

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Тернопільський національний економічний університет**  
**Факультет економіки та управління**  
Кафедра управління персоналом і регіональної економіки

**Туркот Христина Богданівна**  
**Гнучкі форми зайнятості як напрям регулювання ринку  
праці**

спеціальність: 8.03050501 – Управління персоналом та економіка праці  
магістерська програма – Управління персоналом та економіка праці

Дипломна робота за освітньо – кваліфікаційним рівнем «магістр»

Виконала студентка групи  
УПЕПм-51  
Х. Б. Туркот

---

Науковий керівник:  
к.г.н., доц. Штокало Я.Ю.

Дипломну роботу допущено до  
захисту:  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.  
Завідувач кафедри  
\_\_\_\_\_ Є.П.Качан

## Зміст

### Вступ

### **I. Теоретико-методологічні аспекти дослідження зайнятості на ринку праці**

1.1. Зайнятість як соціально-економічне явище.....	7
1.2. Концепції та форми зайнятості.....	14
1.3. Нормативно-правове забезпечення регулювання зайнятості населення.....	25
Висновки до першого розділу.....	35

### **II. Розвиток та використання гнучких форм зайнятості в регіоні**

2.1. Фактори, які визначають участь працівників у гнучких формах зайнятості.....	37
2.2. Аналіз структури і форм зайнятості населення Зборівського району	41
2.3. Соціальні та економічні наслідки запровадження гнучких форм зайнятості для населення.....	45
Висновки до другого розділу.....	56

### **III. Шляхи вдосконалення регулювання ринку праці з використанням гнучких форм зайнятості в регіоні**

3.1. Шляхи підвищення ефективності застосування гнучких форм зайнятості в «новій економіці».....	57
3.2. Особливості використання гнучких форм зайнятості у зарубіжних країнах і можливості їх використання на українському ринку праці.....	64
Висновки до третього розділу.....	75

**ВИСНОВКИ.....76**

**СПТСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....78**

**ДОДАТКИ.....86**

## ВСТУП

Одна з найважливіших особливостей сучасного економічного розвитку – інтенсивне поширення гнучких форм зайнятості, що має все зростаючий вплив на функціонування ринку праці та розвиток трудових відносин.

Гнучкі форми зайнятості сьогодні стають чинником стійкості регіонального ринку праці. Активний розвиток гнучких форм зайнятості можна розглядати як прояв механізму саморегулювання економіки, форму адаптації населення до мінливої соціально-економічної ситуації. Гнучка зайнятість та її різновиди в значній мірі сприяють зростанню рівня життя населення, зниженню безробіття. На мікрорівні вони дозволяють роботодавцям швидше реагувати на кон'юнктурні зміни ринку товарів і послуг, змінювати режим роботи підприємств. Прагнення зменшити витрати на утримання персоналу призводить до переміщення робочого процесу за межі офісу. Для виконання разових проектів та завдань роботодавець отримує можливість наймати окремих людей, а не тримати цілий штат співробітників.

**Актуальність теми.** В умовах ринково-орієнтованих змін в економіці значного поширення набувають гнучкі форми організації праці, практика укладання термінових контрактів, що призводить до збільшення кількості вакансій, пов'язаних з тимчасовою роботою, та зростанням обсягів неповної зайнятості. Застосування гнучких форм зайнятості дозволяє посилювати гнучкість ринку праці, однак переважно за рахунок зменшення рівня соціальної захищеності працівників. При цьому більшою мірою, ніж інші схильні до переходу із стандартної до нестандартної зайнятості представники вразливих соціально-демографічних груп, що потребують розробки відповідного нормативно-правового забезпечення регулювання цього процесу в Україні.

Гнучкі форми зайнятості допомагають реалізовувати головний принцип відносин зайнятості в ринковій економіці – виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями, заборона обов'язкової, примусової праці.

Гнучкі форми зайнятості надають можливість вибору працездатному населенню між регламентованим робочим часом і відпочинком.

В умовах економічної кризи, тобто скорочення сукупного попиту, гнучкі форми зайнятості допомагають підприємцям маневрувати при використанні робочої сили виходячи з економічної ситуації, що склалася, не створювати соціальної напруженості при звільненні працівників.

**Ступінь опрацювання проблеми.** Проблеми дослідження питань гнучких форм зайнятості знаходилися в центрі уваги вітчизняних та зарубіжних науковців: А. Колота, Е. Лібанової, О. Грішнової, Д. Богині, В. Петюха, В. Онищенко, Є. Качана, Л. Новожилової, О. Астахової, Л. Чижова, В. Василенко та інших. Питання гнучких форм зайнятості як напряму регулювання ринку праці все ж залишається актуальним й потребує нових досліджень у змінному ринковому середовищі. Недостатньо досліджені питання запровадження гнучких форм зайнятості на вітчизняних підприємствах з врахуванням особливостей стану економіки України. Актуальність проблеми, її практичне значення і недостатня теоретична розробленість обумовили вибір теми роботи.

**Метою дипломної роботи** є забезпечення високого рівня зайнятості населення на основі узагальнення теоретичних, аналізу прикладних та розробки методичних положень, спрямованих на підвищення гнучкості Зборівського ринку праці.

Завдання дослідження:

- ✓ розкрити суть зайнятості як соціально-економічного явища;
- ✓ розглянути концепції та форми зайнятості;
- ✓ визначити нормативно-правове забезпечення регулювання зайнятості населення;
- ✓ визначити вплив чинників, які визначають участь працівників в гнучких формах зайнятості;
- ✓ проаналізувати структуру і форми зайнятості населення в Зборівському районі;
- ✓ визначити соціальні та економічні наслідки запровадження гнучких форм зайнятості в Зборівському районі;

- ✓ визначити економічно-організаційний механізм підвищення трудової активності населення, яке використовує гнучкі форми зайнятості;
- ✓ розробити шляхи підвищення ефективності застосування гнучких форм зайнятості;
- ✓ дослідити особливості використання гнучких форм зайнятості у зарубіжних країнах і виявлення можливостей їх використання на українському ринку праці.

**Об'єкт дослідження** – гнучкі форми зайнятості населення.

**Предмет дослідження** – теоретичні та організаційно-методичні аспекти управління зайнятістю на основі впровадження гнучких форм зайнятості.

**Теоретико-методологічною основою дослідження** є звітні документи та матеріали Зборівського районного центру зайнятості, монографії та наукові статті, нормативні матеріали, Закони України.

У процесі дослідження були застосовані наступні загальнонаукові та спеціальні **методи досліджень**: системний підхід, теоретичне узагальнення і порівняння, абстрагування, економічний та статистичний аналіз, структурний аналіз.

**Наукова новизна.** Полягає в обґрунтуванні заходів щодо підвищення гнучкості місцевого ринку праці на основі теоретичного узагальнення положень, оцінки практики і розробки методичних рекомендацій, що враховують індивідуальний підхід до залучення та використання робочої сили в реальному секторі економіки.

**Практичне значення.** Результати дослідження та рекомендації щодо впровадження гнучких форм зайнятості і можуть бути використані в практиці діяльності підприємств Зборівського району.

**Апробація результатів роботи та публікації.** Результати проведеного дослідження за даною темою були апробовані та висвітлені на науково-практичній конференції молодих вчених та студентів «Маркетингові технології підприємств в сучасному науково-технічному середовищі». –ТНТУ, 2015.

**Структура роботи.** Дипломна робота складається із трьох розділів, вступу, висновків, списку використаних джерел та додатку. Дипломна робота містить 9 таблиць, 4 рисунка та 70 найменувань використаних літературних джерел. Загальний обсяг дипломної роботи становить 88 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

#### 1.1. Зайнятість як соціально-економічне явище

У сучасних ринкових відносинах важливим завданням країни є реалізація оптимальної політики зайнятості населення та створення стабільного, ефективного ринку праці.

Складна соціально-економічна ситуація в Україні вимагає невідкладних заходів по пошуку інструментів створення ефективного ринку праці у контексті з іншими макроекономічними складовими росту, що зумовило підвищений інтерес до зайнятості в наукових колах. У зв'язку з цим теоретичні та методологічні засади, розроблені вченими, економістами, вимагають ґрунтовної перевірки у реальному ринковому середовищі, враховуючи досягнення зарубіжної і вітчизняної економічної науки за останні роки.

У теперішній час держава втратила роль головного роботодавця України. Економічна свобода особистості, а також різноманітність форм власності, неможливі без того, щоб людина могла вибрати сферу діяльності. В цих умовах виникає необхідність пошуку нових методів організації праці, гнучких і ефективних механізмів регулювання зайнятості. Саме зайнятість відіграє важливу роль у економічному зростанні країни.

На сьогоднішній день не існує загально прийнятого розуміння «зайнятість населення». Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», зайнятість – це ті діяння громадян, які безпосередньо задовольняють суспільні, особисті потреби, які приносить їм заробіток.

Найважливішою відносною характеристикою зайнятості є її рівень або показник трудової активності населення. Він дає кількісну інформацію про відносну чисельність зайнятих в національній економіці і може бути обрахований як в цілому для усього зайнятого населення, так і для окремих статей і вікових груп.

Зайнятість є формою відповідності пропозиції робочої сили на ринку праці попитові на неї, основним індикатором збалансованості ринку праці. З одного боку, зайнятість відображає досягнутий рівень розвитку, внесок живої праці як чинника виробництва, а з іншого зайнятість зумовлює майбутні пропорції чинників виробництва. Зайнятість поєднує виробництво і споживання, а її структура визначає характер їхніх взаємозв'язків.

Зайнятість населення трактується в ринкових відносинах досить широко. На думку Д. П. Богині та О. А. Грішної – діяльність, що не суперечить закону, а також приносить громадянам задоволення їхніх потреб, за яку вони отримують заробіток. Зайнятість визначається сукупністю відносин, які проявляються і переплітаються в процесі їх діяльності.

Ця характеристика зайнятості висловлює як соціально-економічний, так і правовий її зміст. Зайнятість суспільно-корисною діяльністю включає велике коло працюючого населення, до якого входять:

- ті, що самостійно знайшли роботу;
- працюють, уклавши трудовий договір або контракт;
- підприємці;
- ті, що займаються підсобними промислами;
- тимчасово відсутні через скорочення виробництва, непрацездатні, ті, що перебувають у відпустці, підвищують кваліфікацію чи інші причини;
- особи, які затверджені на оплачувану громадську посаду;
- військовослужбовці.

Зайнятість визначається сукупністю відносин, які проявляються в змісті поняття «зайнятість». На думку В. П. Петюха зайнятість як економічне явище – це відносини правового, соціального, економічного характеру, що дозволяє громадянам брати участь у корисній для суспільства діяльності та бути забезпеченими робочими місцями і отримувати дохід. А тому її слід розглядати як з економічних так і з соціальних позицій [26, с.297-299].

Передумову економічного зростання створює збільшення зайнятості та доходів населення, а також безпосереднє підвищення продуктивності праці. Все



більшого значення набуває розвиток ринку праці, що пов'язаний із формуванням конкурентоспроможності робочої сили, соціального захисту населення, заробітної плати, доходів.

Економічні аспекти зайнятості – це продуктивна людська діяльність, спрямована на створення валового внутрішнього продукту суспільства. У цьому контексті, зростання зайнятості в суспільно-корисній праці при інших рівних умовах призводить до збільшення виробництва матеріальних і духовних благ, послуг, створюючи передумови для задоволення широкого спектру потреб, добробуту населення.

Соціально-економічне значення зайнятості являє собою те суспільне діяння громадян, яка задовольняє їхні суспільні потреби, а також і особисті. А тому вона виступає як з економічних так із соціальних позицій.

Зайнятість в економічному плані – це створення суспільного блага чи національного доходу працездатним населенням. Вона відображає участь працездатного населення в трудовій діяльності, задоволення суспільних потреб у робочій силі, міру залучення до праці, особистих потреб в оплачуваних робочих місцях, а також отриманні доходу. Тому зайнятість є важливою ознакою ринку праці.

В. Ф. Онищенко розглядає зайнятість, як категорію суспільного виробництва. Він вважає, якщо індивід виробляє продукт лише для себе, то відповідно він не бере участі у виготовленні суспільного продукту, тобто він зайнятий «для себе». Але виробивши продукт, який знаходить суспільне визнання, він стає зайнятим для суспільства, а його праця отримує суспільний характер.

Суть явища «зайнятість» поєднує засоби виробництва з робочою силою, залучених у суспільний виробничий процес, а також являється важливим аспектом у задоволенні потреб у сфері праці, її зв'язку із самою працею.

Зайнятість населення є важливою характеристикою економіки, забезпечення якості життя населення. Це не тільки економічне явище, але і частина соціальної політики, яка охоплює значне коло явищ і процесів у

соціальному і економічному житті суспільства, описуючи стосунки з раціонального використання трудових ресурсів, забезпечення гідного рівня життя, який працює для задоволення потреб господарства в праці на основі кількісних, якісних та професійних потреб працівників, включаючи потреби для навчання, соціального захисту у разі втрати роботи [26, с. 314-315].

Зайнятість як соціально-економічне явища відбиває основні властивості явищ і законів об'єктивної дійсності і є протилежністю єдності соціально-економічних відносин, основу яких формують економічні процеси.

Зайнятість на макрорівні представляється як взаємодія між особистими і речовими чинниками виробництва в певних пропорціях та відповідні якісні характеристики. Ці характеристики виявляють найбільш важливі компоненти змісту зайнятості в якості соціально-економічної категорії. Суть взаємодії суб'єкта зайнятості в умовах працюючого населення з його об'єктами, яка відбувається на мікро- і макро-рівні для національної економіки.

Соціальні аспекти зайнятості свідчать про необхідність кожного окремого самовираження і самоствердження у суспільно корисній праці, дозволяючи їй отримати якийсь дохід і використовувати свою працездатність.

Соціальні аспекти зайнятості – це надання можливості всім бажаючим працювати в суспільно-корисному виробництві. Звідси впливає соціальний характер зайнятості, який відображає інтерес людей не тільки в заробітках, що може проявитися за допомогою суспільної діяльності. Це такий стан людини, зміст якого складає діяльність, пов'язана із задоволенням особистих і громадських потреб.

Зайнятість піднімає важливе явище соціально-економічного життя, яка не обмежується проблемами безробіття і включає в себе такі аспекти, як ефективне використання робочої сили, забезпечення гідного рівня життя працюючого населення, потреб економіки в робочій силі, беручи до увагу його кількість і якість, задоволення професійних потреб працівників, включаючи схожість професійної освіти і підтримки навичок, соціальної підтримки в разі втрати роботи [26, с.316-317].

### **Основні принципи зайнятості:**

1. Забезпечує свободу в праці та зайнятості, забороняє примусову, обов'язкову працю. Тому, що в людини є вибір: брати участь чи не брати участь в суспільній праці.

2. Створення державою умов для того, щоб забезпечити право на працю, захист від безробіття, на допомогу у працевлаштуванні і матеріальній підтримці при безробітті.

В умовах ринкових відносин людина може реалізувати свій потенціал або на основі самозайнятості ( коли вона виступає як самостійний товаровиробник, який реалізує свою продукцію на ринку праці), або як найманий працівник (коли він пропонує свої здібності до праці роботодавцю).

Суть явища «зайнятість» впливає з поняття праці, її ролі в процесі виробництва. Праця є невід'ємним складовим елементом будь-якого виробництва. Лише при органічному, раціональному поєднанні праці і техніки стає можливим саме виробництво. Тобто, зайнятість слід розглядати як ступінь залучення робочої сили до трудової діяльності та ступінь задоволення його потреб у праці, забезпечення робочими місцями.

Ринкові перетворення в Україні на сучасному етапі супроводжуються масштабними змінами на ринку праці, різким загостренням конкуренції серед працездатних і працедавців та зумовлюють глибокі зміни в зайнятості населення. Також перебуває в центрі всіх аспектів соціального та економічного розвитку. Для більшості людей робота є практично єдиною можливістю забезпечити себе засобами до існування, основною формою реалізації себе як особистості.

Докорінне відновлення технічної та технологічної бази на основі комп'ютеризації, інформатизації, автоматизації, впровадження нових гнучких виробничих систем призвели до істотних змін у сфері організації праці. Це спричинило структурні зміни на ринку праці у вигляді появи нестандартних форм зайнятості, які надають йому гнучкості.

Гнучкий ринок праці передбачає:

- витрати на робочу силу;
- мобільність працівників (територіальну та професійну);
- гнучкість управління людськими ресурсами на мікрорівні;
- розподілу робочого часу та режимів роботи;
- гнучкість використання економічно активних працівників при наймі.

Гнучкі форми зайнятості дозволяють вирішити такі ринкові проблеми як:

- 1). надавати можливість вибору між робочим часом і відпочинком населення (відомо, що жорсткі в межах нормативної тривалості робочого часу форми зайнятості робочої сили обмежують вибір, примушують віддавати роботі стільки часу, скільки вимагає трудова угода, закон, а не скільки бажає віддати працівник);
- 2). збільшують число зайнятих без збільшення числа робочих місць;
- 3). допомагають підприємцям маніпулювати кількістю і якістю праці;
- 4). вирішують проблеми праці пенсіонерів, жінок, студентів.

В якійсь мірі це дає можливість збалансувати співвідношення, яке виникає у зв'язку зі збільшенням віку для робочої сили, в скороченні зайнятості молоді в суспільному виробництві, загальним скороченням робочого періоду.

Зайнятість поєднує в собі такі поняття, як самозайнятість та безробіття. Тому, враховуючи теоретичну думку, що категорія повинна бути заснована на тому, що вона включає в себе комплекс взаємопов'язаних і взаємозалежних категорій: зайнятість населення як економічна ринкова категорія є системним поняттям, суть якої можна тільки розкрити комплексно.

Всі поняття зайнятості мають динамічний характер у зв'язку з рівнем розвитку продуктивних сил і суспільних виробничих відносин.

