

УДК 331.52

Небава М. І.

к.е.н., професор, декан факультету менеджменту та інформаційної безпеки

Вінницького національного технічного університету,

nebava@vntu.edu.ua, 0970096566

Мусієнко О. Л.

ст. викладач кафедри економічної кібернетики Вінницького фінансово-

економічного університету, начальник навчального відділу,

musilena@i.ua, 0974677259

Заюков І. В.

к.е.н., доцент, доцент Вінницького національного технічного університету,

Zivan@i.ua, 0964302424

РОЗВИТОК ГНУЧКИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В АСПЕКТІ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ТА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Анотація. Актуальність дослідження пов'язана із необхідністю запровадження в Україні інноваційних гнучких форм зайнятості, які нині набули широкого розповсюдження на ринках праці розвинених країн світу, зокрема ЄС.

Виділено основні особливості розвитку сучасного ринку праці України. Проаналізовано сучасний стан ринку неформальної зайнятості. Окреслено основні характеристики гнучкості ринку праці та відображено його основні форми. Систематизовано переваги гнучких форм зайнятості. Проаналізовано динаміку розповсюдження в Україні ринку фрілансерів та здійснено порівняння їх оплати праці. Обґрунтовано необхідність реалізації в Україні концепції «флексік'юріті», яка застосовується в активній політиці зайнятості в країнах-членах ЄС та запропоновані рекомендації щодо її розвитку.

Ключові слова: соціалізація, зайнятість, гнучкість, інновації, євроінтеграція.

Annotation. Research actuality is related to the necessity of input for Ukraine of innovative flexible forms of employment, that presently purchased wide distribution on the labour-markets of the developed countries of the world, in particular EU.

The aim of the article is research of problems in the sphere of socialization of flexible forms of employment in the conditions of euro integration of Ukraine and activation of processes of realization of conception of «flexicurity» at the market of labour of Ukraine.

The basic features of modern market of labour of Ukraine development are distinguished. A modern market of informal employment condition is analysed. Basic descriptions of flexibility of labour-market are outlined and he is represented basic forms. Advantages of flexible forms of employment are systematized. The dynamics of distribution is analyses in Ukraine of market of freelancers and comparison of their remuneration of labour is carried out. The necessity of realization is reasonable for Ukraine of conception of «flexicurity», that is used in active politics of employment in the countries-members of EU and offer recommendations in relation to her development.

A decision of problem of socialization of flexible forms of employment in the conditions of integration of Ukraine to EU must be based on realization of effective EU conception of «lexicurity» at the market of labour of Ukraine. What unlike existing, must be based on such basic factors: legislative (acceptance of labour code); economic (leading out of economy from «shade», creation of competitive workplaces, development of small business and others like that); social (realization of principle of «tripartism» in the sphere of sociallabour relations, social responsibility and social dialogue, social protecting of working (from unemployment, accident, temporal loss of capacity and other; educational and others like that.

Keywords: socialization, employment, flexibility, innovations, euro integration.

