УДК 331.526

У. Є. Гузар, М. В. Луцик

НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА

Розглянуто основні риси нестандартних форм зайнятості в умовах формування постіндустріального суспільства. Виокремлено різновиди нестандартних форм зайнятості, їхні переваги і недоліки. Проаналізовано виникнення і перспективи розвитку однієї із сучасних форм дистанційної зайнятості – фрілансу.

Ключові слова: *нестандартна зайнятість, дистанційна зайнятість, постіндустріальне суспільство, інформаційно-телекомунікаційні технології, фрілансери.*

Постановка проблеми. Сьогодні в умовах формування нової історичної фази суспільного розвитку цивілізації – постіндустріального суспільства відбувається дестандартизація зайнятості, тобто розповсюдження гнучких і мінливих форм зайнятості, які називають нестандартними. Саме модифікація традиційних і виникнення абсолютно нових форм зайнятості активно впливають на основні параметри ринку праці (попит, пропозицію, ціну робочої сили тощо).

Розвиток постіндустріальної економіки посилив роль творчої людини у виробництві, що зумовило нарощення попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококваліфікованих працівників зі схильністю не тільки до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового, але також і до вироблення інноваційного конкурентоздатного продукту. Тому вже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо.

Серед українських і зарубіжних учених високий внесок у вивчення проблем трансформації інституту зайнятості та дослідження різновидів нетипових форм зайнятості належить А. Колоту, А. Чухну, В. Гейцю, Л. Федуловій, Л. Семів, О. Грішновій, О. Амоші, Є. Лібановій, Л. Лісогор, У. Садовій, В. Іноземцеву та ін.

Огляд найновіших досліджень і публікацій свідчить про зростання наукового інтересу до використання нестандартних форм зайнятості [1–6]. Однак їх аналіз виявляє відсутність загальної класифікації нетипових форм. Тому виникає необхідність дослідити не лише теоретичну складову, а й практичну потребу виявлення як загальних рис, властивих усім різновидам нестандартних форм зайнятості, так і специфічно для окремих із них.

© *У. Є. Гузар, М. В. Луцик, 2013*

Метою статті є вивчення причин застосування нестандартних форм зайнятості, їх класифікація і характеристика найбільш поширених із них.

Поняття «стандартна» і «нестандартна» зайнятість не є загальноприйнятими, але все частіше використовуються дослідниками і політиками. «Стандартною» зазвичай вважається зайнятість із найму в режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору на підприємстві або в організації, під безпосереднім керівництвом працедавця або призначених ним менеджерів. А всі форми зайнятості, що відхиляються від описаного стандарту, включаючи самозайнятість, можуть розглядатися як «нестандартні».

Наскільки різні форми нестандартної зайнятості, настільки різні чинники і обставини, що викликають звуження масштабів стандартної зайнятості. Уповільнення темпів економічного зростання і зростання безробіття супроводжувалися звуженням можливостей для створення стандартних – повних і постійних робочих місць для тих, хто їх потребує. Ми пропонуємо розглядати такі нестандартні форми зайнятості, яким властиві свої переваги і недоліки (*табл. 1*).

Вище зазначалось, що в умовах формування постіндустріальної моделі зайнятості виникає безліч нових форм праці. Однією з них є дистанційна робота, яка виступає перш за все мотиватором зростання продуктивності праці. В Україні цей напрям лише приживається і в майбутньому обіцяє для нашої економіки значні перспективи. Проблема аналізу дистанційної зайнятості залишається не розкритою через відсутність чіткого розуміння її аспектів учасниками ринку трудових відносин.

Розповсюдження нових інформаційних і телекомунікаційних технологій сприяє розвиткові дистанційної роботи. Ще донедавна в домашніх умовах працювали частково безробітні або жінки, тобто особи низької кваліфікації. Сьогодні дистанційно працює значна частка висококваліфікованих спеціалістів, які прагнуть вести спосіб життя незалежний від «кабінетного крісла» [3, с. 13].