У контексті вивчення зайнятості та умов, необхідних для забезпечення її ефективності актуальними є наступні аспекти зайнятості:

– економічні, які відображають основний зміст трудових відносин як системи забезпечення використання робочих місць. Цей напрямок пов'язаний з проблемами взаємозв'язку матеріально-технічних та особистих чинників виробництва, а також галузевої, професійної кваліфікації структур зайнятості;

– демографічні, які відображають питання працевлаштування через вікові і статеві характеристики працівників;

– регіональні, що вивчають і визначають характеристики зайнятості у зв'язку з конкретною природно-економічною зоною, етнічного складу населення, рівня урбанізації та інші.

Категорія зайнятості носить історичний характер, тобто її структура, мета, способи формування та інші характеристики не залишаються постійними, а змінюються в залежності від розвинутості ринку праці, попиту, пропозиції, ціни праці і самої людини, тобто формується як складова ланка ринку праці.

Такий підхід змушує науковців з'ясувати причини неефективного функціонування ринку праці і пошуку шляхів гнучкого регулювання економічного руху робочої сили.

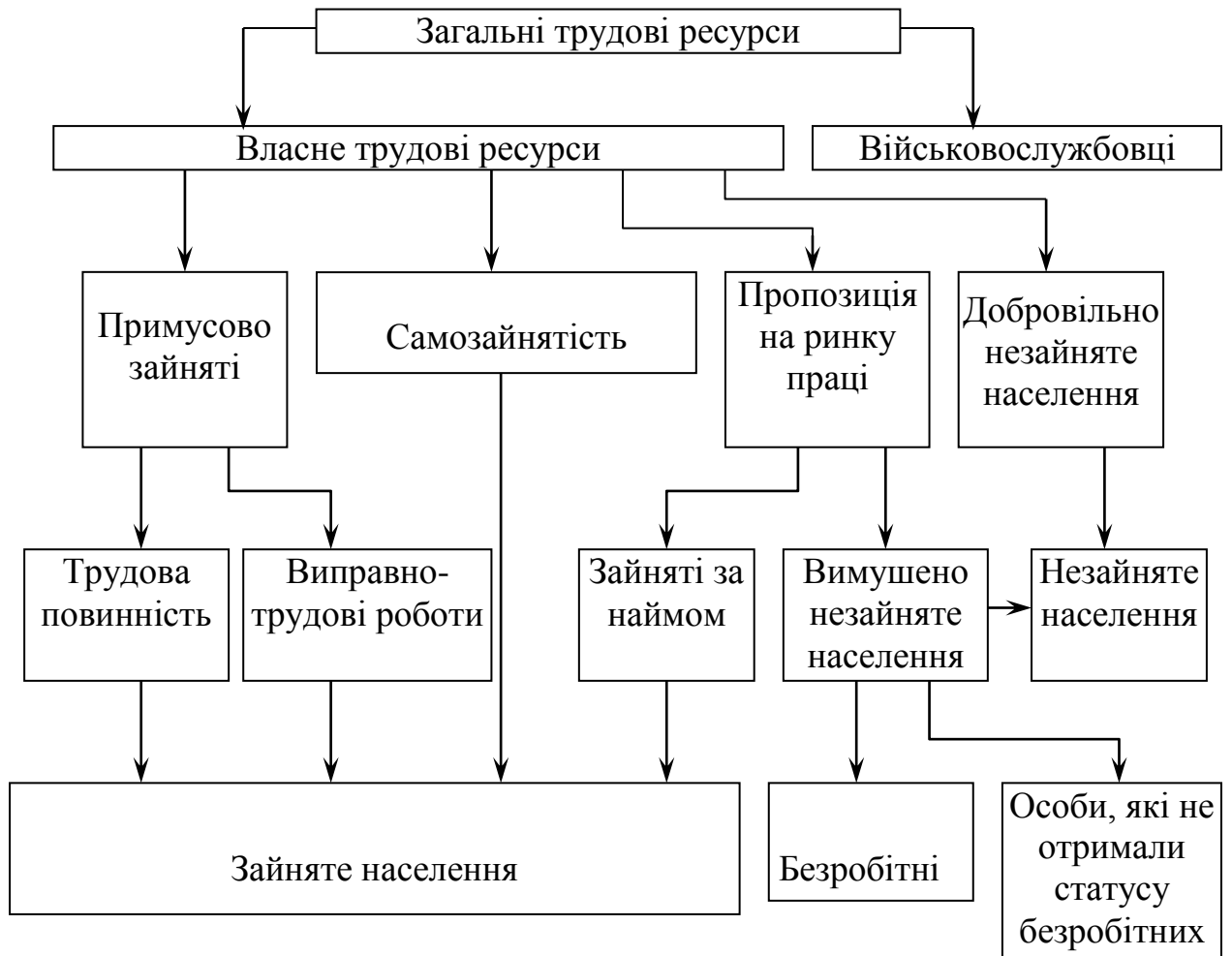
Явище «зайнятості» є одним з найважливіших компонентів комплексного дослідження та вивчення поточного стану ринку праці, прогнозування майбутніх критеріїв її розвитку, стабілізації та ефективності відтворення трудового потенціалу. Робота, яка ґрунтується на особистій праці і забезпечує дохід та визначає передумови для ефективного використання трудового потенціалу регіону та окремого працівника і пов'язані з умовами і формами включення людей в соціальну роботу.

Зайнятість показує рівень забезпечення населення працездатного віку робочими місцями у відносинах суспільної праці. Враховуючи весь спектр відносин, які виникають і перетинаються в змісті поняття «зайнятості», вона синтезує систему економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин громадян у процесі створення суспільного продукту.

## 1.2. Концепції та форми зайнятості

Зайнятість населення – це суспільно-корисна праця, яка розподіляє населення за різними сферами трудової діяльності і яка безпосередньо приносить користь [52, с. 288].

Прийнято розподіляти трудові ресурси країни за певними ознаками. Розподіл трудових ресурсів представлено на рис.1.



**Рис.1. Загальний розподіл трудових ресурсів країни [8, с. 313]**

Власне трудові ресурси поділяються в залежності від механізму і способу зайнятості на:

1). особи, які за допомогою засобів виробництва самостійно залучають робочу силу до цих осіб відносять: підприємців; осіб, які зайняті творчою діяльністю; ті, що живуть за рахунок доходів від власності (спадщина, відсоток).

2). особи, які пропонують себе на ринку праці ті, що зайняті в організаціях підприємствах, установах, та отримують заробітну плату, являються категорією «зайнятих за наймом».

Самозайняте населення, зайняте за наймом, а також примусово зайняті характеризують «зайняте населення». Всі інші становлять незайняте населення. Ті особи, які пропонують себе на ринку праці, але не отримали роботи, відносяться до «вимушеного незайнятого населення». Багато з них офіційно реєструються безробітними [36, с.97-100].

Має місце й добровільно незайняте населення, воно формується з осіб:

- які не пропонують свої трудові послуги на ринку праці через низьку заробітну плату, але які готові приступити до роботи, якщо оплата праці буде більш високою;

- які згодні не працювати зовсім, ніж займатися малооплачуваною працею.

З економічної точки зору зайнятість населення – це задоволення особистих та загальних потреб і яка, приносить дохід (заробітна плата), додаткову допомогу або виплату натурою.

З соціальної точки зору у відповідності з сучасною концепцією зайнятості, до зайнятого населення в Україні відносять громадян, які на законних підставах проживають на її території:

- працівники, зайняті повний або неповний робочий день (тиждень) на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності, міжнародних та іноземних організацій в Україні та за кордоном;

- самозайнятих осіб;

- осіб, які призначаються або затверджуються на оплачувані посади в уряді, адміністрації або у громадських організаціях;

- громадяни, які служать у Збройних силах, прикордонних і внутрішніх залізничних військах, в органах національної безпеки і внутрішніх справ;

- направлених для виконання оплачуваних громадських робіт;

- особи, які проходять навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації, відриваючись від виробництва;

– зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами і громадянами похилого віку;

– працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають на території України, а функції, не пов'язані з функціонуванням посольств.

Міжнародний класифікатор статусу зайнятості (МКСЗ-93) виділяє такі групи зайнятого населення:

- наймані працівники;
- працедавці;
- особи, які зайняті за власний рахунок;
- учасники виробничих кооперативів;
- допомога у роботі членам сім'ї;
- працівники, які не підлягають класифікації за статусом.

Види зайнятості характеризують розподіл активної робочої сили за галузями праці, професіями, спеціальностями. Під час їх визначення враховують:

- 1). характер діяльності;
- 2). соціальну приналежність;
- 3). територіальну належність;
- 4). галузеву належність;
- 5). рівень урбанізації;
- 6). професійно-кваліфікаційний рівень;
- 7). віковий рівень;
- 8). статеву належність;
- 9). тип власності.

Треба розрізняти такі типи зайнятості, які характеризують розподіл економічно активного населення в галузі економіки, професій, спеціальностей.

Форми зайнятості — представляють собою організаційно-правові способи, умови працевикористання. Виділяють форми зайнятості за різними класифікаційними ознаками.

**Зайнятість щодо персонального використання робочого часу:**



- прихована неповна;
  - неповна;
  - явна неповна;
  - повна;
- часткова.

**За характером зайнятості:**

- робота в організаціях різних форм власності і господарювання;
- за кордоном, і в спільних підприємствах;
- військова служба;
- навчання в денних школах;
- самозайнятість;
- домогосподарство;
- догляд за хворими, інвалідами та людьми похилого віку;
- різні види діяльності передбачені законом;
- розвиток та виховання дітей в сім'ї.

**Зайнятість за статево-віковою характеристикою:**

- працюючі в працездатному віці жінки та чоловіки;
- працююча молодь, особи старшого й похилого віку;
- зайняті в період активної трудової діяльності, в періоді створення сім'ї, здобуття професії.

**Зайнятість за соціальним походженням:**

- робітники;
- керівники;
- фахівці, професіонали, технічні службовці
- підприємці;
- фермери.

**Зайнятість за формами власності:**

- державна;
- приватна;
- колективна;

– змішана.

**Зайнятість за галузевою приналежністю:**

– у сфері матеріального виробництва;

– у невиробничій сфері;

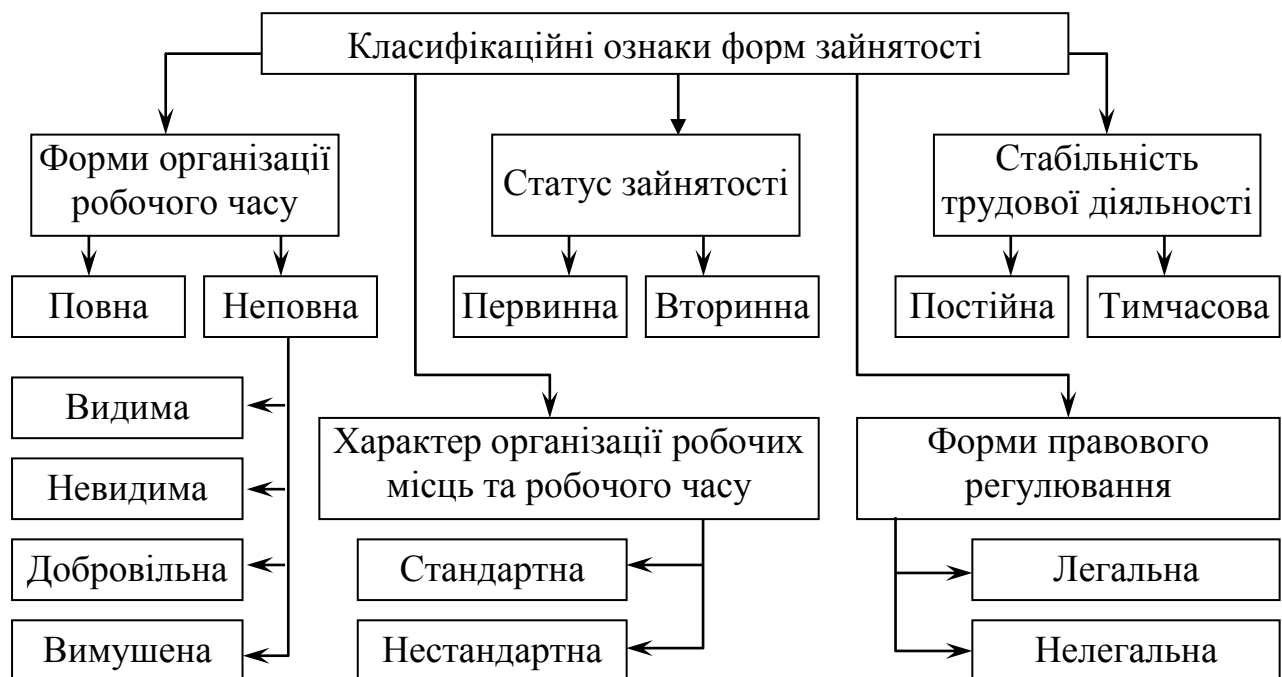
– у деяких основних секторах (промисловість, сільське господарство, будівництво, транспорт і зв'язок).

**Зайнятість за рівнем урбанізації:**

– у міських районах;

– у сільській місцевості.

У кожного типу зайнятості виділяють форму зайнятості організаційні і правові шляхи та умови використання людської праці. Класифікація ознак форм зайнятості представлено на рис. 2.



**Рис. 2. Класифікація основних форм зайнятості населення (складено автором на основі джерела [19])**

Повна зайнятість — це діяльність осіб, яка триває повний робочий день (тиждень, сезон, рік), і забезпечує дохід у нормальних для даного регіону розмірах. Ця зайнятість працездатного населення означає використання всіх трудових ресурсів. Повну зайнятість населення в макроекономічному розумінні не можна плутати з повною зайнятістю окремої особи, що визначається

ступенем індивідуального використання робочого часу – неповний робочий день (тиждень).

Повна зайнятість у може бути досягнута за будь-якого рівня залучення робочої сили, якщо цей рівень відповідає задоволенню потреб населення в робочих місцях за умов економічної доцільності пропонованих робочих місць.

Повна зайнятість не буває 100% тому, що завжди присутній певний рівень (4-6%) добровільного безробіття. Навіть у радянські часи, коли потреба в працівниках була найбільшою, то максимальна зайнятість в Україні не перевищувала 97,6%. Існує завжди певна кількість працездатних громадян працездатного віку, які з різних причин не працюють або не бажають працювати.

Неповна зайнятість характеризує зайнятість конкретної особи або протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Неповна зайнятість поділяється на явну і приховану.

Явна неповна зайнятість створена соціальними причинами, необхідністю здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію. Неповну зайнятість можна виміряти безпосередньо, використовуючи дані про заробіток, відпрацьований час, або ж за допомогою спеціальних відбіркових обстежень.

Прихована неповна зайнятість відбиває баланс між працею і іншими чинниками виробництва. Це пов'язано, зокрема, зі зменшенням обсягів виробництва, реконструкції підприємства і знаходиться з низьким рівнем доходів, недовикористання професійної компетентності або низькою продуктивністю.

В Україні прихована неповна зайнятість поки не регулюється законом. Тим більше, дана зайнятість в нашій країні набула великих розмірів.

Конвенції МОП визначають, що вимушена неповна зайнятість через мимовільне скорочення заробітної плати, через зниження ділової активності вважається скороченням робочого дня або часткове безробіття.

Добровільна зайнятість – це зайнятість, яка передбачає право розпоряджатись своєю здатністю до праці, здійснювати або не здійснювати

будь-яку, не заборонену законом, діяльність, у тому числі не пов'язану з виконанням оплачуваної роботи, надання кожній людині підходящої для неї роботи з одночасною відміною будь-яких форм примусу до праці [26, с.317-320].

**За статусом зайнятості розрізняють:**

- первинну зайнятість, тобто основну зайнятість за місцем роботи або навчання (там, де знаходиться трудова книжка);
- вторинну зайнятість, пов'язану з сумісництвом та діяльністю осіб, які старші або молодші працездатного віку.

**За стабільністю трудової діяльності розрізняють:**

- постійну зайнятість (відносно стабільну);
- тимчасову зайнятість (періодичну або сезонну).

**За характером організації робочих місць та робочого часу розрізняють:**

- стандартну зайнятість на конкретному робочому місці зі стандартами законодавчо встановленого часу роботи, з визначеним початком і кінцем робочого дня. Стандартна (основна) зайнятість регулюється діючим законодавством про працю, правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджені колективами підприємств, галузевими правилами, статутами підприємств;
- нестандартну (спеціальну) форму зайнятості (це зайнятість, яка не має певних стандартів і повної регламентації робочого часу, наприклад, тимчасова, сезонна зайнятість, самозайнятість громадян та їх сімей). Ця форма потребує спеціального правового регулювання.

**До нестандартних форм зайнятості належать такі:**

- повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу;
- неповна зайнятість, тобто режими зайнятості неповний робочий час;
- тимчасові працівники;
- зайняті на засадах вторинної зайнятості;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;

- надомна праця;
- праця за викликом;
- дистанційна зайнятість;
- позикова праця (лізінг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу);
- неформальна зайнятість;
- нереєстрована зайнятість у неформальному секторі.

Гнучкі форми зайнятості (ГФЗ) полягають у тому, що надають працівникові можливість вибору між робочим та вільним часом як за кількістю часу, так і за режимом його використання.

Проте вони можуть використовуватись лише на підприємствах (підрозділах) з відповідним організаційно-технологічним процесом виробництва і станом виробничих відносин.

Гнучкі форми зайнятості пов'язані із:

- 1). нестандартними режимами робочого часу.
- 2). нестандартними робочими місцями і нестандартною організацією праці (надомна праця).
- 3). соціальним статусом громадян (незалежні працівники, неоплачувальні члени сім'ї, працюючі пенсіонери).
- 4). нестандартні форми організації праці (самозайняті, сезонні та тимчасові роботи).

Ті гнучкі форми зайнятості, які пов'язані з нестандартними режимами роботи, дозволяють знизити рівень безробіття серед тих, хто не в змозі конкурувати на ринку праці (інваліди, молоді люди, які шукають роботу вперше, жінки з маленькими дітьми, люди передпенсійного віку). Є такі компоненти нестандартних режимів роботи як:

— неповний робочий час — виникає, коли у найманого працівника немає можливостей працевлаштуватись на повний робочий час та при спаді виробництва;

— скорочений робочий тиждень – використовується у випадку кризи виробництва, організаційних та економічних проблем;

— альтернативний робочий тиждень — ситуація, коли на одному робочому місці працюють два працівники через тиждень;

— розподіл робочого місця між двома працівниками за часом роботи — пропорційно між ними поділяється і заробітна плата, яка відповідає кількості та якості виконаної роботи, або погодинна оплата одного працівника;

— стислий робочий тиждень — поділ нормативної тривалості тижня на меншу кількість робочих днів.