Постановка проблеми. Актуальність дослідження викликана низьким рівнем соціального захисту українських працівників, потребою підвищення гнучкості ринку праці та необхідністю імплементації трудового законодавства України до вимог, які закладені в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, яка вже два роки діє в Україні в повному обсязі. Так, сьогодні в світі неймовірно швидко поширюються гнучкі, інноваційні форми зайнятості. Наприклад, нині близько 35% трудових ресурсів США задіяні в гнучких формах зайнятості, зокрема як тимчасові, або позаштатні співробітники (фрілансери) та працюють відділено, а до 2025 року зазначена питома вага в загальній структурі зайнятості буде становити біля 50% (світовий ринок орієнтовно буде становити за цією гнучкою формою зайнятості близько 60%, а ринок віддаленої роботи складе приблизно 50 млрд. дол. США [1]). Отже, проблема є актуальною, а розвиток гнучких форм зайнятості в Україні не має альтернатив.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемами розвитку інноваційних форм зайнятості, зокрема щодо розробки моделей забезпечення «*флексибілізації*» ринку праці приділяли увагу закордонні і вітчизняні вчені, зокрема: І. Бушмаріна, Н. Вишневська, І. Каору, Г. Костюніна, Г. Лук'янова, М. Морітані, У. Оучі, А. Шліхтер). Крім того, важливим аспектам реалізації інноваційних форм зайнятості, особливо неформальної приділяли увагу в своїх дослідженнях Дж. Морріс, П. Блайтон, Дж. Турман та багато інших. Проблема соціалізації трудових відносин і аспекти євроінтеграції в системі реалізації гнучких форм зайнятості розглянута іноземними дослідниками, серед них: Р. Адамс, Д. Браун, Б. Генкін, Г. Гордон, Р. Еренберг, Дж. Мілнер, Дж. Ніллес, Т. Нікольс, Дж. Пратт, Д. Сторрі, Т. Хаген, Дж. Хілл, Е. Хоффман та інші.

Теоретичним основам формування та розвитку трудових відносин, зокрема реалізації гнучких форм зайнятості присвячені праці вітчизняних вчених: О. Амоші, І. Бондар, В. Гейця, І. Гнибіденка, О. Грішнкової, Б. Данилишина, Т. Заяць, А. Колота, Е. Лібанової, В. Новікова, О. Новікової, В. Онікієнка, І. Петрової, С. Пирожкова, М. Семикіної, А. Чухна, Л. Шаульської та інші.

Наприклад, відомі вчені України О. Грішнова [2], А. Колот [3], Е. Лібанова [4], І. Петрова [5], О. Савченко [2] розглядають діалектику соціальних та економічних складових суспільного розвитку, де соціалізації відносин в сфері праці, зокрема гнучким формам зайнятості приділяється важлива роль.

Формулювання мети статті. *Метою статті є дослідження проблем в сфері соціалізації гнучких форм зайнятості в умовах євроінтеграції України та активізація процесів реалізації концепції «флексік'юриті» на ринку праці України.*

Науковою новизною є активізація процесів забезпечення рівноваги між гнучкими формами зайнятості та соціальним захистом працюючих на основі використання сучасного європейського досвіду, зокрема концепції «флексік'юриті» в сфері трудових відносин України.

Практична цінність дослідження полягає в тому, що зазначена вище концепція має бути стрижнем в системі нового трудового законодавства України про працю, а саме – Трудовому кодексі, яка спрямована на вирішення ряду законодавчих, соціально-економічних, демографічних проблем країни, зокрема проблем соціалізації гнучких форм зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проаналізувавши теоретичні аспекти сучасних трудових відносин, що характеризуються все більшою інноваційністю, можна особливо виділити *«концепцію гнучкості ринку праці»* (розробник Дж. Аткинсон), яка базується на таких принципах: функціональності, гнучкості, вільного вибору кількості працюючих, використанні робочого часу та фінансовій гнучкості [6]. В економічній теорії, як загальновідомо, під гнучкістю ринку праці розуміють забезпечення «свободи» роботодавцям в напрямку оптимізації механізмів соціального захисту працівників.

Відомо, що сучасна модель ринку праці характеризується недосконалістю трудового законодавства України, яке не гармонізовано із міжнародними нормами та директивами в сфері праці країн-членів ЄС; не здатне повною мірою захистити соціальні права працівників тощо. Зазначені проблеми призвели до поширення тіньової зайнятості; розвитку гнучких форм зайнятості та

неконтрольованих і нерегульованих процесів в сфері соціально-трудових відносин. За статистичними даними [7], у неформальному секторі економіки в 2019 році працювало 21% зайнятих громадян (таблиця 1).

