаштування на ринку праці [3]. Це є передусім ре-

алізацією однієї з важливих суспільних функцій і водночас складовою частиною державної політики зайнятості – надати працю тим, хто її шукає.

У свою чергу підприємства та організації зосереджуються на притаманних ним проблемах зайнятості та працевлаштування. Такі глобальні тенденції у розвитку світового господарства, як концентрація виробництва та капіталу, яка відбувається у формі об'єднання національних фірм до великих світових наднаціональних корпорацій, інтеграція виробничих процесів та ринків збуту товарів, розвиток наукомістких виробництв, постійне скорочення життєвого циклу технологій та вироблених товарів, а на цій підставі – загальне прискорення економічного розвитку, обумовлюють надмірне загострення конкуренції на національних та світових ринках. Розвиток наукомістких виробництв і модерних технологій закономірно веде до виникнення зайвої робочої сили як у короткотерміновій, так і в тривалій перспективі. У випадку, якщо фірма змінює характер виробництва, технологію, існуючу систему організації праці тощо на більш досконалі, то це неминуче викликає зміни в структурі і кількості зайнятих; необхідне звільнення зайвих працівників та пов'язані з цим фінансові витрати об'єктивно стають перешкодою для здійснення таких змін. Інколи потреба структурної реорганізації підприємств неминуче обумовлює виникнення зайвої робочої сили в короткостроковій перспективі. Потреба зберегти свою позицію на ринку в умовах гострої конкуренції і водночас здійснити виробничу або організаційну реструктуризацію підприємства, як правило, вимагає зниження виробничих витрат та звільнення частини зайвих працівників. Разом з тим звільнення працівників у такій ситуації не веде до розв'язання проблеми. Навпаки, в такому випадку виникають додаткові фінансові витрати, пов'язані зі звільненням працівників, яких через короткий проміжок часу підприємство буде змушене знову працевлаштувати.

Що в принципі означає для підприємства ця ситуація, коли воно відчуває потребу зайвої робочої сили в короткостроковій перспективі і в зв'язку з витратами, які неодмінно виникають під час звільнення працівників, підприємство не спроможне здійснювати ці необхідні зміни, щоб зберегти свої ринкові позиції? В цьому випадку проблеми підприємства пов'язані насамперед із фінансовими труднощами. Вирішення цих труднощів підприємства, як правило, вбачають у скороченні витрат на робочу силу. Її звільнення у цій ситуації не завжди є доцільним, тому що, навпаки, підвищує витрати підприємства і цим самим примножує і ускладнює його проблеми. Зниження витрат у таких випадках підприємства вбачають у скороченні робочого часу працівників і у відповідному зниженні витрат на заробітну плату. Насправді в такій ситуації підприємства свої фінансові та інші проблеми перекладають на плечі працівників.

Ключ для розв'язання подібних проблем з'являється у 60-х роках ХХ ст., коли за умов певних узгоджень з профспілковими організаціями та державними відділами праці підприємства впроваджують так звані робочі квоти, скорочений робочий час, тимчасовий або часово необмежений трудовий договір тощо. Реалізація подібних елементів у трудових відносинах дозволяє підприємствам знижувати витрати на виробництві, розв'язувати інші актуальні проблеми і цим самим зміцнювати свою позицію на ринку [4]. Подібна політика відповідає інтересам підприємства і в тому випадку, коли виникає потреба зберегти об'єм виконуваних робіт. Тоді здійснюється раціоналізація праці на робочих місцях із стандартною або скороченою формою зайнятості, внаслідок чого досягається виконання повного об'єму робіт за загальний коротший час, що в кінцевому результаті знижує цільові витрати на працю.

Перекладання відповідальності за проблеми підприємства на працівників або їх співучасть у витратах у процесі розв'язання проблем, які закономірно виникають на ринку в періоди кризових ситуацій, не можна оцінювати як самоціль для підприємства. Таким чином фірми хочуть вирішити свої перманентні актуальні труднощі, зміцнити свою ринкову позицію з метою уникнути ще складніших проблем, як, наприклад, банкрутства тощо. За умов розв'язання таких актуальних проблем за короткий час фірми, як правило, повертаються до попередніх форм діяльності і трудових відносин – стандартного робочого часу, трудових договорів, критеріям оцінки праці, винагороди тощо. Тоді для фірми залишається збереженою структура робочих місць, система організації та управління і найголовніше – робочий персонал, який за своєю кваліфікацією відповідає потребам підприємства і продемонстрував свою відданість під час економічних труднощів та кризових ситуацій, не залишив фірму і розділив тягар несприятливої доби.