Гнучкі форми зайнятості та режими робочого часу є своєрідним «буфером» між повною зайнятістю та безробіттям. Працівники, які використовуються на цих формах зайнятості, відносяться до «периферійної» робочої сили, на відміну від постійного кадрового складу підприємств, у порівнянні з яким вони мають менші соціальні гарантії. Проте останнім часом праця таких працівників більшою мірою регулюється нормативними актами.

Найм, умови та оплата їх праці визначаються, як правило, або колективними договорами, або індивідуальними трудовими угодами зі взаємними зобов'язаннями сторін. У разі необхідності одна з них може поставити питання про дострокове припинення дії договору, що підлягає розгляду комісією з трудових конфліктів в разі незгоди іншої сторони.

За формами правового регулювання використання робочої сили розрізняють:

– регламентовану (легальну) зайнятість – це зайнятість, яка не забороняється законодавством, регламентована державними законодавчими актами і така, від якої сплачуються податки. Сюди входять: робота найманих працівників в організаціях будь-якої форми власності і господарювання, індивідуальна трудова діяльність, інші види зареєстрованої діяльності.

– нерегламентовану (нелегальну) зайнятість – це не регульована державними актами діяльність громадян. Вона виключена з галузі офіційних

соціально-трудова відносина, здійснюється державною статистикою. Також від цієї зайнятості не сплачуються податки.

Продуктивна зайнятість – це ефективна робота щодо створення необхідних ресурсів для розвитку суспільства і дає кожному працівникові дохід не менше, ніж потрібно для відтворення своїх фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто, принаймні для простого відтворення робочої сили. Більш економічне навантаження на співробітників фінансової сфери, тим більше повинна бути ефективність роботи в цій області, щоб забезпечити:

– належний рівень життя; зниження продуктивності суспільної праці нижче вказаного рівня означає, що зайнятість не є продуктивною і тому необхідно знизити мінімальний споживчий бюджет і загальнодержавні витрати, можливо до межі малозабезпеченості;

– подальший суспільний розвиток можна забезпечити тільки в умовах продуктивної зайнятості за рахунок впровадження новітніх технологій і техніки.

Концептуально (тобто з позиції держави) виділяються наступні види зайнятості: повна та глобальна, примусова та добровільна зайнятість працездатного населення.

Під концепцією повної зайнятості розуміється використання всіх придатних до участі у виробництві трудових ресурсів. Це означає, що кожен, хто хоче й може працювати, повинен бути забезпечений роботою. Ефективність використання трудових ресурсів забезпечується їх раціональним розподілом в територіальному і галузевому розрізах. Концепція повної зайнятості працездатного населення впродовж довгого часу використовувалася в різних країнах. Зокрема, у капіталістичному світі ця концепція панувала до середини 70-х років ХХ ст. і базувалася на стимулюванні державою попиту на робочу силу.

Структурна перебудова виробництва, оновлення матеріальної бази новими технічними засобами, зниження темпів зростання обсягів виробництва загострили проблему безробіття. Це зумовило перехід до концепції глобальної

зайнятості, базою якої є більш широке розуміння сфери прикладення праці. При цьому зайнятістю вважається не тільки участь у суспільному виробництві на постійній основі, але й тимчасова зайнятість, робота домогосподарок та ін. Одночасно мінімум оплати був витіснений гарантованим мінімальним доходом, джерелом якого при вимушеній незайнятості є фонд безробіття.

Основою глобальної концепції зайнятості було широкий підхід до сфери застосування праці, тобто розгляд всіх видів корисної діяльності як суспільного виробництва, так як за його межами. Концепція глобальної зайнятості виходить з потреб у праці всього населення, передбачаючи нормування сукупного обсягу робіт і перерозподіл його між усіма бажаючими працевлаштуватись.

У широкому розуміння концепція глобальної зайнятості послаблює взаємозв'язок традиційних методів оплати праці з трудовою діяльністю. Тому мінімум оплати (як точка відліку) має витіснитися поняттям гарантованого мінімального доходу, який не може регулюватись умовами роботи за наймом.

Для реалізації цих методів концепція глобальної зайнятості потребує масової індивідуалізації форм найму, режимів та умов зайнятості, самої структури життєдіяльності людини, а саме: більш рівно-мірний розподіл навчання, трудового навантаження та дозвілля на весь життєвий цикл. Це можливе через використання різноманітних форм зайнятості (особливо в молодому та похилому віці), періодичне переривання активної трудової діяльності з метою навчання.

Примусова зайнятість примусова (вимушена) – це зайнятість, за якої працівник не добровільно виконує певну роботу внаслідок фізичного чи психологічного примусу.

Прикладом її застосування було закріплення в конституціях колишніх соціалістичних країн права і обов'язки працювати (повний робочий день і до пенсійного віку, бажано безперервно, для чого діяли стимули через черги на квартири, машини, путівки і т. ін.). За умов добровільної зайнятості не існує будь-яких форм примусу до праці.



Добровільна зайнять включає в себе право розпоряджатися своєю здатністю працювати, займатися будь-якою діяльністю, не заборонену законом, діяльності, у тому числі не пов'язаних з оплачуваною роботою, даючи кожній людині підходить для її роботи з одночасним скасуванням будь-якої форми примусового праці. В умовах добровільної праці має право вибрати навіть такі заходи: догляд за хворим членом сім'ї або родичем, виховання дітей у сім'ї, ремонт квартир, будівництво власного будинку, будівництво на дачних ділянках, довгу подорож, покращення здоров'я, впевненості в поліпшення особистості.

### **1.3. Нормативно-правове забезпечення регулювання зайнятості населення**

Зайнятість населення представляє собою сукупність економічних та соціальних відносин у суспільстві, які забезпечують працездатне населення робочими місцями, формують розподіл та перерозподіл працівників з метою участі їх у суспільно-корисній праці, яка приносить користь і забезпечує розширення та відтворення працездатного населення [19, с. 310]

Система всіх державних, правових, юридичних заходів, згідно яких держава впливає на відносини суспільства у галузі зайнятості, називається нормативно-правовим регулюванням зайнятості населення. Відповідно до такого впливу реалізуються функції права, до них відносять:

- стимулювання (розвитку відносин );
- закріплення ( регулювання відносин, що виникли ще до прийняття відповідної постанови);
- обмежуюча (встановлення рамок поведінки ).

#### **Види нормативно - правового регулювання зайнятості:**

- 1). за обсягом суспільних відносин:

– нормативне або загальне;

– індивідуальне;

2). за територіальним статусом правосудного суб'єкта регулювання зайнятості:

– децентралізоване (регулювання зайнятості, що здійснюється на місцях центром зайнятості);

– централізоване (регулювання зайнятості, яке здійснюється центральними органами влади та Міністерством праці та соціальної політики).

Зайнятість населення регулюється такими основними нормативно-правовими актами і законами:

1). Конституція і закони України;

2). укази та розпорядження Президента України;

3). постанови та інші акти Верховної Ради,

4). постанови й розпорядження Кабміну;

5). нормативні акти органів місцевого самоврядування та місцевих державних адміністрацій;

6). нормативно-правові акти центральних органів (міністерства праці та соціальної політики, відомств);

7). нормативні та правові акти, що створюються на підприємстві (відображення специфіки умов виробництва, а також конкретизація і доповнення централізованих нормативних положень).

Лише досконалий нормативно-правовий механізм має можливість створити ефективний вплив на відносини в суспільстві, які формуються у зайнятості населення в умовах реформування соціального забезпечення.

В Україні нормативними актами здійснюється регулювання зайнятості, що мають різну юридичну силу, їх можна поділити на :

1). Закони України, які в свою чергу поділяються на такі види :

– основні закони, що знаходяться в Конституції України;

– закони, що стосуються питань суспільного і державного життя;

2). накази, розпорядження, інструкції виконавчої влади.

Конституція України має ієрархічну структуру нормативних актів, що регулюють зайнятість суспільства (включає право особи на працю та передбачає можливість утримувати себе за допомогою праці і ця праця є підходящою). Правові методи та інститути по регулюванню зайнятості відіграють важливу роль у суспільстві забезпечуючи єдність саморегулюючих та регулюючих функцій держави [26, с. 330].

Методи впливу на зайнятість враховують два типи політики держави на, що застосовуються на ринку праці:

- пасивний;
- активний.

**Таблиця 1.3.**

**Способи регулювання зайнятості на ринку праці [10]**

Активна політика	Громадські роботи, які організуються для забезпечення тимчасової зайнятості громадянам, які втратили свої робочі місця і роботу; для людей передпенсійного віку та трудової реабілітації тих, хто мав значну перерву в професійній діяльності; громадські роботи проводились часто державними адміністраціями.
	Професійна орієнтація – це комплексна система науково обґрунтованих форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивіда та попиту на ринку праці.
	Професійне навчання, яке включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації незайнятих громадян.
Пасивна політика	Реалізація грошово-кредитної і негрошових форм підтримки безробітних і членів їх сімей, які залежать від них.
	Організація системи допомоги по безробіттю.
	Реєстрація та облік безробітних і незайнятих громадян, які шукають роботу.

\*Складено автором самостійно на основі джерела [10]

**На активну політику держави в сфері зайнятості впливають об'єктивні та суб'єктивні чинники, до яких відносять:**

- ступінь відповідності міжнародних норм національним трудовим нормам (чим відповідність вища, тим ефективніше застосовуються активна політика);

- економічні (чим вище економічне зростання, тим більші фінансові можливості для впровадження різноманітних активних заходів щодо розширення сфери застосування праці);

- недостатній рівень підготовки окремих суб'єктів у виконавчих та інших гілках влади.

**До активних заходів зайнятості належить:**

- створення робочих місць;
- пошук роботи;
- інформування організаціями банку вакансій;
- допомога особам у створенні власної справи, допомога по працевлаштуванні громадян;
- сприяння підприємницькій діяльності, впровадження самозайнятості;
- сприяння працевлаштування різним верствам населення;
- організації професійного навчання;
- організація тимчасових і громадських робіт;
- міграція та ін.

У понятті зайнятість пасивна політика враховує її відповідність за стан найманих працівників, а також роботодавців на ринку праці. **Негативна політика створюється пасивними заходами, ці заходи здійснюють:**

- реєстрацію та облік незайнятих громадян (ті громадяни, які шукають підходящу роботу);
- здійснюються грошові і не грошові форми підтримки безробітних і їхніх членів сім'ї, котрі утримуються за їхній рахунок;
- надання допомоги у зв'язку з безробіттям.

Ці заходи не відіграють великої ролі і не впливають на співвідношення пропозиції та попиту робочої сили і в умовах ринку праці не регулюють зайнятість населення.

Держава дає гарантії щодо рівноправності і можливості вибору професії, реалізовує програму по підготовці, перепідготовці кадрів, створює програму професійно-технічного навчання. Також надає можливість громадянам права на працю та вибір виду праці. В системі нормативно-правових актів здійснює регулювання зайнятості Законом України «Про зайнятість населення»

Прийняття нового Закону «Про зайнятість населення» (далі – Закон) відбувся у зв'язку із нагальною необхідністю удосконалити механізми державного регулювання у сфері зайнятості населення, щоб забезпечити ефективність використання страхових коштів, спрямованих на програми сприяння зайнятості [27, с. 243]. Цей Закон має на меті розв'язати – посилення мотивації працівників та роботодавців до легального працевлаштування, покращення ситуації із зайнятістю людей передпенсійного віку, зменшення рівня безробіття молоді, встановлення зв'язку між ринком праці та освітою, подолання браку можливостей для професійного зростання особи, створення нових робочих місць. Положення, які містить Закон, не повною мірою розв'язують ці проблеми, посилюють небезпеку через неефективне використання коштів, які виділяє держава на реалізацію політики зайнятості, а також у свою чергу погіршує становище окремих категорій і груп учасників, які перебувають у трудових відносинах.

Закон не включає положення Державної цільової соціальної програми щодо зменшення та запобігання бідності на період до 2015 року: він не регулює надомну працю (на відміну від поки що чинного Закону № 803-XII (Ст. 13) та п. 29 переліку Заходів виконання Державної програми подолання бідності). Умови стислості подолання цієї невідповідності викликає деякі сумніви з приводу своєчасного введення адекватних механізмів для реалізації закону через велику розгалуженість відповідної нормативно-правової бази.

Цей закон ввійшов у дію 1 січня 2013 року. Він містить нововведення, щодо змін у визначенні статусу безробітного, категорій громадян, які мають гарантії працевлаштування, збільшення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді, осіб віком старше 45 років, впровадження

системи сприяння працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, а також послуг з посередництва у працевлаштуванні.

Такий законодавчий крок – надзвичайно своєчасний. Адже за період незалежності в економіці нашої держави, враховуючи ринок праці, відбулися значні зміни, які вимагали оновлення законодавчої бази.

**Закони України, залежно від сфери впливу є такі:**

– Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;

– Закони України «Про підприємництво»;

– Закон України «Про зайнятість населення».

Перший закон є актом, що регулює відносини в сфері загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Згідно з цим законом соціального страхування здійснюється у відповідності з наступними принципами:

– обов’язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту), а також добровільності такого страхування особами, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), а також суб’єктами підприємницької діяльності;

– надання державою гарантій реалізації застрахованими своїх прав;

– солідарності та субсидування;

– використання коштів страхування на випадок безробіття;

– фінансування Фондом загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття витрат, пов’язаних з наданням матеріального забезпечення у випадку безробіття та соціальних послуг;

– надання на рівні не нижче за прожитковий мінімум, встановлений законом, допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

– поділ розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття;

– визначення умов і порядку здійснення страхування на випадок безробіття, яке визначається законодавством;

**Закон передбачає такі види забезпечення:**

– допомога по безробіттю, у т. ч. одноразова виплата по безробіттю для організації підприємницької діяльності;

– допомога по частковому безробіттю;

– фінансова допомога в процесі навчання, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітних;

– матеріальна допомога по безробіттю, одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацевдатним особам, які перебувають на його утриманні;

- допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

Крім того закон передбачає надання соціальних послуг, таких як:

- Навчання або перенавчання, профорієнтація, підвищення кваліфікації;

- Пошук підходящої роботи та підтримка зайнятості, в тому числі шляхом надання субсидій для роботодавців для створення нових робочих місць для безробітних та фінансування оплачуваних громадських робіт для безробітних;

- інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Закон передбачає таке поняття як страховий стаж – це той період, впродовж якого особа страхується на випадок безробіття та за який сплачуються страхові внески. До страхового стажу прирівнюється трудовий стаж. Цей стаж набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору до набрання чинності Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [30].

Важливим також є положення закону про паритетне управління Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Це

дає реальну можливість захищати свої інтереси усіма сторонами загальнообов'язкового страхування.

Закон України «Про підприємництво» стимулює населення до самозайнятості з метою утворення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва та можливості застосування гнучких форм зайнятості.

Для стимулювання самозайнятості населення, підприємницької ініціативи центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, забезпечує надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій з питань організації та провадження підприємницької діяльності із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики.

Основними інструментами нормативно-правового регулювання зайнятості є :

- Конституція і закони України;
- укази і розпорядження Президента України;
- резолюції та інші акти парламенту;
- постанови Кабінету міністрів;
- правила центральних органів влади (Міністерство праці та соціальної політики, відомств);
- приписи місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, місцевих правил, які розроблені і прийняті безпосередньо в компанії (умови виробництва, а також специфікацію і доповнення централізованих правил).

Організаційний механізм державного регулювання зайнятості являє собою набір різних за своєю природою елементів у конкретному механізмі організаційного управління в організації регулюючого контролю в інтересах органів державної влади, громадсько-ефективної системи управління операціями [10, с. 252].



Принципи регулювання зайнятості в Україні у відповідності до рекомендацій МОП і нормативно-правових актів про зайнятість населення:

- 1). забезпечення рівних можливостей всім громадянам у реалізації права на працю і вільний вибір виду професії;
- 2). сприяння ефективній зайнятості, яка запобігає безробіттю, створення нових робочих місць та умов розвитку підприємництва;
- 3). добровільність праці у відповідності якої зайнятість ґрунтується на вільному бажанні громадян;
- 4). сприяння трудовій мобільності, формування орієнтації людей на безперервне вдосконалення професійної майстерності, готовність до перенавчання у разі потреби;
- 5). єдність відповідальності.

Заходи державної політики зайнятості зосереджені не тільки на територіальному рівні реалізації, але враховують і галузевий рівень, тобто вона здійснюється не тільки виключно діями Державної служби зайнятості, а передбачає активність галузевих міністерств, відомств, підприємств та організацій різних форм власності.

Кожен громадянин працездатного віку повинен мати право самостійно вибрати працювати йому чи ні. При цьому легалізована добровільна незайнятість виключає будь-які погрози проти цього виду свободи, якщо джерело існування непрацюючого громадянина є законним.

Добровільна зайнятість передбачає самостійний вибір працівником міри праці, тобто найбільш сприятливого для нього (з урахуванням реальних можливостей) режиму зайнятості. Йдеться про різноманітність форм організації робочого дня, тижня, всього періоду трудового життя людини, можливості застосування гнучкої зайнятості.

Також важливий елемент добровільної зайнятості пов'язаний з наданням права вільного вибору місця праці. Добровільна трудова зайнятість передбачає необмежене право вибору працівником сфери праці в будь-якому з секторів

економіки, створюваних за ознакою форми власності, включаючи сферу виправної праці, сприяння трудовій мобільності.

Нормативно-правова база України потребує постійного підвищення ефективності та вдосконалення механізмів реалізації уже прийнятих законів України та підзаконних нормативно-правових актів.

На українському ринку праці є значне перевищення попиту робочої сили над пропозицією і присутній рівень безробіття, але ефективна нормативно-правова база дає можливість вирішити цю проблему.