Таблиця 1 – Аналіз сучасних тенденцій неформальної зайнятості в Україні

Показники	Роки ¹		
	2017	2018	2019 (01-06)
1. Кількість неформально зайнятих громадян віком 15-70 років, тис. осіб	3695,6	3541,3	3458,8
2. Питома вага неформально зайнятих в загальній кількості зайнятого населення, %	22,9	21,6	21
3. Кількість неформально зайнятих громадян не за наймом віком 15-70 років, тис. осіб	1876,3	1863,2	1904,5
4. Питома вага неформально зайнятих не за наймом в загальній кількості зайнятого населення, %	73,9	71,9	69,7

Примітка: ¹ дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Джерело: складено авторами за [7].

З таблиці 1 видно, що кількість осіб в неформальному секторі має тенденцію до зменшення з 3695,6 тис. осіб в 2017 році до 3541,3 тис. осіб в 2018 році, або на 4,18%, відповідна тенденція спостерігається і в 2019 році. Питома вага цього виду зайнятості в загальній структурі зайнятого населення в 2019 році порівняно з 2017 роком знизилась на 1,9%, що є позитивною тенденцією, оскільки збільшується чисельність офіційно зайнятих громадян.

Неформальна зайнятість підвищує рівень гнучкості ринку праці, під яким в роботі [8], розуміють високий рівень адаптації робочої сили до коливань попиту і пропозиції на ньому та формування діалогу всіх учасників соціально-трудових відносин. Проте запозичена праця використовується дедалі ширше, забезпечує постійну зайнятість значної кількості громадян. Застосування її, як похідної інтеграційних процесів України, відбувається в рамках таких форм:

- «лізинг персоналу» – передбачає передачу працівників зі штату кадрової агенції клієнту на тривалий термін з попереднім їх підбором і навчанням;
- «аутстафінг» – означає послугу в рамках кадрового менеджменту щодо виведення працівників зі штату компанії-замовника та передачі їх агенції-провайдеру (кадровій агенції);

- «аутсорсинг» – зводиться до того, що організація передає одну або декілька своїх непрофільних функцій зовнішній організації на підставі цивільно-правової угоди;

- «офшоринг» – це інноваційний метод управління людськими ресурсами, при якому здійснюється перенесення робочих місць однієї і тієї ж компанії із однієї країни в іншу, з метою мінімізації витрат на персонал та підвищення капіталізації.

З позиції забезпечення зайнятості, то гнучкі її форми, з однієї сторони, мають ряд переваг, наприклад, зменшується рівень безробіття, зростає зайнятість, надаються більш гнучкі перспективи працівникам у виборі можливостей працевлаштування; надається можливість роботодавцям скорочувати витрати на оплату праці, соціальний захист працюючих та інші елементи операційних витрат. Але, на жаль, працівники, які залучені до гнучких форм зайнятості в більшості випадків переходять або працюють в сфері неформальної економіки. Тому, з іншої сторони, працівники втрачають конституційне право на свій соціальний захист, а держава втрачає фінансові та людські ресурси, наприклад це стосується наповнення бюджетів країни.

В науковій праці відомого вітчизняного вченого І. Л. Петрової [5], виділяють термін «інноваційна зайнятість», під якою розуміють зайнятість висококваліфікованих фахівців, діяльність яких пов'язана із створенням та впровадженням інновацій на основі використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Зазначену зайнятість можна поділити на дві великі групи: стандартна інформаційна в інноваційних видах діяльності економіки; нестандартна гнучка (формальні і неформальна) до якої відносять: інформаційна у ІТ-сферах, веб-праця, телеробота, аутсорсинг, фрілансерство, сезонна, надомна, поділ робочого місця, скорочений робочий тиждень, поденна та тимчасова зайнятість, зайнятість неповний робочий час.

Досліджуючи теоретичні аспекти гнучких форм зайнятості можна виділити ряд їх переваг, а саме: зростання рівня мотивації працівників, зокрема гнучким робочим графіком; оптимізація своїх трудових функцій та поєднання із

можливістю ведення домашнього господарства, організація відпочинку, займання родинними справами; зменшення втрат робочого часу; зниження плинності праці та скорочення, або оптимізація витрат на пошук, відбір, навчання персоналу тощо; зростання продуктивності праці.