Незважаючи на те, що бажання фірм не звільняти робочий персонал під час несприятливого економічного клімату не є самоцілью, а пов'язане з внутрішніми імманентними проблемами їх розвою, поза межами самих фірм (серед науковців, представників профспілок, державної та місцевої влади) ці процеси розглядаються та оцінюються передусім як спосіб вирішення проблем безробіття. Менеджмент самих фірм погоджується з такою суспільною оцінкою своєї діяльності, тому що сприяє його престижу. Тому часто і в наукових дослідженнях та публікаціях різні аспекти гнучких трудових відносин та їх сприйняття працівниками розглядаються з погляду їх спроможності розв'язання економічних проблем підприємств та надважливої суспільної проблеми – безробіття. Звичайно, ці проблеми взаємопов'язані, тому що вирішення внутрішніх проблем підприємств, як правило, обумовлює вирішення проблем безробіття. Успішна виробнича діяльність фірм, зростання їх прибутку тощо вимагає використання значно більшого виробничого потенціалу, фінансового капіталу та відповідних людських ресурсів. Тимчасове зниження використання людських ресурсів та одночасне зберігання діючої структури робочих місць під час несприятливої економічної ситуації у кінцевому результаті сприяє розв'язанню проблем зайнятості та зниженню рівня безробіття. Але інколи ситуація може бути цілком протилежною. Досить часто економічні проблеми підприємств вирішуються за допомогою нестандартних стратегій працевлаштування та використання людських ресурсів.

**Сприйняття гнучких форм зайнятості працівниками.** Запровадження гнучких трудових відносин у стратегіях працевлаштування західноєвропейських фірм відбувається наприкінці 60-х та початку 70-х років минулого століття. Успішний розвиток західноєвропейських економік у цю добу натрапляє на так звану енергетичну кризу. Це вимагає удосконалення якості праці в усіх сферах виробничої діяльності – нових товарах, нових технологіях, у нових маркетингових концепціях, методах комунікації з споживачами, в нових організаційних структурах та стилях управління. В цей період загострюється конкуренція, внаслідок чого найменші помилки та проблеми в розвитку фірм стають небезпечними для їх подальшого існування на ринку. Підприємства починають шукати вихід з економічних проблем (як, наприклад, зниження продаж, втрата торгового сегмента, зростання ціни виробничих факторів тощо) заведенням гнучких елементів у трудових відносинах і, таким чином, ризик існування на ринку частково перекладають і на плечі працівників.

Першою і найпоширенішою формою гнучких трудових відносин, що починають втілюватися у 60-х роках минулого століття, є скорочений робочий час, який реалізується у формі скороченого робочого дня, робочого тижня, місяця або року.

Таблиця 1

Робочі часові квоти в 1975-1991 роках (в %)\*

Країни ЄС	Часові квоти	Розвиток		Знижений робочий час
		1975	1991	
	1975	1991		1991
Англія	17,7	23,3	+5,6	17,4
Голландія	5,8	32,0	+26,2	16,6
Данія	18,0	24,1	+6,1	19,2
Німеччина	8,8	15,3	+6,1	19,2
Франція	5,7	9,7	+6,6	22,1
Бельгія	3,6	13,3	+9,7	20,4
Ірландія	3,2	9,0	+5,8	18,2
Люксембург	4,1	7,5	+3,4	21,2

\* За даними: Günter, S.: *Wege in eine neue Vollbeschäftigung... c.96.*

Та найчастіше скорочення робочого часу стосується робочого тижня. За домовленістю із профспілками про тарифні норми фірми реалізують свої вимоги щодо гнучких трудових відносин у формі так званих часових квот. Їх запровадження швидко поширюється насамперед у 70-х роках (табл. 1).

Так, наприклад, з 1975 по 1991 рр. у країнах Європейського Союзу запровадження гнучких трудових відносин зростає від 3 до 26% фірм. А в 1991 р. в таких країнах ЄС, як Голландія, Англія, Данія, більше як кожна п'ята фірма в своїх трудових відносинах із працівниками втілює робочі часові квоти або скорочений робочий час. У Німеччині та Англії ці показники є дещо нижчими, але в решті країн ЄС – на рівні 7-9% [3].