Ефективність правового регулювання співвідносить реальні результати з його метою. Метою правового регулювання зайнятості населення є створення умов для ефективного подолання безробіття, допомога безробітним у працевлаштуванні, створення нових робочих місць.

Також, ефективність правового регулювання зайнятості населення забезпечується ефективністю як норми права і процесуального механізму, так і ефективністю самої діяльності по застосуванню і по реалізації закону .

Для галузі зайнятості потрібне змінення підходів, що її регулюють, але перш, ніж вносити певні зміни до ринку праці, необхідно чітко виявити цілі та завдання, які постають перед державою у сучасних умовах, та з урахуванням пріоритетів економічного розвитку в контексті підвищення якості продуктивних сил. Відсутність стратегії зайнятості будь-які заходи (в т. ч., окремі законодавчі ініціативи) не дадуть бажаного результату [54].

Зміни, що вносяться до політики зайнятості населення, мають передувати розробці стратегії розвитку ринку праці в Україні, узгодженої з інвестиційною, податковою, промисловою, демографічною та соціальною політикою.

Необхідно забезпечити злагодженість законодавства у сфері зайнятості з ратифікованими міжнародно-правовими документами, а також інтересів усіх сторін соціального діалогу щодо забезпечення та дотримання трудових прав працівників.

### **Висновки до першого розділу**

Отже, підсумовуючи вищесказане, можна зробити висновок, що зайнятість населення є досить складним науковим поняттям, яке впродовж тривалого часу досліджується в багатьох галузях науки. У широкому розумінні зайнятість має досить велику різноманітність та різні форми прояву.

Зайнятість також являється поняттям правовим, оскільки регулюється нормами права, а також є економічним поняттям, бо формування її відбувається на економічних засадах, поняття гуманітарне – завдяки їй працівники забезпечують собі здобуття засобів до існування. Зайнятість є соціальним поняттям – за рахунок нього люди забезпечуються соціальними гарантіями щодо зайнятості, а також забезпечує розвиток здібностей людини.

Зайнятість – це задоволення потреб працюючого населення за рахунок індивідуальної та суспільної праці. Ця категорія має важливе міжнародне політично-правове значення, суть якого полягає у світовому визначенні безперечного права кожної людини на працю, на вільний вибір праці, на захист праці.

Зайнятість населення як економічне явище формується відповідно економічними законами та регулюється відповідними правовими нормами. Правові норми, що регулюють зайнятість населення визначають його правову сутність. В Україні правове регулювання здійснюється за допомогою реалізації державної політики у сфері зайнятості, а також за допомогою правового механізму, який існує в державі.

Основу державної політики у сфері нормативного регулювання зайнятості формує Конституція України. Вона встановлює право кожного громадянина на працю, право заробляти собі на життя, працю, яку він вибрав самостійно, право на безпечні умови праці, право на заробітну плату, яка встановлена законом, право на захист від безробіття, право на отримання винагороди за свою працю.

Ця політика зайнятості забезпечує всім громадянам рівні можливості права на вибір діяльності відповідно до своїх здібностей, професійної

підготовки з врахуванням особистих інтересів, а також суспільних потреб незалежно від походження, соціального і майнового стану, статті, віку. А також забезпечення ефективної зайнятості громадян шляхом запобігання безробіття, створення нових робочих місць та різноманітних форм зайнятості.

В Україні зайнятість населення формується на основі соціально-правових норм Закон України «Про зайнятість населення», КЗпП, Законом України «Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття», Законом України «Про підприємництво» та іншими правовими актами.

Зайнятість населення формується на основі соціально-правових норм Конвенції МОП №168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» та Конвенції МОП №175 «Про неповний робочий час».

## РОЗДІЛ 2

### РОЗВИТОК ТА ВИКОРИСТАННЯ ГНУЧКИХ ФОРМ В РЕГІОНІ

#### 2.1. Фактори, які визначають участь працівників у гнучких формах зайнятості

Характерною рисою сучасного економічного розвитку є інтенсивне поширення гнучких форм зайнятості, що має всезростаючий вплив на функціонування ринку праці та розвиток трудових відносин.

Гнучкі форми зайнятості є чинником стійкості регіонального ринку праці. Активний розвиток гнучких форм зайнятості сьогодні можна розглядати як прояв механізму саморегулювання економіки, форму адаптації населення до мінливої соціально-економічної ситуації.

За рахунок гнучкої зайнятості працівники в Зборівському районі вдало поєднують службові обов'язки і з особистими проблемами, залучають жінок до праці, які мають дітей, а також осіб пенсійного віку та осіб з обмеженими фізичними можливостями, гнучка форма зайнятості прискорює приплив молодих спеціалістів на ринок праці і їх адаптацію до роботи, стимулює до поглиблення знань та підвищення кваліфікації робітників, регулює режим робочого часу працівників різних вікових груп, тобто створює сприятливі умови для удосконалення та розвитку робочої сили.

Гнучкі форми зайнятості є елементом гнучкого ринку праці в Зборівському районі, на якому відбувається зміна регламентованого робочого часу. Сутність гнучких форм зайнятості полягає у тому, що вони надають працівникам можливість вибрати між вільним і робочим часом, а також режимами його використання.

Гнучка зайнятість – це здатність організаційних форм зайнятості, методів організації виробництва і праці забезпечити збалансованість кон'юнктурних коливань попиту роботодавців на працю та пропозиції праці. Гнучкі форми зайнятості у Зборівському районі можна класифікувати за певними критеріями, які мають вплив на трансформацію механізмів гнучкості зайнятості як способу

зміни параметрів зайнятості (обсягу та структури попиту та пропозиції праці) під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників.

### **Класифікація гнучкості зайнятості:**

- 1). за характером зміни параметрів: кількісна і якісна гнучкість;
- 2). за місцем дії: зовнішня і внутрішня гнучкість;
- 3). за змістом: чисельна, часова, функціональна і просторова гнучкість.

Гнучкі форми зайнятості взаємодіють між собою. Так, пристосування Зборівських підприємств до впливів зовнішніх чинників шляхом зміни чисельності працюючих (чисельна гнучкість) та тривалості робочого дня (часова гнучкість) веде до трансформації кількісних параметрів зайнятості, в той же час зміни в організації трудових процесів (функціональна гнучкість) та в системі робочих місць (просторова гнучкість) виступають її якісними характеристиками.

Механізми гнучкої зайнятості населення Зборівщини відповідно до її видів поділяються на: механізм гнучкості чисельності робітників, робочого часу, організації праці та робочого місця. При цьому механізмами кількісної гнучкості виступає звільнення робітників адміністрацією підприємства, а також різні види непостійної зайнятості – робота за терміновими трудовими угодами, зайнятість за угодою на виконання певного обсягу робіт, неформальна зайнятість. Механізм часової гнучкості включає гнучкий робочий графік, надурочну працю, працюючі неповний робочий час, відпустки за власним бажанням та з ініціативи адміністрації, а також переведення на неповний робочий день у зв'язку із економічними причинами. Основними механізмами функціональної гнучкості є переведення робітників на інше місце роботи за виробничої необхідності, виконання робіт, які не входять в обов'язки працівника. Механізмом просторової гнучкості виступає дистанційна гнучкість. Вплив тенденцій глобалізації світової економіки проявляється у розвитку інноваційних форм самозайнятості – «дистанційної» роботи або «фріланса».

Багатоманітність та ефективність гнучких форм значно впливають на вибір стратегії менеджменту у сфері трудових відносин. Впровадження гнучких

форм підвищило попит до рівня кваліфікації та підготовки робочої сили. До основних причин поширення та використання гнучких форм зайнятості відносять потребу в працевлаштуванні окремих категорій працівників, а також потребу Зборівського ринку праці в мобільній робочій силі. Дочинників, які визначають участь працівників у гнучких формах зайнятості належать:

- структурні зрушення у процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, що притаманне постіндустріальній економіці (економіці знань);

- впровадження телекомунікацій і інформаційних технологій (телекомунікації дають змогу деяким категоріям працівників працювати самостійно над виконанням доручених завдань, перебуваючи на відстані від підприємства, через комп'ютерні системи);

- скорочення зайнятості у сфері матеріального виробництва і в сфері послуг;

- значне розширення сектора послуг;

- зростання частки і абсолютної величини безробіття;

- проблеми працевлаштування жінок і молоді;

- низька оплата праці;

- значне розширення сектора послуг;

- можливість поєднання навчання та роботи;

- розвиток персональних комп'ютерів, терміналів на дому;

- з'єднання ЕОМ з підприємствами і установами;

- електронна пошта;

- телезв'язок;

- зниження повної зайнятості;

- вагітність жінок;

- передпенсійний вік;

- відсутність можливості знайти постійну роботу;

- самостійна організація робочого дня;

- самостійне контролювання своєї роботи;

- самостійність у прийнятті рішень;
- отримання більш різноманітного досвіду роботи;
- робота в домашніх умовах;
- відсутність бажання мати постійну роботу (стосується в основному молоді та заміжніх жінок);
- самостійне контролювання і розпоряджання фінансовими доходами;
- чинники технологічних, структурних, соціальних коливань економіки та виробництва;
- надзвичайно низькі бар'єри входу на ринок;
- ділові контакти здійснюються заочно, у віддаленому доступі;
- специфіка виробництва;
- поступове перетворення «людини економічної» на «людину творчу»;
- попит продукції.

Ряд цих чинників визначають участь працівників у гнучких формах зайнятості.

У Зборівському районі останнім часом значно поширилась сфера використання гнучких форм зайнятості. Причинами такого поширення є потреби в працевлаштуванні окремих категорій працівників, для яких повна зайнятість за певних причин неможлива. Потреба на ринку праці в мобільності та пристосованості робочої сили (новітні технології вимагають висококваліфікованих працівників). Відмовившись від стереотипу сприйняття нестандартних форм зайнятості як неповноцінних і зібравши їх в єдине, сучасний працівник може вміло контролювати фінансові потоки в різні періоди життя з урахуванням різних життєвих обставин. У цьому сенсі гнучкі форми зайнятості можуть створити більш стійкий фундамент матеріального існування. Для регіонального ринку праці гнучкі форми зайнятості дозволяють визначити напрями розвитку державної політики у сфері зайнятості та виробити механізм впливу на даний процес і методи його регулювання.



## 2.2. Аналіз структури і форм зайнятості населення Зборівського району

Чисельність населення Зборівського району із року в рік зменшується станом на 1 січня 2014 року воно становило 43270 осіб – 4,7% від населення області і займає 11 місце серед районів області, у т. ч. міське складає 9670 осіб, сільське – 33600 осіб.

Зменшення чисельності населення району відбувається внаслідок його природного і міграційного скорочення. Все більше молоді виїжджає за кордон у пошуках роботи та пристойного заробітку. Значна частина молоді зорієнтована на працю поза державним сектором економіки та на отримання доходів в сфері нерегламентованої зайнятості.

Зайнятість населення району знаходиться у прямій залежності від рівня його соціально-економічного розвитку. Зборівський район, як і загалом Тернопільщина, є аграрним краєм. Тому основними напрямками діяльності підприємств району є сільське господарство та торгівля. У Зборівському районі зареєстровано 2765 підприємств, з них 853 – власниками є юридичні особи та 1912 – власниками є фізичні особи.

Перерозподіл трудових ресурсів між сферами діяльності в районі, передбачається вирішувати через службу зайнятості, ефективною підтримкою підприємництва, розвитком самозайнятості та індивідуальної трудової діяльності.

У складі трудових ресурсів Зборівщини є 24,1 тис. осіб економічно активного населення 15-70 років, з них 8,2 тис. осіб зайняті у всіх сферах економічної діяльності та 2,6 тис. осіб зареєстровані як безробітні.

Структурна переорієнтація економіки району суттєво визначила зміни в кон'юнктурі зайнятості в усіх сферах економічної діяльності.

У районі спостерігається прогресуюча тенденція до зменшення кількості зайнятих безпосередньо в галузях економіки району (в середньому на 4 % щорічно за останні 5 років). Це явище має місце в усіх галузях економіки.

У структурі трудових ресурсів 56% становлять працездатні працездатного віку, 9%– працюючі у старшому віці.

У 2013 році на Зборівському ринку праці залишалась диспропорція між попитом і пропозицією робочої сили. Проблеми ринку праці полягають у недостатній кількості вільних робочих місць і вакантних посад.

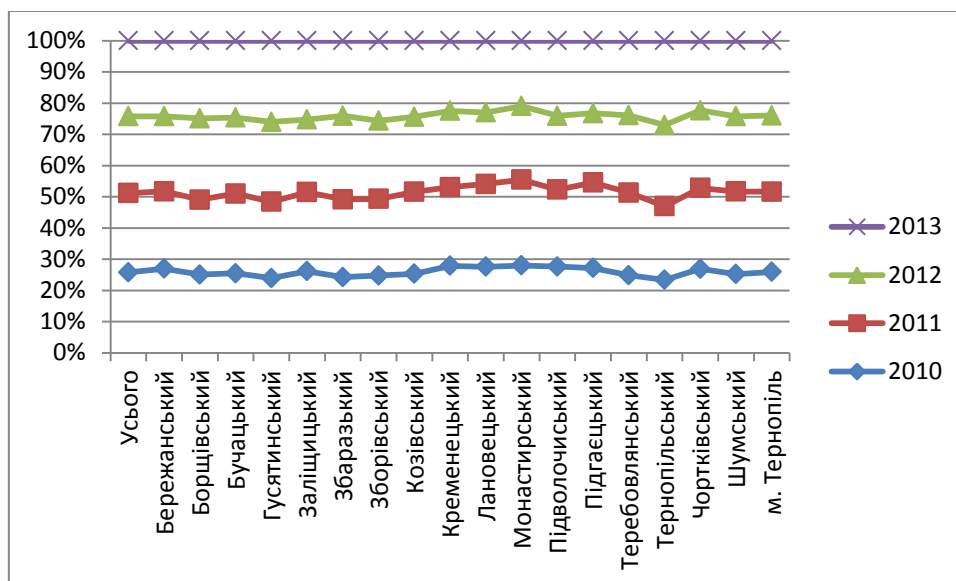
У Зборівському районі не високий рівень зайнятості по районах.

**Таблиця 2.1**

**Динаміка кількості штатних працівників по районах і м.Тернополю [56, с. 122]**

	Середньооблікова кількість штатних працівників			
	2010	2011	2012	2013
По області	183401	180626	175226	172214
Бережанський	6020	5524	5370	5408
Борщівський	7180	6873	7455	7135
Бучацький	7503	7532	7182	7265
Густинський	8810	9009	9412	9580
Заліщицький	5262	5087	4685	5078
Збаразький	5947	6112	6562	5909
Зборівський	4355	4322	4403	4519
Козівський	4240	4386	4026	4081
Кременецький	9593	8655	8411	7732
Лановецький	4491	4321	3732	3745
Монастирський	3422	3364	2885	2560
Підволочиський	6743	6011	5770	5872
Підгаєцький	2177	2192	1779	1865
Теребовлянський	8980	9548	8927	8643
Тернопільський	11127	1246	12375	12888
Чортківський	10964	10560	101134	9099
Шумський	3677	3856	3515	3529
м. Тернопіль	72910	72028	68603	67306

Середньооблікова кількість штатних працівників з кожним роком збільшувалась із 2012 року до 2013 року зроста на 164 особи, тобто на 103,7%.



**Рис. 2.1. Середньооблікова кількість штатних працівників по районах і м. Тернополі** (складено автором на основі даних джерела [56])

Динаміка кількості штатних працівників на підприємствах області впродовж останніх років відображає стійку тенденцію до зменшення. У 2013р. порівняно із 2012 р. середньооблікова кількість штатних працівників зменшилась на 3012 осіб, або на 1,7%. У Зборівському районі динаміка штатних працівників у 2012 р. становила 4403 особи, а у 2013 р. – 4519 осіб, це становить 1,02%. Треба зазначити, що дане скорочення кількості працівників не порушує структуру зайнятості працівників за видами економічної діяльності, яка сформувалася під впливом останньої фінансово-економічної кризи, внаслідок якої впродовж останніх років у економіці області спостерігалось переважання зайнятих у невиробничій сфері.

Таблиця 2.2

**Кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної  
неповної зайнятості, по районах і м. Тернополю в 2013 році [56, с.70]**

	Знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)		Переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	
	осіб	у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників	осіб	у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників
Усього	2595	1,5	12477	7,2
Бережанський	49	0,9	463	8,6
Борщівський	99	1,4	524	7,3
Бучацький	81	1,1	230	3,2
Густинський	37	0,4	236	2,5
Заліщицький	40	0,8	72	1,4
Збаразький	146	2,5	452	7,6
Зборівський	-	-	304	6,7
Козівський	-	-	154	3,8
Кременецький	55	0,7	138	1,8
Лановецький	-	-	66	1,8
Монастирський	19	0,7	110	4,3
Підволочиський	-	-	78	1,3
Підгаєцький	-	-	-	-
Теребовлянський	-	-	112	1,3
Тернопільський	121	0,9	1041	8,1
Чортківський	5	0,5	741	8,1
Шумський	-	-	237	6,7
м. Тернопіль	1898	2,8	7519	11,2

Згідно даних таблиці 2.2 у 2013 році працівники не знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт), але 304 особи було переведено з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) і це становило 6,7% до середньооблікової кількості штатних працівників.

### **2.3. Соціальні та економічні наслідки запровадження гнучких форм зайнятості для населення**

Неповна зайнятість характеризує зайнятість конкретної особи або впродовж неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Використання повної зайнятості обумовлена як економічними причинами ( скороченням обсягу виробництва, реконструкцією підприємств, циклічним розвитком економіки – так звана «примусова зайнятість»), так і соціальними (необхідністю підвищення кваліфікації, станом здоров'я, виховання дітей й інших соціальних потреб). Неповна зайнятість стосується регулярної, постійної зайнятості, тобто працівник має працювати певну кількість годин впродовж щотижня або щомісяця.

У рекомендаціях МОП стосовно визначення неповної зайнятості зазначається, що ідентифікація працівника як повністю або не повністю зайнятого повинна здійснюватися виходячи із сумарної тривалості робочого часу на основному і на всіх додаткових робочих місцях, на яких він зайнятий.