Саме продуктивність праці є вирішальним фактором, який обґрунтовує необхідність запровадження гнучких форм зайнятості в Україні. Так, досліджуючи монографію [5], було виявлено взаємозв'язок між гнучкістю ринку праці і продуктивністю, що відображено на рисунку 1, інформація якого засвідчує, що чим триваліший період часу після того, як працівник із стаціонарного робочого місця перейшов до роботи в зручне для нього місце, тим продуктивність його праці вища.

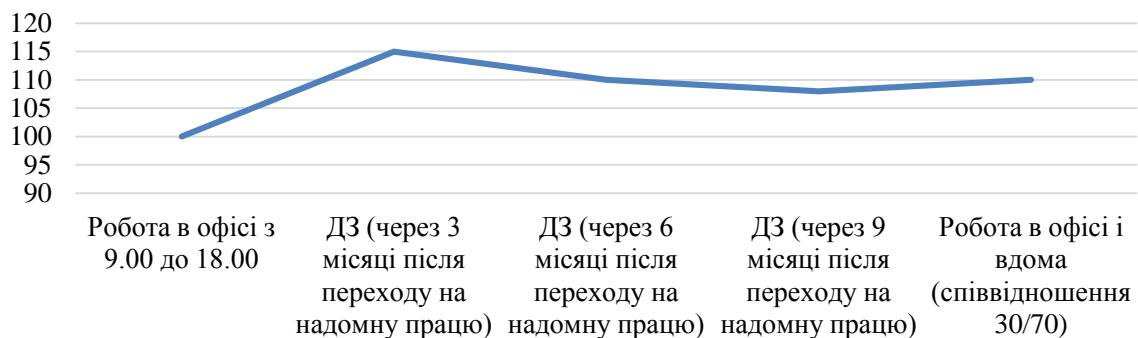


Рис. 1 – Залежність від місця роботи і продуктивності праці працівника, який задіяний в гнучких формах зайнятості

Джерело: складено авторами за [5, с. 148].

Візьмемо для аналізу такий вид гнучкої форми зайнятості, як – фріланство, оскільки за іншими видами зайнятості важко знайти статистику. Так, на рис. 2 наведена динаміка росту кількості зайнятих осіб-фрілансерів. Отже, як свідчать дані рис. 2, кількість фрілансерів на ринку праці України стрімко зростає. Так, на початок 2017 року їх кількість зросла порівняно з 2012 роком в 6,51 рази та становила майже 60 тис. осіб. Тобто ринок фрілансу розвивається в Україні надзвичайно швидко, адже більшість людей хочуть бути мобільними, гнучкими на ринку праці, а не бути прив'язаними до одного робочого місця.

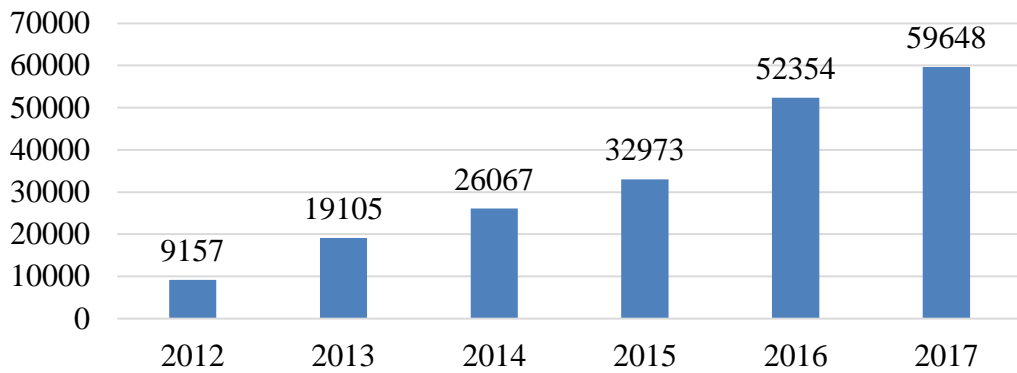


Рис. 2 – Динаміка ринку фрілансерів (станом на 01.01), осіб

Джерело: складено авторами за [1].