В наступні роки виникають нові форми гнучких трудових відносин. Так, наприклад, ще в 70-х роках минулого століття таке гасло, як «повна зайнятість на початку року», в німецьких фірмах було неможливим. Головним завданням для фірм було досягнути рівномірних термінів забезпечення виробництва на цілий рік з метою, щоб не доходило до значних відхилень у виробничих програмах, а також до необхідності відповідного звільнення працівників.

В останні десятиліття підхід до політики працевлаштування, організації праці і трудових відносин суттєво змінюється. Певні організаційні зміни в формах зайнятості в цей період були пов'язані з виникненням та реалізацією так званої телероботи (виконання праці поза робочим місцем – наприклад, вдома, у замовника, в бібліотеці тощо). Передумовою виникнення цієї форми праці був розвиток комунікаційних технологій, що дозволяв здійснювати ефективну комунікацію працівника з робочим місцем (колегами, менеджментом) на відстані (за допомогою телефону, факсу, Інтернету тощо) та в разі потреби проводити інші трансакції – наприклад, навіть обмін необхідними товарами та послугами. В такому випадку працівник виконує працю вдома, у місці перебування замовника, торгового партнера, у відрядженні, працює в SOHO (small office home office – домашнє робоче місце представників «вільних» професій) тощо. Саме для назви цього явища в організації праці виникає та стає чинним термін «телеробота». Телеробота на відміну від інших гнучких форм організації праці не породжує проблем її сприйняття працівниками. Більшість із них, як правило, сприймає та оцінює її позитивно. Як свідчать дані емпіричного дослідження, проведеного серед виробничих фірм у Німеччині, телепраця дозволяє працівникам оптимально

поєднувати роботу та приватне життя (72% опитаних), економити та раціонально використовувати час (50%), краще організувати відпочинок та відпустку (37%), допомагає вирішувати проблеми зі здоров'ям (3,6%), навчатися (1,1%), запобігати безробіттю (0,7%) [5, с. 114].

Однією з цікавих гнучких форм працевлаштування, що виникла та набула поширення в 80-х роках ХХ ст., є «Job Sharing – model». Її суть полягає у добровільному розділенні певної управлінської функції (менеджерського робочого місця) та пов'язаних з нею прав і компетенцій між двома менеджерами [6, с. 238-297]. Привабливість цієї моделі для себе менеджери вбачають у можливостях працевлаштування на іншому робочому місці, використання вільного часу для іншої мети, наприклад, для виховання дітей, для подальшого навчання, для відпочинку, здоров'я, самореалізації тощо. Крім того, розділений робочий час, на думку працівників, дозволяє працювати з вищою концентрацією та орієнтацією на успіх, а також з максимальним використанням своїх здібностей. Однак найбільш вагомим недоліком цієї форми організації праці є відсутність можливості довести і зробити що-небудь самостійно [7, с. 353].

Складнішою формою організації праці з точки зору її реалізації на практиці і з точки зору її позитивного сприйняття та оцінки працівниками є різні форми скороченого робочого часу. Для більшості фірм можливість впроваджувати різні форми скороченого робочого часу дозволяє максимальною мірою ефективно використовувати трудовий час працівників та фонд заробітної плати. Тому фірми, як правило, охоче їх впроваджують, якщо це не суперечить трудовому праву. Іншою є оцінка форм скороченого робочого часу зайнятими працівниками фірм. У дослідженні, що проводилося 1998 року в Німеччині на вибірці з 252895 зайнятих у різних галузях господарства, скорочений робочий час здебільшого знаходить у них позитивну оцінку. Для 56% опитаних працівників скорочений робочий час дозволяє стежити за новими професіями, робочими місцями, фірмами та технологіями, для 18% дозволяє уникнути безробіття, для 12,8% – здійснити певну зміну в праці (мобільність), перейти на іншу позицію, робоче місце або піднятися вище в кар'єрі, для 8,1% – зміцнити старі або завести нові соціальні контакти, знайомства, для 6,4% – реалізувати незалежність, для 3,1% – як перехідний час для пошуку інших можливостей працевлаштування [4, с. 78].

Разом з тим реалізація скороченого робочого часу на практиці часто стикається з проблемою її сприйняття працівниками, з одного боку, і на погодження профспілок – з іншого. У наведеному дослідженні відповідно до оцінок працівників наводяться негативні сторони скорочення робочого часу. До них належать фінансові втрати (44,2% опитаних), інтенсивна, під тиском зверху, гнучкість, що стосується місця роботи (26,1%), скорочена відпустка (8,6%), негативний імідж (4,7%), невикористання робочого потенціалу працівника (3,6%), відсутність можливості фахового та професійного росту (3,6%), негативний вплив на вибір способів використання вільного часу, на родинні стосунки тощо [8, с. 80].