Більшість зайнятих у неповному робочому часі працюють у сфері торгівлі і послуг. Ця форма працевлаштування застосовується як засіб, що полегшує залучення жінок до складу робочої сили, а, насамперед розглядається як важливий інструмент боротьби з безробіттям.

«Активна політика зайнятості» включає державне субсидування часткової зайнятості, сприяння заходам щодо розподілу, а також перерозподілу трудового навантаження шляхом:

- а) збільшення розміру щорічних відпусток;

- б) скорочення нормативної і фактичної тривалості робочого тижня;  
в) поділу «робочого часу і місяця».

Основним принципом застосування гнучких режимів праці є скорочення простоїв й інших втрат робочого часу за об'єктивних причин при максимальному узгодженні цих режимів з потребами виробництва і можливостями працівників.

Таблиця 2.4

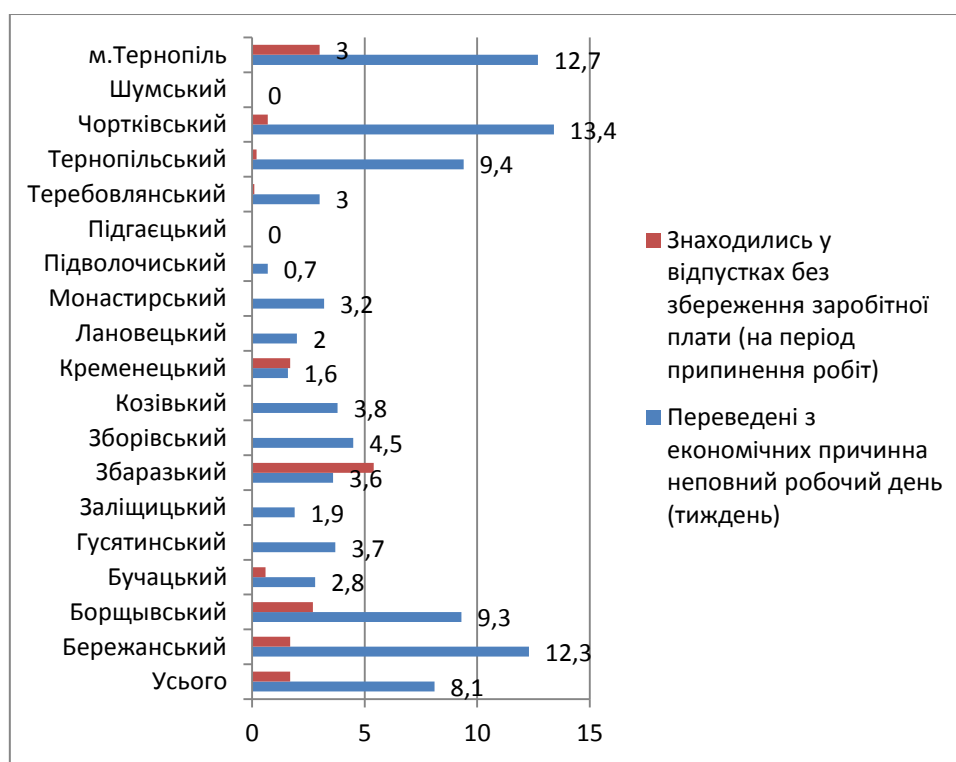
**Динаміка кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості [56, с. 80]**

(осіб)

	Знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)			Переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Усього	7753	6122	3021	25249	18326	14449
Бережанський	184	85	92	720	741	660
Борщівський	325	3	203	940	1045	697
Бучацький	186	34	40	331	353	198
Густинський	6	415	-	484	379	349
Заліщицький	8	242	-	318	299	88
Збаразький	147	353	357	562	403	247
Зборівський	-	179	-	309	463	196
Козівський	131	-	-	314	287	153
Кременецький	81	65	147	664	503	132
Лановецький	42	-	-	453	50	76
Монастирський	105	98	-	344	105	91
Підволочиський	51	78	-	798	77	38
Підгаєцький	-	-	-	176	144	-
Теребовлянський	544	154	13	819	745	267
Тернопільський	658	366	23	1781	1261	1162
Чортківський	320	100	73	1975	1394	1355
Шумський	32	-	-	193	47	-
м. Тернопіль	4933	3950	2073	14068	9940	8740

Динаміка кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості в області на підприємствах впродовж останніх років, відображає тенденцію до збільшення. У Зборівському районі у 2010 р. відсутня кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт), але у 2011 р. спостерігаємо збільшення кількості працівників на 179 осіб. Упродовж 2012 р. працівники не перебували у відпустках без збереження заробітної плати. У 2013 р. було переведено на неповний робочий день 304 особи, тобто 6,7% до середньооблікової кількості штатних працівників.

Кількість працівників переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) у 2012 р. скоротилася на 113 осіб (63%) порівняно з 2010 р. і становить 196 осіб, а у 2011 р. чисельність працівників становила 463 особи. Рівень вимушеної неповної зайнятості можемо спостерігати на графіку 2.1.



**Рис. 2.1. Рівень вимушеної неповної зайнятості по районах і м. Тернополі у 2012 р. у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників (складено автором на основі джерела [63])**

Рівень вимушеної неповної зайнятості в Зборівському районі становить 4,5%. Це ті працівники, яких перевели з економічних причин на неповний робочий день. Найбільше працівників було переведено на неповний робочий день у м. Тернополі 12,7%, а також і найбільша частка працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати 3%.

Таблиця 2.5

**Динаміка втрат робочого часу працівниками з причин перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості за видами економічної діяльності [61, с.85]**

(години)

	Невідпрацьований час ( в середньому за рік) штатним працівником, який							
	Знаходились у відпустці без збереження заробітної плати на період припинення робіт				Переведений з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
<b>Усього</b>	<b>236</b>	<b>244</b>	<b>410</b>	<b>379</b>	<b>347</b>	<b>296</b>	<b>283</b>	<b>386</b>
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	66	192	111	213	216	206	573	235
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	182	47	82	212	90	33	48	
Рибальство, рибництво	-	-	-		280	360	134	
Промисловість	198	224	550	439	421	409	384	550
Будівництво	402	350	381	384	433	273	283	449
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	69	144	42	42	324	322	338	200
Діяльність готелів та ресторанів	-	-	-		399	580	1023	
Діяльність транспорту та зв'язку	52	107	-	27	226	86	54	103
діяльність транспорту	-	-	-	-	-	-	-	-
діяльність пошти та зв'язку	-	-	-	-	-	-	-	-
Фінансова діяльність	-	-	-	-	347	120	-	-
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям з них дослідження і розробки	331	122	30	32	284	372	568	516
Державне управління	87	146	8	-	299	258	301	349
Освіта	141	-	-		45	430	720	
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	79	-	-	6	810	173	47	8
Надання комунальних та індивідуальних послуг; у сфері культури та спорту	108	143	-	-	134	325	467	293
	84	86	57	148	258	162	232	920
	116	93	-	-	649	-	-	-



Невідпрацьований час ( в середньому за рік) штатними працівниками, які знаходились у відпустці без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) має тенденцію до зростання у 2010 р. цей показник становив 236 годин, у 2011р. збільшився на 8 годин (244 години), у 2012 р. найбільше не відпрацьовано годин – 410, у 2013 р. невідпрацьований час скоротився у порівнянні з 2012 р. на 31 годину (379 годин). Найбільше втрат робочого часу працівниками у 2010 р. було в будівництві – 402 години, але впродовж 2011-2013 рр. цей показник знизився на 18 годин. Також високі втрати робочого часу були у операціях з нерухомим майном – 331 година, але цей показник значно скоротився впродовж 2011-2013 рр. на 301 годину. У промисловості втрати робочого часу з кожним роком збільшувались із 198 год. (2010 р.) до 550 годин (2013 р.), тобто витрати робочого часу зросли на 352 години.

Динаміка втрат робочого часу працівників переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), має тенденцію до зниження – з 2010 р. до 2012 р. показник скоротився на 64 години, але у 2013 р. відбулося зростання втрат робочого часу на 102 години у порівнянні з 2012 р., це пов'язано із переведенням працівників на неповний робочий день (тиждень).

Найбільші втрати робочого часу спостерігаються у промисловості у 2010 р. – 421годин у 2012 р. втрати становили 550 годин – збільшилися на 129 годин. У будівництві втрачено у 2010 р. 433 години, але відбулося зниження втрат часу впродовж 2011 р. (160 годин) та 2012 р. (150 годин), але у 2013 р. показник знову зріс і становив 449 годин. У діяльності готелів та ресторанів втрати зросли з 2010 р. до 2012 р. на 624 години, це пов'язано із переведенням працівників на неповний робочий день (тиждень). Надання комунальних та індивідуальних послуг також має великі втрати робочого часу із 2010 р. до 2013 р. вони зросли із 258 годин до 920 годин , тобто на 662 години.

Отже, найбільші втрати робочого часу спостерігаються у промисловості, будівництві, діяльності готелів і ресторанів, у наданні комунальних та індивідуальних послуг.

Таблиця 2.6

**Втрати робочого часу працівниками з причин перебування в умовах  
вимушеної неповної зайнятості за видами економічної діяльності  
промисловості [61, с. 85]**

(години)

	Невідпрацьований час ( в середньому за рік)							
	Знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)				Переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)			
	2012	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
<b>Промисловість</b>	<b>198</b>	<b>224</b>	<b>550</b>	<b>439</b>	<b>421</b>	<b>409</b>	<b>384</b>	<b>550</b>
Добувна промисловість	170	119	145	144	235	307	275	341
добування паливно-енергетичних корисних копалин								
з нього добування вугілля, лігніту і торфу	-	-	-		-	-	-	-
добування корисних копалин крім паливно-енергетичних	170	119	145	455	235	307	275	589
Переробна промисловість	211	229	653		436	416	394	
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	252	396	943	39	410	306	400	357
текстильне виробництво; виробництво одягу, хутра та виробів з хутра	191	201	603	664	778	624	391	1027
виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	-	-	-		-	-	-	
оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів	128	57	757		493	303	553	
целюлозно-паперове виробництво, видавнича діяльність	77	-	105	963	213	194	68	558
виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	...	...	...	...	...	...	...	...
хімічне виробництво	39	-	-	1552	1100	480	-	1235
виробництво гумових та пластмасових виробів	728	340	816	383	437	375	220	367
виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	243	219	629		374	398	507	
металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	64	-	-	124	228	359	-	471
виробництво машин та устаткування	246	182	203		433	489	365	
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	42	195	872	-	405	462	401	1089
виробництво транспортних засобів та устаткування	1720	760	1374	1335	315	614	856	435
інші галузі промисловості	261	97	-		131	48	207	
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	32	-	-	197	59	-	-	567

Найбільші втрати робочого часу працівників з причин перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості зафіксовано у виробництві хімічних речовин і хімічної продукції у 2013 р. – 2787 годин (знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) – 1552 годин, переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) – 1235 годин. У виробництві автотранспортних засобів – 1770 годин, а також у поліграфічній діяльності – 1551 година.

Таблиця 2.7

**Динаміка використання фонду робочого часу по районах і м. Тернополі**  
[61, с. 114]

	Відпрацьовано у відсотках до фонду робочого часу		
	2010	2011	2012
<b>Усього</b>	<b>84,9</b>	86,6	86,6
Бережанський	81,3	84,0	81,9
Борщівський	84,5	85,3	84,6
Бучацький	88,0	87,9	87,5
Густинський	86,6	88,4	88,8
Заліщицький	86,1	86,0	87,1
Збаразький	87,3	86,6	86,4
Зборівський	86,8	86,8	88,1
Козівський	88,1	88,5	89,9
Кременецький	85,9	86,1	86,9
Лановецький	87,9	88,6	88,7
Монастирський	85,7	84,6	85,9
Підволочиський	87,2	89,9	89,6
Підгаєцький	87,6	87,7	88,0
Теребовлянський	87,1	88,0	87,2
Тернопільський	85,5	87,7	87,4
Чортківський	83,0	85,5	85,2
Шумський	86,7	87,9	87,2
м. Тернопіль	83,5	85,9	86,0

Динаміка використання фонду робочого часу в Зборівському районі з кожним роком зростає. У 2010–2011 рр. цей показник становив 86,8%, а 2012 р. – 88,1%, тобто зріс на 1,3%.

Таблиця 2.8

**Використання фонду робочого часу працівників за видами економічної діяльності промисловості в 2013 році [56, с. 106]**

	Фонд робочого часу, тис. людино-годин	У тому числі, %					
		відпрацьовано	Невідпрацьовано				
			усього	з нього за причинами			
				Відпустки		тимчасова непрацездатність	переведення на неповний робочий день (тиждень)
щорічні (основні та додаткові)	без збереження зарплати (на період припинення робіт)						
<b>Промисловість</b>	<b>62024</b>	<b>82,7</b>	<b>17,3</b>	<b>7,1</b>	<b>0,9</b>	<b>2,1</b>	<b>5,1</b>
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	2362	77,7	22,3	5,6	0,4	1,9	11,6
з них добування кам'яного та бурого вугілля	—	—	—	—	—	—	—
Переробна промисловість	46026	81,5	18,5	6,8	1,2	2,0	6,2
виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	16710	88,0	12,0	6,7	0,0	1,6	2,2
текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	3972	64,3	35,7	5,1	2,6	1,8	22,1
виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	2604	86,0	14,0	6,0	1,1	1,4	4,3
виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	... <sup>1</sup>	... <sup>1</sup>	... <sup>1</sup>	... <sup>1</sup>	... <sup>1</sup>	... <sup>1</sup>	... <sup>1</sup>
виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	342	30,1	69,9	5,2	32,6	0,4	30,3
виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	... <sup>1</sup>	... <sup>1</sup>	... <sup>1</sup>	... <sup>1</sup>	... <sup>1</sup>	... <sup>1</sup>	... <sup>1</sup>
виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції	3951	80,0	20,0	6,4	4,5	1,9	5,5
металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування	1745	87,9	12,1	6,5	0,1	1,9	2,5
виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	152	44,2	55,8	9,7	—	2,0	43,8
виробництво електричного устаткування	2654	73,7	26,3	7,6	0,2	2,5	15,5
виробництво машин і устаткування, не віднесені до інших угруповань	1970	82,7	17,3	6,2	0,0	2,7	0,4
виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів	6962	85,5	14,5	7,8	1,0	3,5	0,2
виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування	2829	83,4	16,6	6,7	2,2	1,6	1,1
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	10885	87,3	12,7	8,3	—	2,6	—
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	2752	87,3	12,7	8,2	—	2,1	0,7

Фонд робочого часу у промисловості складав 62024 тис. людино-годин, з нього відпрацьовано 82,7%, невідпрацьовано – 17,3% з нього щорічні відпустки (основні та додаткові) становлять 7,1%, тимчасова непрацездатність 2,1%, відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін – 1,5%, відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) – 0,9%, переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) - 5,1%, інші причини – 0,6%.

Невідпрацювання фонду робочого часу пов'язано із щорічними відпустками, тимчасовою непрацездатністю, відпустками без збереження заробітної плати за згодою сторін та без збереження заробітної плати ( на період припинення робіт), переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) та іншими причинами.

Найбільше невідпрацьовано робочого часу у виробництві хімічної продукції – 69,9% з нього, 5,2% – щорічні відпустки, 0,4% – тимчасова непрацездатність, 1,4% – відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін, 32,6% – відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення робіт), переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) – 30,3%. Найбільше відпрацьованого робочого часу було у виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – 88%.

Також значне невідпрацювання фонду робочого часу спостерігається у виробництві комп'ютерів, електронної та оптичної продукції – 55,8%, з нього щорічні відпустки – 9,7%, тимчасова непрацездатність – 1,4%, відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін – 0,1%, переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) – 43,8%, інші причини – 0,2%. Відпрацьованого робочого часу у цій сфері – 44,2%. У виробництві шкіри та інших матеріалів спостерігається значна частка втрат робочого часу – 35,7%. Відпрацьовано робочого часу у цій сфері 64,3%, фонд робочого часу становить – 3972 тис. людино-годин. Спостерігаються також значні втрати робочого часу у виробництві електричного устаткування – 26,3%.

Таблиця 2.9

**Використання фонду робочого часу працівників за видами економічної діяльності за 2013 рік [56, с.105]**

	Фонд робочого часу, тис. людино-годин	У тому числі, %					
		відпрацьовано	Невідпрацьовано				
			усього	з нього за причинами			
				відпустки		тимчасова непрацездатність	переведення на неповний робочий день (тиждень)
Щорічні (основні та додаткові)	без збереження зарплати						
<b>Усього</b>	<b>313627</b>	<b>86,6</b>	<b>13,4</b>	<b>8,7</b>	<b>0,3</b>	<b>1,9</b>	<b>1,5</b>
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	23648	92,7	7,3	5,3	0,1	1,4	0,2
з них сільське господарство	21223	93,4	6,6	4,9	0,2	1,2	0,2
Промисловість	62024	82,7	17,3	7,1	0,9	2,1	5,1
Будівництво	8453	77,1	22,9	5,7	4,0	1,7	9,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	16441	92,6	7,4	5,5	0,0	1,0	0,5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	18725	85,1	14,9	6,8	0,0	3,0	2,0
транспорт, складське господарство	14889	83,6	16,4	7,1	0,0	3,2	2,5
поштова та кур'єрська діяльність	3836	91,0	9,0	5,9	–	2,1	–
Тимчасове розміщування й організація харчування	1764	94,5	5,5	4,4	–	1,0	–
Інформація та телекомунікації	4676	90,0	10,0	7,9	–	1,6	0,1
Фінансова та страхова діяльність	4944	91,2	8,8	6,6	–	1,9	–
Операції з нерухомим майном	2330	90,4	9,6	5,6	0,0	2,3	1,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	3826	85,3	14,7	7,0	–	2,0	4,2
з неї наукові дослідження та розробки	690	84,0	16,0	7,1	–	2,9	4,4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	5049	92,9	7,1	3,8	0,7	1,3	1,1
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	25283	87,8	12,2	9,5	–	2,4	0,0
Освіта	73684	86,0	14,0	11,9	0,0	1,7	0,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	51698	86,9	13,1	10,3	–	1,8	0,0
з них охорона здоров'я	46383	86,8	13,2	10,4	–	1,8	–
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	9298	87,5	12,5	9,5	0,0	1,6	0,5
з них діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	2104	92,5	7,5	6,0	–	1,3	–
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	6572	86,2	13,8	10,8	–	1,7	–
Надання інших видів послуг	1784	87,9	12,1	7,5	–	1,6	2,4

Фонд робочого часу за видами економічної діяльності становив 313627 тис. людино-годин, з нього 86,6% відпрацьованого робочого часу, а 13,4% не відпрацьовано робочого часу. Найбільше втрат робочого часу спостерігається у будівництві – 22,9%, з нього 5,7% – щорічні відпустки, 4,0% – тимчасова непрацездатність, 1,7% – відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін, переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) – 9,5% та у промисловості – 17,3% з нього 7,1% – щорічні відпустки, 0,9% – тимчасова непрацездатність, 2,1% – відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін, переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) – 5,1%.