Іншою причиною поширення цього явища є криза в соціально-трудовій, соціально-економічній сферах України. Високий рівень безробіття (станом на 01.11.2019 року за методикою МОП він становив біля 10%), погані умови праці, низький рівень заробітної плати штовхають людей бути більш гнучкішими і мобільнішими. Так, на рис. 3 проаналізуємо рівень оплати праці фрілансерів за окремими видами професійної діяльності.

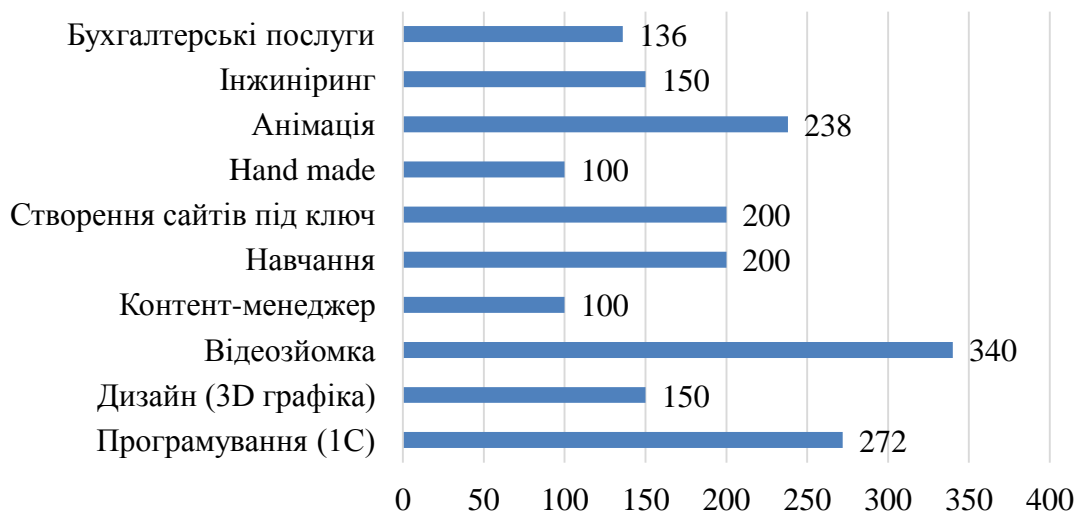


Рис. 3 – Середня вартість роботи на послуги фрілансерів по окремим видам зайнятості, грн. на годину

Джерело: складено авторами за результатами аналізу [9].

Отже, по окремо обраними видами професійної діяльності (станом на 01.11.2019 року) оплата праці фрілансерів на годину коливається від 100 до 340 грн. та більше. Якщо взяти нинішній розмір заробітної плати та розрахувати вартість години роботи за просту некваліфіковану працю, то вона становить

21,73 грн. за годину (4173 : 24 : 8). Наприклад, за даними Пенсійного Фонду України у червні 2019 року біля 31% працівників бюджетної сфери отримували заробітну плату менше мінімальної заробітної плати (4173 грн.). Це і спонукає працівників бюджетної і небюджетної сфери переходити на неформальну, зокрема гнучку форму зайнятості, особливо в фріланс.

Неузгодженість трудового законодавства України з міжнародними нормами, директивами країн-членів ЄС в аспекті розвитку гнучких форм зайнятості призводять до прекаризації трудових відносин, тобто набувають поширення процеси збільшення зайнятих осіб, які відчувають хиткість, ненадійність, нестабільність свого майнового стану, падіння якості життя, соціальну напруженість та ін. Тому виникає необхідність в пошуку механізмів соціалізації гнучких форм праці в умовах Євроінтеграції нашої країни.