**Значення гнучких форм працевлаштування та трудових відносин в умовах сучасної економічної кризи.** Сприйняття та оцінка працівниками часово скорочених форм організації праці і відповідне зниження заробітної плати не є однозначним. Скорочення робочого часу означає передусім скорочення заробітної плати. Це, своєю чергою, негативно впливає на імідж та самопочуття працівників. Але в тому випадку, коли необхідно вибирати між скороченим робочим часом або звільненням, абсолютна більшість працівників вибирає скорочений робочий час. Тобто більшість працівників сприймає негативні властивості скороченого робочого часу за умови

збереження робочого місця. Прикладом є унікальний досвід автомобільного концерну Volkswagen (VW). В 1994 р. внаслідок зниження продажу автомобілів концерн зустрівся з фінансовими та економічними труднощами. Традиційний підхід до вирішення подібних ситуацій не допоміг уникнути масового звільнення працівників та скорочення об'єму виготовленої продукції. Але в цьому випадку менеджмент концерну вибрав інший шлях. Головним для менеджменту було уникнути масового звільнення працівників. Після узгодження з профспілками керівництво концерну запропонувало працівникам скоротити робочий час із 35 до 28,8 годин на тиждень. Це рішення, пов'язане зі скороченням робочого часу і заробітної плати, стосувалося 35 тис. працівників автомобільного концерну. Всупереч скептичним очікуванням представників фахових та підприємницьких кіл, більшість працівників концерну неочікувано погодилася з пропозицією менеджменту на скорочення робочого часу. Погодилося з цією пропозицією 49% працівників концерну, а проти було лише 16%. В категорії зайнятих жінок підтримка цієї пропозиції була ще більшою – 58% [7, с. 49-50].

Скорочення робочого часу з 35 до 28,8 годин на тиждень було одним з багатьох інших рішень, потрібних для економічного оздоровлення підприємства. Інші заходи з організації і управління праці дозволили підвищити її продуктивність та скоротити зайві робочі місця. Внаслідок цього незмінений щодо кількості робочий персонал концерну за менший робочий час виконував такий самий обсяг роботи. Не були прийняті жодні рішення, які б стосувалися скорочення обсягу виробництва. Це означало, що менша кількість працівників концерну (в дійсності та сама кількість працівників зі скороченим робочим часом) виконувала заздалегідь запланований і незмінний обсяг роботи за умов нижчих витрат на заробітну плату. Ефективність реалізації цих заходів автомобільного концерну не підлягала сумніву. У фахових і підприємницьких колах ці заходи назвали «28,8 годинним тижнем», «чотириденним тижнем», «VW-тижнем», «новим непередбаченим упорядкуванням робочого часу», «цільовим, орієнтованим на ринкові ритми, фірмовим персональним плануванням», «першим успішним способом подолання кризи» та «менеджерською інновацією» [9, с. 99].

Результати цієї менеджерської інновації були переконливими не тільки на теоретичному рівні. Автомобільний концерн уникнув необхідності масового звільнення працівників і зберіг попередній рівень зайнятості. Ці заходи підвищили авторитет таких менеджерських практик як гнучку організацію праці персоналу фірми. Протягом двох років після запровадження цих заходів концерн поступово переборював господарські і фінансові труднощі. Вже в 1996 р. робочий час на двох підприємствах концерну зріс до 31 годин, на двох інших – до 33 і 34 годин, а в місті Ганновері – до попередніх 35,5 годин. Ще через рік на всіх підприємствах концерну було створено понад 3 тис. нових робочих місць [10, с. 51-55].

Разом з тим, з усвідомленням успішності подібних заходів їх популярність у підприємницьких колах залишалася не дуже високою. Фірми, що зустрілися з подібними економічними і фінансовими проблемами, не поспішали перейняти досвід концерну Volkswagen у їх розв'язанні. Згодом про ці унікальні менеджерські рішення дещо забули. Це сталося, по-перше, тому, що труднощі концерну не були переборені лише за рахунок реалізації гнучких форм організації праці. Їх частка у структурі реалізації інших заходів не була вирішальною, так само як і їх вплив на вирішення конкретних завдань. По-друге, в той час, коли інші заходи були скеровані на інтенсифікацію праці, удосконалення організаційної структури і методів управління, скорочення робочого часу в принципі було кількісним по-

казником використання одного з найважливіших виробничих факторів – трудової сили. Якщо це було лише механічним зниженням кількості зайнятих працівників, що не є інноваційним технологічним або організаційним елементом, його важко зарахувати до передових прогресивних заходів. А в кінцевому результаті певні менеджерські винаходи і досвід їх реалізації в виробничих умовах концерну не можуть бути автоматично успішними в інших умовах не лише інших фірм, але і самого концерну Volkswagen.