Визначення дистанційної діяльності викликає в науковому середовищі неоднозначне розуміння. Так, Г. І. Салахеєва трактує дистанційну роботу як новий вид зайнятості, формами вияву якого є низькокваліфікована робота вдома, кваліфікована робота вдома і мобільна дистанційна робота. Автор вказує на основні переваги над звичайною зайнятістю: економія часу і грошей на проїзд до місця роботи, гнучкий графік роботи, можливість залучення до роботи людей з обмеженими фізичними можливостями, зниження безробіття [7, с. 5]. І. І. Моторна розуміє дистанційну зайнятість як взаємодію працівника і роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій [5, с. 6].

Таблиця 1

Класифікація нестандартних форм зайнятості

Різновид	Характеристика	Переваги	Недоліки
Неповна зайнятість	зайнятість окремої людини протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою	ефективне використання соціально-трудового потенціалу працівників; можливість поєднання роботи і виховання дітей або навчання в навчальних закладах різного рівня; якщо співробітник за власним бажанням вирішує працювати неповний робочий час, це зазвичай веде до підвищення трудової мотивації і зростання продуктивності праці	зниження доходу від трудової діяльності внаслідок скорочення обсягу виконуваних робіт; перешкода посадовому просуванню і кар'єрному зростанню
Зайнятість на умовах строкових трудових договорів	укладення строкового трудового договору, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання та в інших випадках, передбачених законодавчими актами	скорочення витрат, пов'язаних з оформленням і розірванням трудового договору, веденням кадрової і бухгалтерської документації, сплатою податків і зборів у фонд оплати праці, що мають місце за офіційного оформлення контрактів	відсутність деталізації обліку обов'язків і послуг при укладенні неповного контракту; збільшення трансакційних витрат працедавця на здійснення контролю за дотриманням режиму роботи, за виконанням посадових обов'язків, обсягу і якості роботи
Запозичена праця (лізинг, аутсорсинг, аутстафінг)	надання кадровою агенцією замовникові працівників необхідної каліфікації на термін від кількох днів до кількох років	заощадження коштів на фонд заробітної плати; економія часу на процеси підбору кадрів необхідної кваліфікації; передавання відповідальності за своєчасність і правильність перерахувань у соціальні фонди приватній службі зайнятості	«запозичений» працівник часто не отримує гарантій зайнятості; менша заробітна плата; на працівника практично не поширюються норми соціального захисту
Дистанційна зайнятість (надомна робота, позаштатна дистанційна робота, мобільна, телесело, фриланс)	робота не пов'язана з конкретним робочим місцем на підприємстві, але припускає виконання певного завдання, даного роботодавцем	зниження трансакційних витрат у вигляді економії часу і коштів на проїзд до місця роботи; гнучкий графік роботи; нові перспективи для людей з обмеженими можливостями; забезпечення засобів існування для тих громадян, які не можуть знайти традиційного місця роботи; ефективний спосіб зниження рівня безробіття	самоексплуатація працівника; відсутній контроль за технікою безпеки; низький рівень соціальної захищеності працівника; відсутня можливість участі у повсякденному житті фірми і спілкуванні з колегами

Закінчення табл. 1

Різновид	Характеристика	Переваги	Недоліки
Неформальна зайнятість	незареєстрована відповідно до законодавства економічна діяльність, що здійснюється індивідуально або на мікропідприємствах, зайняті якої не платять податки	скорочення фактичного безробіття та зниження напруженості ринку праці; надання населенню можливості додаткового заробітку; гнучке використання робочої сили; розвиток конкуренції; підвищення пропозиції щодо дешевих товарів та послуг, забезпечуючи цим споживання найбідніших верств населення	створення додаткових умов розвитку кримінального середовища; відсутність реальних соціальних гарантій і контроль над умовами праці; зниження витрат на модернізацію виробництва; гальмування науково-технічного прогресу; зниження якості робочої сили внаслідок її декваліфікації, відсутності охорони праці; відплив кваліфікованих фахівців в неформальний сектор
Самозайнятість	самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їх власних коштів з метою отримання постійного або тимчасомвого доходу	вільний вибір напрямів і способів своєї діяльності; самостійне розпорядження вигодами від своєї діяльності; створення нових робочих місць; використання повною мірою індивідуальних, творчих та розумових здібностей людини у будь-якій галузі господарства	низький рівень соціальної захищеності; нестійкість отримувавного доходу у зв'язку з веденням справи на свій страх і ризик
Сезонна зайнятість	зайнятість на умовах повного або неповного робочого часу протягом декількох місяців	тимчасовий характер трудової діяльності, добровільність і простота виконання; відсутність випробувального строку з метою перевірки відповідності працівника наданій йому роботі	відсутність основного місця роботи; перешкода посадовому просуванню і кар'єрному зростанню; обмежений термін роботи