Під соціалізацією відносин у сфері праці в статтях розуміють процес постійних нововведень, наслідком яких є гармонізація інтересів сторін і суб'єктів цих відносин, що проявляються у підвищенні якості трудового життя та динаміці економічного зростання [3]; з однієї сторони, як об'єктивний процес, пов'язаний із розширенням зайнятості, яка є запорукою соціальної злагоди та соціальної єдності, з іншої сторони, як процес спрямування державою його суб'єктів на забезпечення базових потреб населення за прогресивними стандартами завдяки досягненню високої ефективності економіки [10].

Розповсюдження неформальної зайнятості та, як наслідок, поширення прекаризації в сфері соціально-трудова відносин, що потребує їх соціалізації. Це стосується, в першу чергу, гнучких форм зайнятості. Найактуальнішим нині механізмом, який дозволяє забезпечити баланс інтересів всіх учасників ринку праці є реалізація концепції «*флексік'юріті*», яка застосовується в активній політиці зайнятості в країнах-членах ЄС. Саме ця концепція направлена на оптимальне поєднання нестандартної зайнятості в умовах гнучкого ринку праці та забезпечує соціалізацію працюючих на ньому. Зазначена концепція діє відповідно до Проекту Європейського фонду освіти, який започаткував проект-концепцію «*флексік'юріті*» (*flexicurity*) на ринках праці країн-членів ЄС.

Основними детермінантами концепції «флексік'юріті» є: забезпечення можливості більш вільно або гнучкіше проводити політику щодо найму та звільнення працівників (Кодекс Законів про працю України досить жорстко регламентує ці процеси, а, отже – і обмежує свободу роботодавців щодо кадрової політики, зміни чисельності працюючих, розміру заробітної плати, гнучких режимів праці і відпочинку та ін.); реалізація ефективної системи соціального страхування на випадок безробіття, від нещасного випадку та професійного захворювання, від тимчасової втрати працездатності та регулювання гнучких форм зайнятості (в країнах ЄС ця політика базується на раціональній системі проведення політики «безперервної освіти»); запровадження системи соціальної відповідальності, соціального діалогу, що ґрунтується на принципах трипартизму тощо.

Соціалізація гнучких форм зайнятості в Україні не можлива без суттєвих змін в трудовому законодавстві України. Так, в проекті [11] зазначається, що чинне трудове законодавство нашої країни та діючі нормативно-правові акти призвели до того, що з'являються колізії у зв'язку з неузгодженістю тих чи інших положень з вимогами міжнародних норм в сфері праці. Зокрема, це стосується порядку надання неоплачуваних відпусток, охорони праці, запозиченої праці, у тому числі гнучких форм зайнятості. Крім того, змінились суспільні відносини з участю профспілок, з'явилися нові суб'єкти трудового права в особі організацій роботодавців та ін. Тому необхідно реформувати вітчизняне трудове законодавство з максимальним врахуванням положень міжнародно-правових документів з питань праці, а також актів ЄС в зв'язку із здійсненням Україною зовнішньополітичного курсу в напрямку європейської інтеграції. За таких умов виникла необхідність у комплексному та взаємопов'язаному вирішенні проблем регулювання трудових відносин, спроба якого здійснена в проекті Трудового кодексу (Кодекс). Без прийняття якого в Україні і надалі буде низький рівень гнучкості і соціалізації в сфері трудових відносин.

Наприклад, відповідно до пояснювальної записки Кодексу конкретизовано сферу його дії в напрямку поширення відносин з участю іноземних працівників

і роботодавців, що є важливим напрямком імплементації його норм до трудового законодавства країн-членів ЄС; включено положення, яке спрямовано на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії і інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій і рекомендацій МОП. Наприклад, ст. 4 «Недопущення дискримінації у сфері праці», ст. 5 «Заборона примусової праці»; ст. 21 «Основні права працівника»; виключено дискримінаційне обмеження права працівників, які працюють за строковим трудовим договором щодо звільнення за власною ініціативою тощо.