Фонд робочого часу у будівництві становить – 8453 тис. людино-годин, а у промисловості – 62024 тисяч людино-годин. Найбільше відпрацьованого робочого часу у тимчасовому розміщенні й організації харчування – 94,5%.

### **Висновки до другого розділу**

Отже, статистичні дані, матеріали свідчать про те, що поширення неповної зайнятості є характерним для всіх районів Тернопільської області. Участь працівників в умовах неповної зайнятості спричинена політичною, економічною, технологічною, інформаційною ситуацією, яка склалась на ринку праці. Неповний робочий час є поширеною формою нестандартної зайнятості.

Частка працівників, які працювали неповний робочий день у Зборівському районі за 2013 р. становила – 6,7% (304 особи), участь працівників у цій формі зайнятості спричинила економічна ситуація на ринку праці. Динаміка кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості впродовж останніх років відображає тенденцію до збільшення.

Основними причинами неефективного використання фонду робочого часу є щорічні відпустки (основні і додаткові), які становлять 15,1%, відпустки без збереження заробітної плати – 1,2%, тимчасова непрацездатність – 4,0%, переведення на неповний робочий день (тиждень) – 6,6%.

Аналізуючи дані, можна зробити висновок, що кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості за видами промислової та економічної діяльності, а також втрати і використання робочого часу спричинені певними причинами, виявили значення соціальних та економічних наслідків гнучких форм зайнятості для населення Зборівського району.

Участь працівників у неповному робочому дні надає можливість працівникам додатково працевлаштовуватись, а також працевлаштуватись не лише на одному рочому місці, вирішує проблему працевлаштування жінок, молоді, людей передпенсійного віку.



## РОЗДІЛ III

### ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ З ВИКОРИСТАННЯМ ГНУЧКИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В РЕГІОНІ

#### **3.1. Шляхи підвищення ефективності застосування гнучких форм зайнятості в «новій економіці»**

Гнучкі форми зайнятості виступають характерними рисами нової стадії економіки, яка змінила індустріальну епоху жорсткої організації виробництва науковим підходом. Застосування та ефективність гнучких форм на ринку праці дають можливість вирішувати складні проблеми організації та управління виробництвом, щоб уникнути великих фінансових витрат через звільненням працівників, особливо в кризовий період, та зберегти кваліфіковані кадри, сучасні підприємства використовують різні форми неповної та нестандартної зайнятості в своїй практичній діяльності, тобто гнучкість виробництва потребує гнучкості у використанні робочого часу та трудових ресурсів.

Аналізуючи теоретико-методологічні підходи до характеристики гнучкої зайнятості та гнучкого ринку праці, виділяють кризову та трансформаційну моделі гнучкої зайнятості, які розглядають через систему взаємопов'язаних інституційних та функціональних компетенцій суб'єктів ринкових відносин, що забезпечують пристосування зайнятості до поточних та довгострокових коливань попиту та пропозиції праці на макро-, мезо- та мікроекономічних рівнях. На макрорівні необхідно впроваджувати прямі і не прямі методи впливу на відносини у сфері зайнятості, створити стійку законодавчу базу щодо регулювання зайнятості та її форм, розробити відповідні закони, які б регулювали гнучкі форми зайнятості.

На українському ринку праці доцільно впроваджувати кризової моделі, які спрямовані на кількісні зміни в зайнятості населення на макроекономічному рівні при:

- можливому зниженні продуктивності праці;
- низькому рівні реструктуризації зайнятості та недофінансування розвитку людського капіталу.

Також доцільно впроваджувати трансформаційну модель, яка зорієнтована на зростаючу віддачу від використання трудових ресурсів на мікроекономічному рівні, вона дасть можливість:

- підвищувати продуктивність праці;
- зростання економічної та соціальної відповідальності за результати господарської діяльності.

Перехід до трансформаційної моделі передбачає не лише реформування інститутів ринку праці, але й зміни внутрішньовиробничих відносин, які визначають конфігурацію внутрішнього ринку праці. У цьому випадку можна здійснити:

- раціоналізацію та технологізацію внутрішньовиробничих відносин;
- впровадити нові форми організації праці;
- децентралізацію управління на макрорівні;
- розвиток системи перепідготовки кадрів.

Поряд з цим можна використовувати заходи макроекономічного рівня, тобто:

- захист прав власності;
- боротьба з корупцією;
- реформування податкового законодавства;
- ефективна антимонопольна політика.

Також доцільно впроваджувати такі моделі гнучкості зайнятості, які пов'язані зі стабільністю нетипових трудових відносин, відповідністю інтересів роботодавців та робітників:

- індивідуальна гнучкість, яка базується на індивідуальних відносинах робітника та роботодавця;
- регульована гнучкість, яка характеризується впливом держави на функціонування нестандартних форм зайнятості;
- договірна гнучкість, в якій основне місце належить колективним договорам та угодам.

Моделі гнучкої зайнятості подані в додатку А.

Гнучка зайнятість надасть можливість поєднати на практиці механізми, що відображають інтереси двох суб'єктів ринку праці – роботодавців та працівників. Інакше кажучи, гнучкість зайнятості і соціальна захищеність працівників не протистоять і не виключатимуть один одного. Це положення дуже важливе з точки зору вироблення політики щодо регулювання ринку праці в сучасних умовах.

Застосування гнучких форм зайнятості видозмінить систему трудових відносин та функції ринку праці, роль профспілок, пожвавить конкуренцію на ринку, впливатиме на характер попиту та пропозиції праці, стимулюватиме адаптацію компаній до нових форм праці, що виступають основою підвищення їх конкурентоспроможності, збільшить альтернативність як для споживачів чинника праці, так і власників робочої сили. Гнучкі форми зайнятості виступають феноменом нового ринку праці. Гнучка зайнятість надасть організаційним формам зайнятості, методів організації виробництва і праці забезпечити збалансованість кон'юнктурних коливань попиту роботодавців на працю та пропозиції праці.

Основні шляхи підвищення ефективності застосування гнучких форм зайнятості можуть здійснюватись за допомогою таких гнучких форм зайнятості як:

1). за характером зміни параметрів зайнятості – ця форма зайнятості створить кількісні зміни у зайнятості населення шляхом регулювання чисельності працюючих та тривалості робочого часу, а також змінить якісні характеристики процесу зайнятості населення за рахунок інноваційних змін характеру використання робітників фірми в процесі виробництва в умовах розвитку;

2). за місцем дії – утворить зміни параметрів зайнятості та трудових відносин не тільки в середині фірми, а й за межами функціонування фірми, в першу чергу, на зовнішньому ринку праці відбуваються зміни праці та методів її організації на фірмі, методів управління та контролю, системи оплати праці, механізму взаємодії робітників у процесі виробництва.

3). за змістом – змінить чисельність зайнятих робітників при коливаннях попиту на ринку праці, відбудеться зміна тривалості робочого часу та перерозподілу відносного періоду праці робітників, утвориться більша гнучкість організації праці, яка підвищить функціональну адаптацію робочої сили до кон'юнктурних змін на ринку праці за рахунок багатопрофільної підготовки персоналу, гнучкість робочого місця викликана змінами в технологічній та організаційній базі суспільного виробництва та передбачає працю за сумісництвом.

Для ефективності застосування гнучких форм зайнятості на регіональному рівні потрібно застосовувати механізми стимулювання зайнятості населення в усіх сферах, галузях і секторах регіональної економіки. Особливо важливими в сучасних умовах є проблеми трансформації форм і видів зайнятості, а також змісту та характеру праці, що передбачає:

По-перше, розвиток нетрадиційних форм зайнятості та організації праці.

По-друге, зміну загальної структури зайнятості.

По-третє, зрушення у професійній структурі.

Ще одними шляхами підвищення ефективності застосування гнучких форм зайнятості в «новій економіці» на сьогодні є впровадження інновацій у сфері зайнятості: лізингу, аутсорсингу, аутстафінгу персоналу; телероботу, або дистанційну зайнятість; віддалену роботу (фріланс), нетипові моделі робочого часу (поділ робочого місця між двома працівниками, гнучкі графіки робочого часу, аморфний робочий час).

Лізинг являє собою форму тимчасового залучення персоналу зі сторони. Лізинг персоналу — це новостворений вид бізнесу, який, забезпечує ринок праці кваліфікованими фахівцями, тобто задовольняє потреби певного сектора економіки, а також приносить прибуток.

Застосування роботодавцями лізингу персоналу на макрорівні надасть можливість:

– набирати необхідну кількість персоналу певних якісних характеристик за короткий термін;

- скорочувати адміністративні витрати на ведення кадрового діловодства, бухгалтерського обліку;
- знижувати витрати на тимчасове залучення високо-кваліфікованих фахівців;
- мінімізувати витрати, пов'язані з оподаткуванням фонду оплати праці;
- залучати потрібну кількість персоналу відповідно до сезонності виробництва.

Лізинг доцільно застосовувати в період сезонних робіт, а також для разових акцій, заміни відсутніх штатних співробітників.

Аутсорсинг – це залучення персоналу. Суть цієї форми зайнятості полягає в тому, що організація передає одну або кілька своїх не профільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди. Організаційно-економічний механізм аутсорсингу є таким: працівники перебувають у штаті організації-надавача персоналу, виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію-замовника персоналу. Найпопулярнішим видом є охоронні послуги, прибирання приміщень, навчання персоналу, рекламна діяльність, маркетингові дослідження, бухгалтерське обслуговування, комп'ютерне. У цьому разі укладається договір між замовником і підрядчиком з надання послуг, отже, трудові відносини перебувають у правовому полі. Замовник, як правило, не купує працю окремих працівників, а лише послуги фірми. Це дає можливість зекономити гроші, оскільки не потрібно утримувати додатковий персонал, купувати додаткове обладнання, орендувати приміщення.

Аутстафінг — оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, котра з тих чи інших причин немає наміру утримувати цей персонал у себе. Організаційно-економічний механізм аутстафінгу є таким:

- 1). компанія-замовник виводить за межі штату частину своїх співробітників та передає їх кадровому агентству;
- 2). агентство формально виконує для працівників функції роботодавця, але фактично вони й далі працюють у тій самій компанії;
- 3). як роботодавець кадрове агентство виконує весь спектр притаманних функцій: укладає трудові контракти з персоналом та виконує усі функції, що

пов'язані з їх реалізацією, веде кадрове діловодство, здійснює відрахування у фонди соціального страхування та утримує податок з доходів фізичних осіб; оформляє лікарняні листки, відпустки.

Тобто, аутстафінг – це надання послуг у галузі кадрового менеджменту з оформлення у штат спеціалізованого агентства працівників, при цьому останні залишаються працювати на попередньому місці роботи і виконувати свої обов'язки, але обов'язки керівника стосовно них виконує агентство. Відповідно, це агентство бере на себе відповідальність за персонал, у т.ч. виплату заробітної плати, податків, соціального та медичного страхування, оформлення відпусток, відряджень, премій ведення кадрового діловодства, бухгалтерської звітності і т.ін.

Використання аутстафінгу на макрорівні дасть можливість не сплачувати податки, а також нівелювати гарантії працівників, які за інших умов забезпечує трудовий договір, створюючи умови для адміністративних дій: ненадання відпустки вагітним жінкам (по інвалідності, по догляду за дитиною), відмова від послуг працівника, зменшення заробітної плати та обмеження соціальних гарантій.

Телеробота надасть можливість виконувати роботу вдома з передачею результатів за допомогою телекомунікаційних технологій. Дистанційна зайнятість визначається як нестандартна форма зайнятості, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини між працівником і роботодавцем безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій. Застосування дистанційної зайнятості можливе у таких формах. По-перше, це може бути основна форма зайнятості працівника в організації, по-друге, це можливість віддаленої роботи для окремих співробітників компанії.

Сьогодні в мережі Інтернет утворився стійкий прошарок фрілансерів, які заробляють на життя роботою на віддалі. На українському ринку праці доцільно застосовувати фрілансинг. Характерним для фрілансера є те, що він:

- систематично здійснює діяльність у рамках певної професії, продаючи на ринку свої професійні навички та вміння;
- надає послуги, а не виробляє товари;
- зайнятий нефізичною працею;
- вид діяльності пов'язаний з виробництвом і обробкою інформації;
- володіє значним «людським капіталом», здобутим у ході формальної освіти та практичної діяльності;
- отримує гонорар за особисто надані послуги.

**Також доцільно застосовував такі моделі робочого часу:**

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

Такі моделі робочого часу можуть бути і стандартними і гнучкими, якщо працівник має можливість змінювати початок і закінчення свого робочого дня. Робота на умовах неповного робочого часу може виконуватись у межах чітких часових меж, що визначені роботодавцем, тобто скорочення робочого часу або пересування окремих його частин протягом тижня, місяця.

Гнучкий ринок праці дає змогу пристосуватись до змінних умов праці, забезпечує можливість для переходу працівника від однієї форми зайнятості до іншої, визначає широкий спектр умов найму, отримання заробітної плати, додаткових виплат, організації робочого часу, форм і методів праці.

Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різних її формах та виявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості значно впливають на соціально-трудова сферу, оскільки змінюються як структура, так і зміст соціально-трудова відносин, а також дають змогу роботодавцям збільшувати гнучкість праці та відповідно знижувати трудові витрати.

Використовуючи гнучкі форми зайнятості можна вирішити важливі проблеми ринкової економіки. По-перше, така форма зайнятості дає можливість працездатному населенню робити вибір щодо використання часу для роботи або відпочинку. По-друге, допомагає підприємцям маніпулювати кількістю та якістю робочої сили, яка використовується на підприємстві, відповідно до потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників. По-третє, дає змогу ефективно вирішувати проблеми щодо праці жінок, пенсіонерів, студентів, які працюють, іммігрантів та ін. Це певною мірою врівноважує дисбаланс, який складається внаслідок впливу тенденцій щодо підвищення вікової межі молоді, яка стає робочою силою, скорочення зайнятості в суспільному виробництві осіб старшого віку, загального зменшення тривалості робочого часу, зниження престижу загальної та професійної освіти.

Гнучкі форми зайнятості характеризують новий розвиток економіки. Ефективність та багатоманітність цих форм мають вплив на стратегію менеджменту в сфері соціально-трудоких відносин. Запровадження гнучких форм зайнятості підвищує попит до підготовки робочої сили та їхньої кваліфікації. Основними причинами впровадження та застосування гнучких форм є: потреба в працевлаштуванні різних категорій працівників, а також потреба ринку праці в мобільності робочої сили.

### **3.2. Особливості використання гнучких форм зайнятості у зарубіжних країнах і можливості їх використання на українському ринку праці**

Економічний розвиток підвищує увагу до проблем ефективної зайнятості населення за допомогою запровадження гнучких форм. Гнучкість є одним з критеріїв теперішньої економіки, значущим інструментом підвищення її ефективності. Тому постає проблема узагальнення практики використання



гнучких форм у зарубіжних країнах з метою пристосування цього досвіду до умов діяльності українського ринку праці.

Тим не менш до цих пір відсутні комплексні, узагальнюючі дослідження аналізу перспектив та можливостей використання гнучких режимів зайнятості на Зборівському ринку праці.

Згідно інформації 7-ої Європейської регіональної зустрічі МОП могутні європейські країни Німеччина та Італія зіткнулись із розширенням гнучких форм зайнятості. В Іспанії, Франції, Великій Британії ці форми зайнятості поступаються «стандартним» формам зайнятості. Італія, Греція, Іспанія, Франція, Німеччина характеризуються нижчими рівнями зайнятості населення, ніж більш «гнучкі» країни Фінляндія, Данія.

У країнах, які застосовують модель «гнучкого» ринку праці, високим рівнем зайнятості відзначається молодь, а також спостерігається високий рівень трансформації тимчасових робочих місць у постійні.

У Центральній та Східній Європі збільшилася кількість термінових трудових контрактів, але до цих пір їхня частка все ще залишається набагато нижчою, ніж у країнах Європейського Союзу, і становило близько 10% від чисельності зайнятих.

Країни Західної Європи забезпечили збалансоване співвідношення між гнучкістю, стабільністю й запевненням на ринку праці, що дозволяє збільшити кількість робочих місць високої якості. Ці країни характеризуються високим рівнем зайнятості, який включає:

- участь жінок на ринку праці;
- не високі рівні безробіття;
- зайнятість молоді;
- найвищі показники щодо гарантій зайнятості, а також якості робочих місць;
- високі показники перетворення тимчасових робочих місць у постійні.

На ринках праці зарубіжних країн до сьогодні спостерігаються певні зміни на ринку праці, які виникли через відсутність процесу реструктуризації

економіки. Частка традиційних робіт за неповного робочого часу і строковими контрактами умовах, і також самостійна зайнятість, зростають обсяги зайнятості завдяки запровадження практики укладання «нетрудових» договорів (робота, що виконується без договорів).

Держави-члени Європейського Союзу занепокоєні пошуком гарантій, стабільності й заохочення роботодавців вкладати кошти в людський капітал для того, щоб збільшити продуктивність праці та конкурентоспроможність робочої сили.

У цей же час інші держави потребують у даному розвитку підходів щодо вирішення проблем зайнятості з двох сторін: працівників і підприємств, а також у розробці механізму соціального захисту.