Джерела: [2–6].

У загальному розумінні дистанційною називається робота, яка в результаті використання інформаційних і комунікаційних технологій віддаляється від приміщень роботодавця (принаймні не менше ніж 20% робочого часу) [6, с. 61]. Як синонім можливі також терміни «телеробота» і «телеком'ютінг», але вони в основному вживаються в зарубіжних країнах. Уперше термін «телеком'ютінг» увів 1972 року американець Джек Нільс, професор Університету Південної Каліфорнії. Походження терміна обґрунтовується так: у США «ком'ютерами» називають службовців, які щодня їздять до центрального офісу з передмістя (commute у перекладі з англійської – «їхати на роботу в місто»). Для телеком'ютера дорогу до місця служби замінює телекомунікаційний канал [8].

Існує значна різноманітність видів дистанційної роботи, серед яких варто виділити класифікацію О. Гулевич, яка враховує такі аспекти, як використання телекомунікаційних технологій і тип робочого місця (*табл. 2*) [2, с. 226].

Таблиця 2

Види дистанційної зайнятості

Вид	Характеристика
Дистанційна зайнятість, що розподілена на роботу вдома і роботу в офісі	Робота, яку виконує переважно висококваліфікований персонал, що має довіру роботодавця. На роботу вдома відведена більша частина часу (бухгалтер, дизайнер тощо)
Надомна робота	Сукупність одноманітних операцій, які не потребують високої кваліфікації їх виконавця. Переважно таку роботу виконують жінки, оплата проводиться в основному за кінцевим результатом (склеювання конвертів, збирання виробів із дрібних запчастин, пошиття одягу)
Позаштатна дистанційна робота	Надомна робота, яку здійснюють позаштатні працівники на підставі договору з роботодавцем (журналіст, письменник, перекладач)
Мобільна дистанційна робота	Робота, яка передбачає застосування нових видів технологій. Працівники контактують з клієнтами за допомогою комп'ютерної техніки та надають їм потрібні послуги (торгові представники, оператори гарячих ліній)
Робота у спеціальних робочих місцях	Роботодавцем створюються спеціальні приміщення забезпечені телекомунікаційним зв'язком. Передбачається робота в колективі (програміст, дизайнер, маркетолог тощо)

Джерела: [3–5].

Науковці виділяють три основні суб'єкти на ринку праці – працівник, роботодавець, держава. Аналізуючи дослідження [2–5], можна побачити, що дистанційна зайнятість має низку переваг і недоліків стосовно цих суб'єктів (*табл. 3*).

У сучасних умовах глобалізації стрімкий розвиток дистанційної зайнятості стає можливим із багатьох причин. По-перше, на сучасному етапі розвитку високих технологій зменшується вартість комп'ютерів і телекомунікації й одночасно підвищується їхня потужність. По-друге, досить швидко

розповсюджуються новітні технічні засоби й сервіси відкритих електронних мереж, включаючи Інтернет. По-третє, простежується зростання мотивації роботодавців і працівників вивчати нові можливості для досягнення успіху в бізнесі або окремому проекті [1, с. 49].