Про актуальність прийняття Кодексу свідчить факт інтенсивної реалізації гнучких форм зайнятості, у тому числі в країнах ЄС у вигляді аутсорсингу, аутстафінгу, офшорингу та їх поширення в Україні. Тому необхідно забезпечити правове регулювання та соціалізацію цих гнучких форм зайнятості в межах єдиного Кодексу. Нині зазначені гнучкі форми зайнятості регулюються Законом України «Про зайнятість населення» (ст. 39); «Про ліцензування видів господарської діяльності»; Податковим кодексом України (п. 14.1.183); Національним класифікатором професій України (ДК 009:2019); Постановою КМУ «Про затвердження Порядку формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців (№ 400 від 5.06.2013 р.) тощо.

Прийняття Кодексу в Україні легалізує, зокрема гнучкі форми зайнятості та стане вагомим підґрунтям їх соціалізації при врахуванні умов інтеграції України до європейського економічного простору. Враховуючи європейський трудовий досвід реалізації гнучких форм зайнятості в Кодексі, як свідчать результати дослідження [12], варто врегулювати питання щодо створення належних умов для роботи працівників, межі відповідальності за нанесення шкоди їхньому здоров'ю, надання відпусток та лікарняних тощо.

Нині працівники, які задіяні в сфері гнучких форм зайнятості та укладають трудовий договір із компанією аутстафером, яка повною мірою не несе усі

ризика щодо дотримання трудового законодавства та інших обов'язків роботодавця стають менш соціально захищеними. Тому в межах соціалізації гнучких форм зайнятості в Україні, сторони повинні у договорі між собою врегулювати всі спірні питання щодо компенсації аутстаферу понесених збитків, наприклад, внаслідок недотримання умов охорони праці. Варто посилити увагу на оплату відпусток та лікарняних, узгодження посадових обов'язків та перевірку кваліфікації працівників, компенсацію матеріальних збитків замовника та інші суттєві умови роботи.

Крім того, Міністерство соціальної політики України на своєму офіційному сайті розмістило законопроект щодо внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці), в якому міститься визначення «гнучкого режиму робочого часу», що він передбачає, сутність поняття «дистанційна (надомна робота) тощо.

Висновки. Вирішення проблеми соціалізації гнучких форм зайнятості в умовах інтеграції України до європейського економічного простору має ґрунтуватись на реалізації ефективної європейської концепції «флексік'юриті» на ринку праці України, яка на відміну від існуючої, має базуватись на таких основних детермінантах: законодавчих (прийняття Кодексу); економічних (виведення економіки з «тіні», створення конкурентоспроможних робочих місць, розвиток малого бізнесу і самозайнятості), підвищення рівня заробітної плати та життєвого рівня населення тощо); соціальних (реалізація принципу «трипартизму» в сфері соціально-трудоких відносин, соціальної відповідальності та соціального діалогу, соціальний захист працюючих (від безробіття, нещасного випадку, тимчасової втрати працездатності та ін.); освітніх (підвищити якість підготовки фахівців до потреб сучасного ринку праці; забезпечити реалізацію принципу «навчання впродовж життя» тощо.

Перспективи подальших розвідок. Актуальним напрямом подальших розвідок є дослідження соціально-економічної ефективності від запровадження європейської концепції «флексік'юриті» в Україні та факторів, які на неї впливають.

Список використаних джерел

1. Зайченко К. С. Ринок фрілансу в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку / К. С. Зайченко // Ефективна економіка. – 2017. – № 3. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5994>.
2. Грішнова О. А. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу / О. А. Грішнова, О. О. Савченко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. – № 1. – С. 8–12.
3. Колот А. М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко : монографія. – К : КНЕУ, 2010. – 348 с.
4. Лібанова Е. М. Українське суспільство: міграційний вимір : національна доповідь. – Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2018. – 396 с.
5. Петрова І. Л. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / І. Л. Петрова, В. В. Близнюк. – Київ : ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». – 356 с.
6. Рудакова С. Г. Впровадження гнучких форм зайнятості на підприємствах України / С. Г. Рудакова, Н. С. Данилевич, Л. В. Щетініна // Ефективна економіка. – 2013. – № 3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2593>.
7. Ринок праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_nzn_smpsz_u.htm.
8. Моторна І. І. Соціально-трудова відносина: формування та розвиток : автореф. дис. на здобуття вч. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І. І. Моторна. – К, 2009. – 24 с.
9. Статистика цін на послуги фрілансерів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://freelancehunt.com/statistics/rates>.