Найбільш відома форма гнучкої зайнятості є «часткова» (наближена до стандартної форми працевлаштування, оскільки їй притаманна риса «гнучкості» – неповне трудове навантаження). Інші характерні риси постійної зайнятості присутні у повному обсязі (один роботодавець і забезпечення робочого місця у його приміщенні). Застосування неповної зайнятості обумовлене такими причинами:

- економічними (реконструкція підприємств, скорочення обсягу виробництва, циклічний характер розвитку «примусової» неповної зайнятості),
- соціальними (підвищення рівня кваліфікації, вибір професії, стан здоров'я, вихованням дітей й інші різноманітні соціальні потреби).

У країнах з ринковою економікою неповна зайнятість має такі ознаки:

- 1). до неповністю зайнятих належать тільки особи найманої праці;
- 2). неповна зайнятість пов'язана з постійною зайнятістю (працівник залучається на певну кількість годин щотижня або щомісяця до виконання роботи).

У США близько 20% працівників зайняті неповний робочий день. У Європейському Союзі третина жінок працездатного віку і кожен 20-й чоловік віддають перевагу частковій зайнятості. Часткова зайнятість (зменшення обсяг тижневого навантаження) – найбільш поширена форма зайнятості працівників.

У рекомендаціях МОП (ILO, 2003) щодо визначення неповної зайнятості зазначається, що ідентифікація працівника як неповністю або повністю зайнятого повинна здійснюватися, завдяки із сумарній тривалості робочого часу на додаткових робочих місцях та основному, на яких він зайнятий.

Законодавство про нормативно-встановлений робочий тиждень, від якого розраховується неповна зайнятість відсутнє в США, Канаді, Норвегії, Великій Британії, Бельгії, Японії, Австрії, Швеції. Неповно зайнятими в Італії вважаються ті особи, яких тривалість робочого часу не менша від нормативної.

У Франції працюючі неповний робочий час – це ті особи, які працюють 39 годин на тиждень або 169 годин на місяць, тобто на 1/5 частину менше нормативної тривалості робочого часу.

У Швеції, Японії, Норвегії, Австрії, США – це 35 годин, у Канаді – 30 годин на тиждень, у Великобританії й Франції – до 30 годин, у Німеччині – до 36 годин. У Бельгії, Великій Британії, Італії – неповністю зайнятих вважають тих, хто самостійно заявив, що працює неповний робочий час. Деференціація неповністю зайнятих у сфері економіки в різних країнах відбувається по-різному. Однак, у всіх країнах більшість зайнятих неповний робочий час працюють у сфері торгівлі та надання послуг.

Останнім часом змінилося використання частково зайнятих. Ця форма працевлаштування використовується як засіб, який створює кращі умови залучення жінок до складу робочої сили, на сьогоднішній день частково зайняті є важливий інструмент подолання безробіття.

Уряди Західної Європи це враховували, коли почали формувати «активну політику зайнятості», яка містить державні гарантії щодо субсидування часткової зайнятості, сприяє заходам щодо перерозподілу й скорочення індивідуального трудового навантаження з використанням:

- «розподілу» робочого часу;
- «поділу» робочого місця;
- скорочення фактичної й нормативної тривалості робочого тижня;
- оплачувана відпустка та її щорічне зростання та ін.

Сучасні форми працевлаштування взаємопов'язані із змінами в режимах роботи та дозволяють працівникам поєднувати зайнятість на роботі зі сімейними обов'язками, станом здоров'я, соціальним життям.

Гнучкі режими робочого часу дають можливість різним категоріям населення працювати за наймом. Перш за все цим зацікавлені: особи з обмеженою працездатністю, жінки, які виховують дітей, молодь, особи літнього віку.

Гнучкі режими робочого часу досить широко застосовуються й для постійних працівників, які зайняті в сезонних галузях, у період спаду професійної активності, на непрестижних роботах, для збільшення періоду роботи устаткування, закріплення й залучення робочої сили. Основним принципом використання гнучких форм є зменшення простоїв, витрат робочого часу, що зумовлені об'єктивними причинами та при узгодженні їх з потребами, які виникають під час виробництва, а також можливостями працівників.

«Тенденцію до зростання робочих місць за умов неповного робочого часу не можна назвати універсальною – відмічено в доповіді Міжнародної конференції праці (95-я сесія 2006), але вона відзначається в ряді промислово розвинених країн. Значна частина доходів жінок становлять заробітки, які вони одержали завдяки участі у неповному робочому часі, тому що вони збалансовують свої власні потреби в доходах зі своїми домашніми та різноманітними особистими обов'язками. Праця на умовах неповного робочого часу у промислово-розвинених країнах відображає дійсні потреби й переваги працівників. У той час як у країнах, що розвиваються, велика кількість робочих місць на умовах неповного робочого часу належать до категорії «неповної зайнятості, пов'язаної з робочим часом, коли окремі працівники хотіли б трудитися більше, але не можуть знайти достатньо роботи» [51, с. 80-87].

Світовий ринок праці вже давно використовує гнучкі форми зайнятості – тимчасова зайнятість (ряд країн, які запрошують емігрантів на роботу із установленим строком трудового контракту, що потім неодноразово продовжується).

На прикінці ХХ століття тимчасова зайнятість значно розширилася, змінивши цілі, форми, а також і структуру. Тимчасова зайнятість у своїх масштабах зростає і як наслідок дії структурної перебудови, скорочення темпів економічного розвитку, зниження росту безробіття і стала повсякденною формою працевлаштування, що співіснує із повною й частковою зайнятістю. Ця форма зайнятості виступає як альтернатива скорочення безробіттю.

У сучасних умовах праця тимчасових працівників широко використовується для зниження збоїв, які виникають у виробничих процесах, які взаємопов'язані з різноманітною тривалістю різних операцій, що виконуються, відбувається заміна ручних методів праці автоматизацією виробництва, для роботи між змінами, для разових робіт, додаткових змін, при переміщенні підприємства на нове місце, а також коли зростає обсяг понаднормових робіт.

Тимчасова зайнятість має такі форми працевлаштування:

- зайнятість на певний період;
- сезонна робота;
- тимчасова зайнятість за посередництвом фірм;
- випадкова робота.

Період тимчасової зайнятості може бути від одного дня (робота по днях) та до декількох років або до чітко встановленого строку.

Найбільшого поширення в останні роки отримала тимчасова зайнятість на певний строк, яка поширюється через посередницькі фірми. Підприємства-замовники оформляють через фірму замовлення для надання тимчасових працівників, які мають ті спеціальності і категорій, яких потребує замовник.

Згідно умов в контракті ці фірми забезпечують працівників певними соціальними виплатами та пільгами, виплачують заробітну плату, здійснюють професійну підготовку по наскрізних професіях. Посередницькі фірми полегшують пошук роботи безробітним, дають певні гарантії зайнятості, скорочують період безробіття, надають можливість одержати певну професійну підготовку.

Організації, які застосовують тимчасових працівників за контрактом разом з посередницькими фірмами, мають можливості підвищувати ефективність діяльності завдяки:

– застосуванню необхідної кількості робочої сили на певному етапі діяльності виробництва (підприємства не зв'язують себе гарантіями щодо зайнятості);

– тимчасовим працівникам, яких залучають на неprestижні робочі місця або заміщають постійних працівників, які відсутні через стан здоров'я, перебувають у відпустках, проходять професійну підготовку або перепідготовку.

Тимчасове наймання посередницькими фірмами практикується й для працівників з вищою кваліфікацією (наприклад, у випадку оснащення виробництва високопродуктивною, автоматизованою технікою й технологією).

Велика кількість компаній у свою діяльність запровадили аутсорсинг, тобто залучення зовнішніх виконавців для виконання роботи в широкому діапазоні (починаючи виробництвом й продажем продукції до управління людськими ресурсами).

Гнучкі мережі невеликих компаній або навіть тимчасові комбінації об'єднаних мережним електронним зв'язком позаштатних добровільних виконавців, або фрілансерів, можуть часом робити те ж саме, що й великі компанії, але набагато швидше та ефективніше. Ця форма зайнятості набуває великого поширення. У США, наприклад, зафіксовано випадки, коли адміністрація підприємств плавно міняє постійний персонал на тимчасовий, користуючись змінами у політиці зайнятості, відповідно до якої стало створилась можливість залучати тимчасових працівників, не даючи їм гарантій забезпечення роботою або соціальними виплатами й пільгами впродовж чотирьох років.

Впродовж останніх кількох років зроблено великі інвестиції в сферу технологій, особливо в період інтернет-буму, мільйони доларів вклали у розвиток глобального широкополосного зв'язку, відбулось подешевлення

комп'ютерів й стрімко розширилися по всіх країнах. Вибух в сфері програмного забезпечення: електронна пошта, пошукові системи, спеціалізовані програми здатні фрагментувати будь-яку роботу й надсилати виконану роботу з одного місця в інше, створюючи можливість брати участь особі у проекті, де б вона не перебувала.

Приблизно в 2000 р., ці всі речі «створили платформу», що дозволяє використовувати інтелектуальні ресурси, інтелектуальний капітал з будь якого місця. Таку платформу можна з легкістю поширювати, розділяти, доставляти, провадити, збирати заново, ця ситуація створила новий ступінь волі людської праці, а в першу чергу інтелектуальної праці.

Ще однією цікавою формою гнучких форм зайнятості, є «фрілансинг» - заняття, що враховують тимчасову роботу, тобто це творчі професії ( література, живопис), а також робота, яка вимагає особливої кваліфікації ( медицина, юриспруденція й ін.).

Теоретичні основи фріланса були розробленими вченими-економістами в США в середині 70-х років ХХ століття. В цей час випробовували перші спроби працювати віддалено. Телефонний зв'язок виступав як засіб спілкування між працівником і роботодавцем. У 80-х роках фріланс почав набувати популярність. Поява інтернету надала вилученим працівникам багато можливостей. Десятки тисяч людей в усьому світі сьогодні займаються фрілансом. З розвитком комунікаційних і інформаційних технологій з'явилася безліч нових професій, що відкривають можливості вільної зайнятості (це наприклад, програмування, веб-дизайн, і багато ін.)

Похожою формою зайнятості на фріланс є вилучена робота, тобто працівник числиться в штаті організації, але виконує всю роботу вдома. Вилучена робота надає певний ступінь свободи, в свою чергу ця форма зайнятості є набагато стабільнішою за фріланс і дозволяє роботодавцям заощаджувати на оренді приміщень.

В Японії активного поширення набула експериментальна програма. Ця програма має на меті перенесення 20% робочих місць на дім працівників,

завдяки цьому відбудеться скорочення витрат на оренду і утримання офісів, для роботодавців, це полегшить життя й самих працівників. На даний час близько 4 млн. японців вже виконують свою роботу вдома, що становить майже 6% від загальної кількості робочої чисельності в країні. Інші країни також активно підтримують подібну практику. У США наприкінці 2010 р. було задіяно понад 44 млн. вилучених робітників, а в 2012 р. їхня кількість досягла 51 млн. осіб.

Сезонні роботи є також особливим видом гнучкої зайнятості, а також праця з нерівномірним навантаженням впродовж року. У Данії ця форма зайнятості включає некваліфікованих працівників-жінок, зайнятих у харчовій, головним чином у рибній, промисловості, і чоловіків, що працюють у будівництві. В Іспанії на сезонних роботах зайнято 4,5% робочої сили, в основному в сільському господарстві. У Великій Британії сезонні працівники зосереджуються в сфері послуг, 64% з них – молодь, в основному молоді жінки. У Португалії 66,5% сезонних працівників – жінки, що зайняті у сільському господарстві й сфері послуг, чоловіки працюють у будівництві.

В сучасних умовах до осіб з гнучкою зайнятістю у розвинених країнах відносять також самостійних працівників і членів родини, що їм допомагають. До самостійних працівників відносять тих, працівників, які працюють за власний рахунок, а також самостійно організовує свою роботу, володіє засобами виробництва й відповідає за виготовлену продукцію. В найкращому випадку самостійна зайнятість надає людині свободу дій, можливість виявити себе й одержувати доходи, обумовлені кількістю витраченої фізичної й розумової праці, комерційним ризиком і вкладеними заощадженнями. «В усьому світі, – говорить в доповіді Міжнародного бюро праці (МБП) «Сприяння самостійної зайнятості», – усе більше надій покладається тепер на особисту ініціативу як на засіб досягнення позитивних результатів в області зайнятості, капіталовкладень й економічного росту» [39].

Для України впровадження та використання гнучких форм зайнятості може викликати певну напругу у суспільстві. Це зумовлено тим, що «гнучкість» не дає гарантій і обов'язків з боку керівників підприємств, дає



змогу платити працюючим за низькими ставками, не надавати пільги і не сплачувати понаднормові. Кожна фірма хоче мати працівників, які працюють неповний день, тимчасово або поза штатом. Це дасть змогу значно знизити її витрати, а значить підвищити прибутки.

Тим не менш, гнучкі форми зайнятості мають велику перевагу для України. З точки зору вирішення проблеми безробіття, вони дозволяють скоротити загальну кількість безробітних шляхом надання роботи на умовах, прийнятних для окремих категорій населення: жінок, молоді, літніх працівників; збільшити кількість працівників, не збільшуючи кількості робочих місць шляхом обміну між працівниками робочими місцями, розширення можливостей працевлаштування для осіб, звільнених від виробництва. Для деяких категорій працівників, гнучкі форми зайнятості дозволяють задовольнити їхні потреби в гнучкій організації праці, в поєднанні з виконанням інших соціальних обов'язків або станом здоров'я.

Комплексні заходи, які застосовуються у політиці зайнятості, гнучкі форми зайнятості й робочий час відіграють важливу роль. Вони використовуються не тільки для подолання безробіття, а і надають великі можливості для задоволення попиту й реалізації пропозицій на ринку праці. Таким чином ці форми зайнятості мають сильну тенденцію щодо розвитку, які повинні створити змін у соціально-трудовах відносинах, а також у їхньому регулюванні. У цих умовах політика зайнятості повинна виходити з передбачення змін та їхнього використання з метою ефективної реалізації трудового потенціалу.

Застосування гнучких форм зайнятості має бути спрямовано на створення стратегії використання гнучких форм зайнятості для працюючого населення України, яка буде відповідати умовам нарощування темпів соціального та економічного зростання та забезпечить соціальний захист уразливих верств населення та рівня зайнятості населення України.

Підсумовуючи вище сказане, можна зробити висновок, що зарубіжна практика використання нестандартних форм робочого часу, який дає змогу

приспосуватись до змінних умов праці, забезпечує можливість для переходу працівника з однієї форми зайнятості до іншої, визначає широкий вибір умов найму, отримання заробітної плати, додаткових виплат, організації робочого часу, методів праці, а також її форм. Використовуючи гнучкі форми зайнятості, можна вирішити важливі проблеми ринкової економіки.

По-перше, така форма зайнятості дає можливість працездатному населенню робити вибір щодо використання часу для роботи або відпочинку.

По-друге, допомагає підприємцям маніпулювати кількістю робочої сили та її якістю, яку застосовують на підприємстві, через потреби розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалася на підприємстві, не створюючи при цьому соціальної напруженості, коли звільняють працівників.

По-третє, ефективно вирішення проблеми щодо праці жінок, пенсіонерів, студентів, які працюють, іммігрантів та ін.

### Висновки до III розділу

Отже, досвід країн з розвинутою ринковою економікою показує, що гнучкі форми є ефективним інструментом регулювання зайнятості. Їх застосування дозволяє наймачам управляти чисельністю і складом працівників виходячи з економічної ситуації, оперативно скорочуючи або збільшуючи обсяги виробництва і не створюючи при цьому соціальної напруженості в трудових колективах.

Застосування гнучких форм зайнятості дає можливість оптимізувати чисельність працівників, що сприяє підвищенню продуктивності праці в організаціях. Використання наймачами гнучких форм зайнятості дозволяє населенню поєднувати працю з індивідуальними потребами, зумовленими сімейними обов'язками (догляд за дітьми, людьми похилого віку), бажанням здобути освіту, набути досвіду роботи, і зберегти при цьому зайнятість. Надає можливість роботодавцям маніпулювати кількістю та якістю робочої сили.

Велике значення гнучкі форми зайнятості мають для розвитку малого бізнесу. Багато організацій сьогодні потребують мінімізації витрат на робочу силу і підвищенні таким чином своєї конкурентоспроможності. Працівники саме цих організацій мають високий ризик втратити роботу, отримують дуже низьку заробітну плату. Як показує досвід країн з розвинутою ринковою економікою, гнучкі форми зайнятості є ефективним інструментом регулювання зайнятості та доходів населення. В умовах глобалізації світової спільноти і зростаючої міжнародної конкуренції, процесів лібералізації національних ринків праці, стрімкого впровадження інформаційних технологій все більш широке поширення набувають нові форми організації праці, спрямовані на посилення гнучкості зайнятості працівників: лізинг, аутсорсинг, аутстафінг, дистанційна зайнятість. У цих умовах пріоритетним напрямком соціального та економічного розвитку українського ринку праці є створення сприятливих умов для розширення практики застосування і використання гнучких форм зайнятості населення.

## ВИСНОВКИ

У результаті написання дипломної роботи нами розроблені наступні теоретичні висновки та практичні рекомендації щодо удосконалення застосування гнучких форм зайнятості як напряму регулювання ринку праці, основні з яких:

1. Зайнятість – це суспільно-корисна діяльність, яка приносить грошовий дохід. Зайнятість поділяється на такі основні види: повну, неповну, явну, приховану, добровільну та ін.

2. Об'єктом дослідження нами обрано Зборівський районний центр зайнятості, що створений з метою забезпечення реалізації завдань, пов'язаних із соціальним захистом населення від безробіття, сприянням громадянам у підборі підходящої роботи, наданням матеріального забезпечення та соціальних послуг, професійної орієнтації, професійного навчання, наданням послуг роботодавцям щодо добору працівників та інформаційно-консультаційних послуг, а також реалізацією інших завдань, визначених законодавством у сфері зайнятості населення та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, на території району.