Таблиця 3

Переваги і недоліки використання дистанційної зайнятості

Суб'єкт	Переваги	Недоліки
Працівник	- гнучкий графік роботи; - незалежність від офісних стандартів; - майже відсутні конфлікти з колективом і керівництвом; - скорочення витрат на проїзд до місця роботи; - можливість паралельного виконання домашніх та суспільних обов'язків	- самоексплуатація; - низький рівень соціальної захищеності дистанційного працівника; - відсутня можливість участі в повсякденному житті фірми і спілкуванні з колегами; - низька винагорода за виконану роботу
Роботодавець	- підвищення продуктивності праці; - економія на обслуговуванні робочого місця працівника; - гнучкість кадрової політики; - відсутність такого поняття, як «прогул»	- неможливість виконання певних робіт у домашніх умовах; - присутня недовіра дистанційних працівників до керівництва; - відсутність правового регулювання дистанційної зайнятості; - важко втримати духовну цілісність колективу дистанційних працівників
Держава	- зростання зайнятості населення; - зростання ВВП; - економія на оплаті праці	- відсутній державний контроль за дистанційною зайнятістю; - тіньовий сектор дистанційних працівників; - низький рівень зайнятих дистанційною роботою

Джерела: [3–5].

Кількість людей, що працюють удома, зростає сьогодні в усьому світі. В Європі їх число вже перевищило 60 млн чоловік, що становить 8,2% від усіх працівників у цьому регіоні. Підприємства розвинутих країн масово впроваджують дистанційну зайнятість. Наприклад, компанія Telecom в Італії надала можливість персоналові семи своїх довідкових бюро працювати вдома, забезпечивши їх комунікаційним обладнанням. У Німеччині компанія платного телебачення Premiere установила лінії передавання інформації у квартирах співробітників, щоб персонал відповідав на службові дзвінки, не виходячи з будинку. В Ірландії співробітники агентства з резервування місць у готелях, що в місті Кірці, приймають удома дзвінки сімома європейськими мовами із 16-ти країн світу. Авіакомпанія SwissAir розмістила в Бомбеї (Індія) свою філію, в якій 370 службовців стежать за комп'ютерною обробкою запитів, а також за інформацією про кількість квитків і схеми знижок. У Великобританії на кінець 2011 року 12,8% працівників (3,7 млн осіб) постійно працювали вдома, а ще 20% працювали вдома як мінімум три дні на тиждень [9].

В Україні ринок віддаленої роботи розвинений поки що досить слабко. Згідно з неофіційними даними близько 1% усіх працівників виконують роботу на дому. Офіційна статистика відсутня, оскільки дистанційна зайнятість перебуває в тіні. І все ж більша кількість компаній сьогодні йдуть на поступки щодо відвідуваності основного місця роботи для своїх співробітників. І, відповідно, усе більше людей одержують можливість виконувати свої прямі обов'язки вдома.

Дистанційна форма роботи в останні роки постійно набирає обертів. Поза офісом сьогодні можуть працювати рекламні і страхові агенти, бухгалтери, маркетологи, журналісти, програмісти, аудитори, оператори телефонних гарячих ліній. Важливим у дистанційній роботі є те, що її можуть виконувати люди з обмеженими фізичними можливостями.

Підґрунтям для дистанційної роботи в Україні має бути бажання людей працювати вдома. Бажання повинно поєднуватися з відповідною кваліфікацією і вмінням працювати з комп'ютером та іншими каналами зв'язку. Центри зайнятості мають створити офіційний перелік дистанційних робіт і пропонувати їх населенню. Зміст цих робіт має бути прозорий і чітко зрозумілий для виконавців. Контроль за реалізацією дистанційної зайнятості має бути двостороннім: з боку роботодавця і з боку місцевих органів влади. Але перш за все стосунки працівника і роботодавця мають ґрунтуватися на взаємній довірі та спрямованості на конкретний результат діяльності.

Український ринок зайнятості поступово переймає зарубіжний досвід у різних аспектах, у тому числі запроваджується дистанційна зайнятість на офіційному рівні. На нашу думку, для її розвитку потрібно сформувати умови правового забезпечення і регулювання відносин дистанційної роботи, упровадити державні програми розвитку та стимулювати в роботодавців і працівників довіру до нового виду праці.