Незважаючи на це, західноєвропейські фірми надалі використовують гнучкі форми зайнятості в практиці працевлаштування, до того ж і в час досить сприятливої економічної кон'юнктури. Це підтверджують дані нашого дослідження, яке проводили в 2007 р. в рамках спільного дослідницького проекту «Конкурентний фактор: гнучкі стратегії працевлаштування в автомобільній промисловості. Порівняльне дослідження» працівники факультету соціально-економічних відносин Університету імені А. Дубчека в Тренчині (Словаччина) та працівники економічного факультету Вищої технічної школи в Цвіккау (Німеччина).

Дослідження стосувалося проблеми використання гнучких форм працевлаштування на підприємствах автомобільної промисловості двох промислових регіонів – Словаччини та землі Саксонія, які є досить подібними за кількістю населення, структурою промислового виробництва, інфраструктурою тощо. У процесі дослідження були опитані персональні менеджери або керівники понад сотні підприємств автомобільної промисловості.

Результати досліджень використання гнучких форм працевлаштування на підприємствах автомобільної промисловості Словаччини та Німеччини майже не відрізняються, за винятком дещо вищої, хоч і статистично невідмінної гнучкості зайнятості на словацьких підприємствах. На більшості підприємств автомобільної промисловості в Словаччині упродовж останніх років регулярно використовуються різні форми гнучких трудових відносин та працевлаштування. Наприклад, змінні часові квоти використовувало 83% опитаних підприємств, змінні тарифи оплати – 63%, працю понад часовим лімітом – 98%, найм працівників у персональних агентур – 75%, тимчасові перевантаження у праці – 37%, часово лімітовані трудові договори – 73%, трудові договори на частину дня – 48%, тимчасові трудові договори – 32%.

Варті уваги також свідчення менеджменту підприємств, що за останні два роки, тобто з кінця 2005 р. та до кінця 2007 р. використання у трудових відносинах часово лімітованих трудових договорів збільшилося на 20%, тимчасових трудових договорів – на 28% а найм працівників у персональних агентур – на 26%. Ці дані досить тісно корелюють зі зниженням рівня безробіття у Словаччині в ці роки, що може певною мірою свідчити, що велика кількість працівників діставала різного роду скорочені трудові договори а тому не була зареєстрована на біржах праці. Це також може свідчити про позитивний вплив гнучких форм працевлаштування на рівень безробіття.

Події на ринку праці в Словаччині під впливом світової фінансової кризи та насамперед масові звільнення працівників упродовж останніх 6-7 місяців свідчать, що менеджмент підприємств ще більшою мірою звертається до гнучких трудових відносин, якщо це дозволяє трудове законодавство. Це означає, що один із важливих способів розв'язання сучасних економічних проблем, обумовлених світовою фінансовою кризою, менеджмент підприємств вбачає у зниженні витрат на працю. Цьому допомагає більш ліберальний підхід органів влади країн Європейського Союзу та профспілок до питань запровадження

гнучких форм працевлаштування та звільнення працівників за умов сучасної досить складної економічної ситуації, обумовленої світовою фінансовою кризою. Наприклад, зміни в трудовому законодавстві, які прийняв парламент Словаччини в 2009 р., стосувалися насамперед можливості запровадження гнучких форм працевлаштування та трудових відносин. У професійних та наукових колах вважають, що і в минулому трудове законодавство Словаччини було досить ліберальним і надавало підприємствам та організаціям великі можливості щодо запровадження гнучких форм працевлаштування. Незважаючи на це у вересні цього ж року парламент країни схвалив закон, що дозволяє підприємствам та організаціям укладати трудові договори лише на два роки та з дворазовим повторенням. Тому впровадження подібних заходів та їх економічна ефективність і надалі залишаються відкритими питаннями системи організації та управління праці на підприємствах та розвитку трудового законодавства владою країни.