3. Чисельність населення Зборівського району станом на 1 січня 2014 року становило 43270 осіб – 4,7% від населення області. У Зборівському районі зареєстровано 2765 підприємств, з них 853 – власниками є юридичні особи та 1912 – власниками є фізичні особи. У складі трудових ресурсів Зборівщини є 24,1 тис. осіб економічно активного населення 15-70 років, з них 8,2 тис. осіб зайняті у всіх сферах економічної діяльності та 2,6 тис. осіб зареєстровані як безробітні. Середньооблікова кількість штатних працівників у 2013 р. – 4519 осіб. У Зборівському районі динаміка штатних працівників у 2012 р. становила 4403 особи, а у 2013 р. – 4519 осіб, це становить 1,02%.

4. Динаміка кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості в області на підприємствах впродовж останніх років, відображає тенденцію до збільшення.

5. Рівень вимушеної неповної зайнятості в Зборівському районі становить 4,5%. Невідпрацьований час ( в середньому за рік) штатними працівниками, які знаходились у відпустці без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) має тенденцію до зростання у 2010 р. цей показник становив 236 годин, у 2011р. збільшився на 8 годин (244 години), у 2012 р. найбільше не відпрацьовано годин – 410, у 2013 р. невідпрацьований час скоротився у порівнянні з 2012 р. на 31 годину (379 годин).

6. Найбільші втрати робочого часу спостерігаються у промисловості, будівництві, діяльності готелів і ресторанів, у наданні комунальних та індивідуальних послуг. Динаміка використання фонду робочого часу в Зборівському районі з кожним роком зростає. У 2010–2011 рр. цей показник становив 86,8%, а 2012 р. – 88,1%, тобто зріс на 1,3%.

7. Для підвищення ефективності застосування гнучких форм зайнятості нами запропоновано запровадження на український ринок праці: на сьогодні є впровадження інновацій у сфері зайнятості: лізингу, аутсорсингу, аутстафінгу персоналу; телероботу, або дистанційну зайнятість; віддалену роботу (фріланс), нетипові моделі робочого часу (поділ робочого місця між двома працівниками, гнучкі графіки робочого часу, аморфний робочий час).

8. Детально вивчаючи зарубіжний досвід регулювання гнучких форм зайнятості ми прийшли до висновку, що на Україні необхідно розробити нормативно-законодавчу базу регулювання гнучкості праці, що надасть можливість застосовувати нестандартні форми зайнятості.

Застосування нетипових моделей робочого часу слід вказати про наявність гнучкого ринку праці. Гнучкий ринок праці дає змогу пристосуватись до змінних умов праці, забезпечує можливість для переходу працівника від однієї форми зайнятості до іншої, визначає широкий спектр умов найму, отримання заробітної плати, додаткових виплат, організації робочого часу, форм і методів праці.

### Список використаних джерел

1. Ананьев А. Новые процессы занятости населения // Экономист, -1999. №1. С. 22-31.
2. Андрусишин Н. І. До питання якості прогнозування регіональних ринків праці в Україні / Н. І. Андрусишин // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – 2003. – Вип. 5, ч. 3: Регіональна політика: досвід Європейського Союзу та його адаптація до умов України. – С. 319-326.
3. Астахова О. В. Державна політика на ринку праці: історичний аспект / О. В. Астахова // Ринок праці та зайнятість населення. - 2010. - № 3. - С.16-19.
4. Колот А.М. Соціально–трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ. 2010. – 251 с.
5. Астахова О.В. Флексибілізація ринку в умовах соціально-економічних змін / О.В. Астахова //Ринок праці та зайнятість населення. – 2011. – № 2. – С. 6-9.
6. Байков А. Гибкое рабочее время как правовое средство индивидуализации режимов труда в ЕС [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=42228>.
7. Баланда А.Л. Державна політика впливу на ринок праці як системний процес у конкурентній економіці / А.Л. Баланда // Науково-економічний та суспільно-політичний журнал: Демографія та економіка. – 2008. – 2 (10). – С. 86 – 93.
8. Богиня Д.П., Грішова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. - 2-ге вид. -К.: Знання-Прес, 2003. - 313 с.
9. Богиня Д.П. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці в умовах міжнародної інтеграції.// Вісник соціально-економічних досліджень (збірник наукових праць). – 2008. – Вип. 32. Одеса: ОДЕУ. – с. 39 – 47.
10. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. / В. С. Васильченко. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с. – Режим доступу: [http://library.tneu.edu.ua/images/stories/zmist/2014/літд/Державне регулювання зайнятості.pdf](http://library.tneu.edu.ua/images/stories/zmist/2014/літд/Державне_регулювання_зайнятості.pdf).

11. Вишневская Н. Динамика рабочего времени: сравнительный анализ / Н. Вишневская, В. Гимпельсон, Г. Монусова // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 2. – С. 61–72.
12. Волківська А. М. Факторний вплив на трансформаційні процеси у сфері регулювання зайнятості населення на регіональному рівні / А. М. Волківська // Економіка АПК. – 2011. – № 11. – С. 115-120.
13. Волкова О. В. Ринок праці: навч. посіб. / О. В. Волкова. – К.: ЦУЛ, 2007. – 624 с.
14. Гнучкість ринку праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ekotrud.com/on-lajn-lekczi-pdruchniki/rinok-pracz/175-gnuchkist-rinku-praci.html>.
15. Гибкость, стабильность и гарантии на рынке труда. Доклад на 7-ой Европейской региональной встрече МОП. – Будапешт, 14-18 февраля 2005.
16. Гнучкі форми зайнятості та використання робочого часу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://buklib.net/component/option,com\\_jbook/task,view/Itemid,36/catid,130/id,382/](http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid,36/catid,130/id,382/).
17. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій // Україна: аспекти праці. – 2010. – №2.- С.10 – 13.
18. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда/ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Препринт WP3/2005/05, Серия WP3 Проблемы рынка труда, М. – 2005.
19. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – К.: Знання, 2010. – 310 с.
20. Давидова І.О. Зайнятість як сфера реалізації інтелектуального капіталу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економічних наук / І. О. Давидова. – Х.: ХНУ ім. В. Каразіна, 2014. – 37 с.
21. Діденко Я. Формування ефективної державної політики зайнятості в Україні //Україна: аспекти праці. - 2002. - № 2. - С. 3-7.

22. Дикунов С.А. Трансформация занятости населения: тенденции и противоречия [Электронный ресурс] / С.А. Дикунов. — Режим доступа: <http://www.sgu.ru/sites/default/- files/journals/izvestiya/pdf/2013/12/13/2011>.

23. Дистанционная работа на 5-7 часов увеличивает рабочую неделю// Электрон. дан. 2013. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://vakansia.net/ content/2012/12/>.

24. Добренко О. О. Деякі методологічні підходи професійно-кваліфікаційного збалансування робочої сили на професійному ринку праці / О. О. Добренко // Формування ринкових відносин в Україні. — 2014. — № 10. — С.179-184.

25. Дяків О. Трансформація структури зайнятості населення Тернопільської області в контексті подолання наслідків економічної кризи / О. Дяків // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України : наук. журнал. — 2014. — Вип. 19. — С.110-114.

26. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Е45 Навч. посіб. / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов та ін.; за ред. Є.П. Качана.- К.: Знання, 2008.- 407 с.

27. Закон України Про зайнятість населення (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст.243).

28. Изменение моделей и структур в сфере труда. Доклад Международной конференции труда 95-я сессия 2006. Международное бюро труда. — Женева, Швейцария, 2006.

29. Закон України "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 р. № 5067-VI (Витяг) // Баланс. — 2012. — № 104-105: Спецвипуск: Нормативні документи. — С. 3-28.

30. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» № 1533-III, 02.03.2000 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [zakon.nau.ua/doc](http://zakon.nau.ua/doc).

31. Зуб М. Я. Організаційно-економічний механізм регулювання і розвитку регіонального ринку праці за умов євроінтеграції: автореф. дис. на



здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Марія Ярославівна Зуб. – Хмельницьк: ХНУ, 2013. – 21 с.

32. Злупко Л.А. Зайнятість в умовах формування інноваційної економіки України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.01 «Економічна теорія» // Л.А. Злупко. – Львів, 2010. – 20 с.

33. Красильщиков А. Л. Захист трудових прав працюючих за умов нестандартної зайнятості: нормативно-правове забезпечення / А. Л. Красильщиков // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1. – С. 118-124.

34. Каленюк І.С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні / І. Каленюк // Чернігівський науковий часопис. — 2012. — № 1(3). — С. 168—172. — Серія 1, Економіка і управління.

35. Карлін М. І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М. І. Карлін, О. В. Борисюк // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1. – С. 96-102.

36. Качан Є. Самозайнятість населення: сутність і сучасні чинники розвитку / Є. Качан, О. Грабовецька // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: наук. журнал. – 2014. – Вип. 19. – С. 97-100.

37. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство із змінами та допов. на 2 вересня 2011 року. — К.: Алерта, ЦУЛ, 2011. — 88 с.

38. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. — К.: КНЕУ. 2010. — 251 с.

39. Кравченко О. Використання новітніх форм організації праці для підвищення рівня зайнятості в Україні //Журнал європейської економіки. - 2007. - № 3. - С. 333-345.

40. Крушельницька О. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Ольга Крушельницька, Дмитро Мельничук,. - 2-е вид., перероб. й доп.. - К.: Кондор, 2005. - 304 с.

41. Куровська Г. Надомна форма організації праці - шлях до підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю //Україна: аспекти праці. - 2008. - № 4. - С. 20-25.
42. Лібанова Е.М. Ринок праці (Соціально-демографічні аспекти) / Держ. центр зайнятості; Ін-т. підготовки кадрів Держ. служби зайнятості. - К., 2007. - 265 с.
43. Ледяєв С. Новели Закону України "Про зайнятість населення" в редакції 2013 року з регулювання діяльності у сфері надання послуг з посередництва у працевлаштуванні / С. Ледяєв // Незалежний аудитор. – 2012. – № 11. – С. 84-87.
44. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / В. М. Лукашевич. – 3-тє вид., стер. – Львів: Новий Світ-2000, 2008. – 248 с.
45. Маркетингові технології підприємств в сучасному науково – технічному середовищі. – матеріали V Регіональної науково-практичної конференції молодих вчених та студентів. – Тернопіль, ТНТУ, 2015. - 243с.
46. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу (Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 р. № 359) — [Електрон-ний ресурс]. — Режим доступу: zakon.nau.ua/doc. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник/ В. М. Данюк, В. М Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. - К.: КНЕУ, 2005. - 398 с.
47. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її реалізації / І. Моторна // Україна: аспекти праці. — 2008. — №6. — С. 6—12.
48. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник/ Микола Мурашко,. - 2-ге вид., стереотип.. - К.: Знання, 2006. - 311 с.
49. Недзельский Э. Занятость и персональная функция в новой экономике.// Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць ОДЕУ. – 2008. – №32. с.294 – 298.

50. Никоненко А. В. Дисбаланс попиту і пропозиції на промисловому сегменті ринку праці: причини формування та шляхи подолання / А. В. Никоненко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 9. – С. 73-78.
51. Новожилова Л.В. Аналіз застосування гнучких форм зайнятості в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки України / Л.В. Новожилова // Економічний простір. – 2011. – № 46. – С. 80–87.
52. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2008. - 288с.
53. Пискунов А. Лизинг рабочей силы в России // Лизинг. – 2007 – №2. – с. 40 - 45.
54. Праця і закон. — 2011. — №11 — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [www.hrd.com.ua](http://www.hrd.com.ua).
55. Праця Тернопільської області в 2011 році: статистичний збірник. — Тернопіль, 2012. — 298 с.
56. Праця Тернопільської області в 2013 році: статистичний збірник. — Тернопіль, 2012. — 251с.
57. Прохоров З. Лизинг персонала / З. Прохоров // Лизинг. — 2007. — № 2. — С. 59—66.
58. Ринок праці України у 2011 р. Аналітично-статистичний збірник // ДЦЗ Міністерства соціальної політики України, 2012. – С.80.
59. Савельєва В. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Валерія Савельєва, Олексій Єськов,; М-во освіти і науки України. - К.: Професіонал, 2005. - 335 с.
60. Садовий М. Телеробота як інноваційна форма зайнятості та соціально-економічні наслідки її впровадження //Банківська справа. - 2002. - № 4. - С. 14-27.
61. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2010 рік / за ред. В. Г. Кирича. – Тернопіль: ГУСТО, 2011. – 464 с.
62. Стребков Д. О. Электронная самозанятость в России / Д. О. Стребков, А. Шевчук // Вопросы экономики. – 2011. – № 10. – С. 91-112.

63. Стребков Д.О. Фрылансери на российскийском рынки труда / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук // Социологическое исследования. – 2010. - № 2. – С.45-55.
64. Управління персоналом фірми: Навчальний посібник для студ. економ. спец./ Ред. Валентина Крамаренко, Борис Холод,. - К.: ЦУЛ, 2003. – 271 с.
- 65 Хміль Ф. Управління персоналом: Підручник/ Федір Хміль,. - К.: Академвидав, 2006. - 487 с.
66. Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда (футурологические дискуссии) / А.В. Шевчук // Общественные науки и современность. – 2007. – № 3. – С. 1–11.
67. Шиманська Оксана Специфіка регулювання європейських ринків праці: досвід для України / Оксана Шиманська // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2014. – Вип. 1: січня - березня – С. 91-99.
68. Шкіндюк І.Ю. Державне управління процесом зайнятості населення на регіональному рівні (на прикладі Івано-Франківської області): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд наук з державн. управл.: 25.00.01 - теорія та історія державного управління / І. Ю. Шкіндюк. – Львів: ЛРІДУ, 2012. – 20 с.
69. Шубала І. В. Методичні аспекти комплексної оцінки рівня ефективної зайнятості населення / І. В. Шубала // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 12. – С. 192-195.
70. Ярковий А.О. Сімейні господарства як форма зайнятості сільського населення //Економіка АПК. - 2006. - № 2. - С.132-135.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Тернопільський національний економічний університет**  
**Факультет економіки та управління**  
**Кафедра управління персоналом і регіональної економіки**

**Туркот Христина Богданівна**

**Гнучкі форми зайнятості як напрям регулювання ринку праці**  
спеціальність: 8.03050501 – Управління персоналом та економіка праці  
магістерська програма – Управління персоналом та економіка праці

Дипломна робота за освітньо – кваліфікаційним рівнем «магістр»

**ДОДАТКИ**

### Моделі гнучкої зайнятості

Критерії аналізу моделей	Кризова модель	Трансформаційна модель
<b>Мета функціонування</b>	Забезпечення ефективного розміщення ресурсів, їх перерозподіл при встановленні нової ринкової рівноваги на макроекономічному рівні	Забезпечення ефективного розміщення ресурсів шляхом коригування напрямків та цілей діяльності економічних суб'єктів на макрорівні
<b>Суб'єкти дії механізмів гнучкої зайнятості</b>	Задоволення інтересів та потреб переважно роботодавців за рахунок використання поточних та термінових механізмів гнучкої зайнятості	Задоволення інтересів та потреб як роботодавців, так і робітників за рахунок збалансованого використання короткострокових та довгострокових механізмів гнучкої зайнятості
<b>Вплив держави на регулювання зайнятості</b>	Обмежена державна підтримка безробітних, стимулювання пошуку робочих місць, обмежені бар'єри зростання мобільності робітників	Державна підтримка безробітних через активні соціальні програми підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці
<b>Чинники попиту на гнучку зайнятість</b>	чинники впливу на кон'юнктуру ринку, зміни попиту на товари та послуги	Чинники технологічних, структурних, соціальних коливань економіки та виробництва
<b>Особливості відтворювальних процесів</b>	Адаптація зайнятості переважно здійснюється за рахунок кількісного збільшення чисельності робітників та тривалості робочого часу	Адаптація зайнятості переважно здійснюється за рахунок зміни якісних параметрів зайнятості в результаті впровадження інноваційних технологій, нових форм організації праці, підвищення кваліфікації працівників, зміни внутрівиробничих відносин
<b>Вплив циклічності на зайнятість</b>	Залежно від фази економічного циклу змінюється рівень та обсяги використання гнучкої зайнятості (максимальне використання відбувається в період кризи)	Стійкий рівень використання різних форм гнучкої зайнятості не залежно від фази економічного циклу

### **Анотація**

Туркот Х.Б. Гнучкі форми зайнятості як напрям регулювання ринку праці (на матеріалах Зборівського районного центру зайнятості). – Рукопис.

Дослідження та здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальністю 8.03050501 – управління персоналом та економіка праці. – Тернопільський національний економічний університет. Тернопіль, 2015.

В роботі розглянуто теоретико-методологічні аспекти дослідження зайнятості на ринку праці. Проаналізовано розвиток та використання гнучких форм зайнятості в регіоні.

Розроблено шляхи вдосконалення регулювання ринку праці з використанням гнучких форм зайнятості в регіоні.

### **Annotation**

Turkot H. Flexible forms of employment as the direction of labor market regulation (the materials zborivsky pistrict employment). – Manuscript.

This research is to submit a Master of Economics of Enterprise degree on specialization 8.03050501 – personnel management and economy of labour. – Ternopil national economic university, Ternopil', 2015.

The paper considers theoretical and methodological aspects of research of employment in the labor market. The development and use of flexible forms of employment in the region.

Ways of improving labor market using flexible forms of employment in the region.

## **Резюме**

**Дипломна робота** містить 88 сторінок, 9 таблиць, 4 рисунки, 70 найменувань використаних літературних джерел, 1 додаток.

**Метою дипломної роботи** є дослідження гнучких форм зайнятості, вироблення пропозицій щодо регулювання ринку праці.

**Об'єктом дослідження** є гнучкі форми зайнятості населення.

**Предметом дослідження** є теоретичні та організаційно-методичні аспекти управління зайнятістю на основі впровадження гнучких форм зайнятості.

**Одержані висновки та їх новизна:** полягають в розвитку теоретико-методологічних положень і розробці практичних рекомендацій з удосконалення гнучких форм зайнятості, розроблено шляхи підвищення ефективності застосування гнучких форм зайнятості.

**Ключові слова:** зайнятість, ринок праці, гнучкі форми, попит пропозиція, робоча сила.