Очевидно, що сучасні темпи розвитку технологій ставлять суворі вимоги до кваліфікації та гнучкості працівників, яким треба адаптуватися не лише до нових технологій, а й до швидких темпів їх зміни на ще новіші. Унаслідок цього дистанційна зайнятість модифікується і вводить нові поняття, види. Найбільш популярною «новинкою» дистанційної зайнятості сьогодні є фріланс.

Діяльність фрілансерів базується, перш за все, на економічних чинниках, коли можна працювати відразу на кількох замовників і є більше можливостей для самореалізації. Одна з причин попиту підприємств на позаштатних працівників полягає в їхньому прагненні економити витрати, зокрема витрати на працю. Фрілансера не потрібно офіційно оформлювати на роботу, забезпечувати його соціальними гарантіями, які треба надавати для штатних працівників, виділяти йому робоче місце.

Ринок фріланс-послуг на сьогодні вже достатньо розвинений в Європі і Америці, стрімко розвивається в Україні і країнах СНД, залучаючи все нових учасників як з боку виконавців, що пропонують свої послуги, так і з боку приватних осіб і підприємств, готових до співпраці на віддаленій основі.

Станом на жовтень 2012 року, на найбільшій біржі фрілансу були зареєстровані 11 411 «домашніх працівників» з України. При цьому тільки за вересень 342 українські фрілансери заробили 1,072 млн доларів. Україна посіла четверте місце у світі за рівнем доходу фрілансерів. Попереду нашої країни – Індія з доходом 150,9 млн дол., США – 150,2 млн дол. і Пакистан – 35,6 млн доларів [10].

Усього за час існування українці виконали замовлення на суму 34,3 млн доларів. Найбільше замовлень українці-фрілансери виконали в ІТ-сфері і дизайні: на 32 млн доларів і 2 млн доларів відповідно. Крім того, роботу знайшли копірайтери та перекладачі (виконали замовлення на 133,4 тис. доларів), фінансисти та управлінці (62,1 тис. доларів), системні адміністратори (51,9 тис. доларів), фахівці в галузі розробки і промислового виробництва (45,5 тис. доларів), а також у галузі продажів і маркетингу (34,6 тис. доларів).

Загалом же, за оцінками фахівців, грошовий оборот у сфері фрілансерів 2012 року становив 1 млрд доларів.

Уже до 2020 року частка онлайн-працевлаштування може досягнути 10%, причому кожна друга компанія почне вдаватися до такого методу пошуку співробітників. Крім того, фріланс-працевлаштування дозволяє вийти далеко за межі економіки однієї країни, що надактуально для країн, які розвиваються [11].

Фріланс ідеально підходить творчим людям, у яких бувають як енергетичні сплески, коли людина може працювати і творити добами, так і кризи. Крім того, фріланс – це прекрасна можливість для тих, хто перебуває в декретній відпустці та потребує вільного графіка роботи. Як зазначають самі ж фрілансери, перевагами такої роботи є вибір того, що подобається, відсутність прив'язки до робочого місця і часу роботи.

Зворотний бік свободи – відповідальність за весь цикл роботи. «Робоче життя» фрілансера складається з двох частин: пошук замовлення і його виконання. Проблема полягає в тому, що джерело роботи рано чи пізно вичерпується. Зміна начальства або звільнення співробітника, який працює з фрілансерами, – явища, характерні для нестійкого ринку.

Менш поширеною проблемою, з якою, утім, може зіткнутися кожен, – ліквідація компанії. Про оплату праці фрілансера згадують в останню чергу, якщо взагалі згадують. Рано чи пізно настає момент, коли зникає інтерес до роботи і доводиться шукати що-небудь, що приносить не лише гроші, а й моральне задоволення.

Фрілансер – агент, менеджер і виконавець в одній особі. Звичайно, завдяки Інтернету пошук потенційного клієнта значно спростився. За допомо-

гою електронної пошти та ICQ легко ініціювати переговори, а не виходячи з будинку, можна домовитися про зустріч. Проте фрілансерові доводиться вникати в усі проблеми замовника.