10. Нижник В. М. Соціалізація ринку праці в Україні та визначення її індикаторів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://irbis.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/3016/1/Nisnyk.pdf>.
11. Пояснювальна записка до проекту трудового кодексу України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id...30947>.
12. Барабашин С. Аутсоринг&аутстафінг: користь чи шкода?. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://yvu.com.ua/autsoryng-autstafing-koryst-chy-shkoda/>.
13. Законопроект «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці)» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/projects/448/>.

Реферат

Актуальність дослідження пов'язана із необхідністю запровадження в Україні інноваційних гнучких форм зайнятості, які нині набули широкого розповсюдження на ринках праці розвинених країн світу, зокрема ЄС.

Метою статті є дослідження проблем в сфері соціалізації гнучких форм зайнятості в умовах євроінтеграції України та активізація процесів реалізації концепції «флексік'юриті» на ринку праці України.

Науковою новизною є активізація процесів забезпечення рівноваги між гнучкими формами зайнятості та соціальним захистом працюючих на основі використання сучасного європейського досвіду.

Практична цінність дослідження полягає в тому, що зазначена вище концепція має бути стрижнем в системі нового трудового законодавства України про працю, а саме – Трудовому кодексі, яка спрямована на вирішення ряду законодавчих, соціально-економічних, демографічних проблем країни, зокрема проблем соціалізації гнучких форм зайнятості.

Виділено основні особливості розвитку сучасного ринку праці України. Проаналізовано сучасний стан ринку неформальної зайнятості. Окреслено

основні характеристики гнучкості ринку праці та відображено його основні форми. Систематизовано переваги гнучких форм зайнятості. Проаналізовано динаміку розповсюдження в Україні ринку фрілансерів та здійснено порівняння їх оплати праці. Обґрунтовано необхідність реалізації в Україні концепції «флексік'юріті», яка застосовується в активній політиці зайнятості в країнах-членах ЄС та запропоновані рекомендації щодо її розвитку.

Ключові слова: соціалізація, зайнятість, гнучкість, інновації, євроінтеграція, дистанційна зайнятість.

Report

Research actuality is related to the necessity of input for Ukraine of innovative flexible forms of employment, that presently purchased wide distribution on the labour-markets of the developed countries of the world, in particular EU.

The aim of the article is research of problems in the sphere of socialization of flexible forms of employment in the conditions of euro integration of Ukraine and activation of processes of realization of conception of «flexicurity» at the market of labour of Ukraine.

A scientific novelty is activation of processes of providing of equilibrium between the flexible forms of employment and social defense of working on the basis of the use of modern EU.

he practical value of research consists in that conception is marked higher must be a bar in the system of new labour legislation of Ukraine about labour, namely – the Labour code, that is sent to the decision of row of legislative, socio-economic, demographic problems of country, in particular problems of socialization of flexible forms of employment.

The basic features of modern market of labour of Ukraine development are distinguished. A modern market of informal employment condition is analyses. Basic descriptions of flexibility of labour-market are outlined and he is represented basic forms. Advantages of flexible forms of employment are systematized. The dynamics of distribution is analyses in Ukraine of market of freelancers and comparison of their

remuneration of labour is carried out. The necessity of realization is reasonable for Ukraine of conception of «flexicurity», that is used in active politics of employment in the countries-members of EU and offer recommendations in relation to her development.

Keywords: socialization, employment, flexibility, innovations, euro integration, controlled from distance employment.