Гнучкі трудові відносини та відповідні форми працевлаштування як спосіб розв'язання виробничих проблем та проблем безробіття в умовах економічної кризи надалі залишаються предметом уваги серед фахівців та практичних працівників. Приклади успішних менеджерських рішень, пов'язаних із запровадженням гнучких трудових відносин, стали досвідом, гідним для повторення і реалізації перш за все в умовах економічної кризи. Хоч цілком сподіватися, що гнучкі трудові відносини можуть бути єдиним ефективним способом розв'язання проблем безробіття та економічних проблем, було б помилковим. Гнучкі трудові відносини, незважаючи на їх досить поширене використання в практиці працевлаштування в західноєвропейських країнах, надалі залишаються невирішеним питанням виробничої діяльності промислових підприємств а також предметом теоретичних та емпіричних досліджень і менеджерських рішень. Керівні працівники промислових фірм, насамперед західноєвропейських країн, є свідомими того, що в умовах сучасної економічної кризи успіх будь-якої організації забезпечують мобільність робочої сили і готовність фірм сприймати та адекватно реагувати на вимоги ринку праці змінами в організації праці та формах працевлаштування.

#### Список використаних джерел

1. Möller, I.: *Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung*, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4, 2000. S. 565-582.; Koch, S.: *Arbeitszeitkonten stabilisieren die Beschäftigung*, IAB-Kurzbericht 4/2001, s.139-158.
2. Bielensky, H. – Bosch, G. – Wagner, A.: *Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern*. Frankfurt/Mein: Campus, 2002.
3. Günter, S.: *Wege in eine neue Vollbeschäftigung – Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik*. Frankfurt/Mein. 2002.
4. Seifert, M., Pawlowsky, P.: *Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen*// Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2001, 1998, Heft 3, S. 599-612.; VSW [Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft e.V.] *Zeitarbeit – Entwicklungstrends und arbeitsmarktpolitische Bedeutung*, Wirtschaft Aktuell 3/2000.
5. Iäckel, M. – Rövekamp, Ch. *Alternierende Telearbeit. Akzeptanz und Perspektiven einer neuen Form der Arbeitsorganisation*. Wiesbaden:WD Verlag.2001.
6. Omsted, B.: *Job Sharing: on emerging work-style*. In: International Labour Review, 118, 3.
7. Ulich, E. (Hrsg.): *Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle*. Zürich: vdf. Hochschulverlag AG. 2001.
8. Wieland, R. – Grne, P. – Schmitz, U. – Roth, K.: *Zeitarbeit optimal gestellten*. Dortmund/ Berlin. 2001.

9. Hartz, P.: *Das Atmende Unternehmen. Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden*. Frankfurt a.M.: Campus. 1996. 186 s.
10. *Beschäftigungswirksame Arbeitsmodelle*. (Ulich, Eberhard, Hrsg.). Zürich: vdf. Hochschulverlag AG. 2001.
11. Крайняková, Е. *Flexibilné formy zamestnávania na európskom trhu práce*. In Sociálno-ekonomická revue. 2004, č. 1.
12. Дані з Веб-сторінки [електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.volkswagen.de/home/index\\_.htm](http://www.volkswagen.de/home/index_.htm)
13. Hospodárske noviny. 48. 10.03.2004.
14. Hospodárske noviny. 50. 12-14.03.2004.
15. Vojtovič, S.: *Flexibilné formy zamestnávania v podmienkach európskeho trhu práce//Nové trendy v manažmente*. Trenčín: Zborn. z medzinár. konferencie. 2008, s. 750-757.

***Крайнякова Е., Войтович С. Занятость и формы трудоустройства в условиях современного экономического кризиса.***

*Анализируются причины и условия формирования гибких трудовых отношений и соответствующих форм занятости на рынке труда западноевропейских стран в условиях определённых экономических трудностей в 60-е годы XX ст. На основании этого опыта исследуется значение этих гибких форм трудоустройства для сохранения занятости в условиях массового увольнения рабочей силы, обусловленного современным экономическим кризисом.*

*Ключевые слова: гибкие формы занятости, рынок труда, безработица, экономический кризис.*

***Krajnakova E., Vojtovych S. Jobs and Employment Forms in the Conditions of the Current Economic Crisis.***

*The causes and conditions of the forming the so-called. flexible work relations and appropriate forms of employment in the labor market of Western countries in terms of certain economic difficulties in the 60s of the XX<sup>th</sup> century are analyzed. Furthermore, on the basis of these experiences, the importance of these flexible forms of employment to maintain employment in terms of mass dismissal of the workforce affected by the current economic crisis is studied.*

*Keywords: flexible forms of employment, collective redundancies, the labor market, unemployment, economic crisis.*

Надійшло 02.06.2009 р.