Ще одним «але» є нестабільність заробітку. Звичайно, фрілансер із досвідом завжди планує свої доходи з урахуванням кон'юнктури ринку. На відміну від людей, зайнятих на постійній роботі, фрілансер отримує гроші, як правило, лише після виконання замовлення, а істотним моментом є можливість обману. Не часто трапляється, коли працедавці повністю ігнорують оплату праці, проте все частіше вони зменшують розмір гонорару, знаючи, що фрілансерові легше погодитися на це, ніж конфліктувати.

Проаналізувавши нестандартні форми зайнятості загалом, а також здійснивши більш детальний аналіз однієї з найбільш поширених сьогодні – фрілансу, варто зазначити, що такі види зайнятості будуть надалі зберігатися і, ймовірно, поширюватися. Тому що саме сучасні інформаційні та комунікаційні технології впливають на появу нових можливостей працевлаштування.

Таким чином, відповідно до проведеного дослідження можна зробити висновок, що трансформація економічних відносин, яка пов'язана з прискоренням науково-технологічного прогресу, спеціалізації та глобалізації економічного простору, активізувала стрімке поширення нестандартної зайнятості у світовому просторі. Таке явище набуває двостороннього характеру. Якщо, з одного боку – це зниження рівня безробіття, гнучкий графік роботи, нові перспективи для людей з обмеженими можливостями, то з іншого – соціальна незахищеність, обмеження у спілкуванні, відсутність правового регулювання. «І лише час і досвід покажуть, чи варто застосовувати і поширювати нові форми зайнятості на практиці, чи все ж таки ми ще не готові до трансформації моделі зайнятості в Україні».

Список використаних джерел

1. Гречко А. В. Теоретичні засади впливу трансакційних витрат на мікросередовище // Матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток підприємництва як чинник зростання національної економіки», 24 листопада 2010 року. – К.: ІВЦ Видавництво «Політехніка», 2010. – 262 с.
2. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 10–15.
3. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3–14.
4. Куцай Н. С., Рошкевич В. Ф. Дистанційна робота як інноваційний напрям мотивації праці: перспективи впровадження в Україні // Економічний простір. – 2011. – № 47. – С. 224–231.
5. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 6–12.
6. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. – С. 386.

7. Салахеева Г. И. Социально-экономические факторы занятости в России: Автореф. дис. … канд. экон. наук. – Казань: Казанский гос. ун-т, 2007. – С. 11–18.
8. Сайт вільної енциклопедії «Вікіпедія» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.wikipedia.ua/телеробота.
9. Шимченко Л. А. Ринок праці в Україні: проблеми та складнощі реформування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Shimchenko.pdf.
10. Скільки заробляють українські фрілансери? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://news.finance.ua/ua/~/5/2012/10/22/289813.
11. Українські фрілансери заробляють по 16$ на годину [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://acf.ua/news_galuz/ukra%D1%97nski-frilanseri-zaroblyayut-po-16-na-godinu.

Гузар У. Е., Луцик М. В.

Нестандартные формы занятости в условиях развития постиндустриального общества

Рассмотрены основные черты нестандартных форм занятости в условиях формирования постиндустриального общества. Выделены разновидности нестандартных форм занятости, их преимущества и недостатки. Проанализированы возникновение и перспективы развития одной из современных форм дистанционной занятости – фриланса.

Ключевые слова: *нестандартная занятость, дистанционная занятость, постиндустриальное общество, информационно-телекоммуникационные технологии, фрилансеры.*

Guzar U. E., Lucik M. V.

Non-standard forms of employment in the conditions of development of postindustrial society

The basic lines of non-standard forms of employment are considered in the conditions of forming of postindustrial society. The varieties of non-standard forms of employment, their advantage and defects are distinguished. Arising and prospects of development of one is analysed out of modern forms of the controlled from distance employment – freelance.

Key words: *non-standard employment, controlled from distance employment, postindustrial society, information and of communication technologies, freelance.*

Гузар Уляна Євгенівна – кандидат економічних наук, старший викладач кафедри економіки та управління персоналом Львівського інституту банківської справи Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ);

Луцик Марія Василівна – магістр з обліку і аудиту, старший лаборант кафедри економіки та управління персоналом Львівського інституту банківської справи Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ).