

# ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

© 2015 ГАЙДАР А. Е.

УДК 331

## Гайдар А. Е. Основные тенденции занятости в условиях глобализации

Целью статьи является анализ изменений в системе занятости населения под влиянием глобальных процессов: обогащение и расщепление социально-трудовых отношений, интеллектуализация, прекаризация, распространение заемных и гибких форм занятости, определение перспектив развития нестандартных форм занятости и путей дальнейшей трансформации социально-трудовых отношений. Проанализировано влияние новых форм занятости на эффективность социально-трудовых отношений. Рассмотрены негативные эффекты расщепления трудовых отношений, которые в первую очередь сказываются на положении наемного работника. Проведено исследование эффективности использования гибких форм занятости в условиях экономического кризиса. В качестве основных направлений формирования новой социальной модели занятости в Украине предложено: повышение уровня образования населения, усовершенствование законодательного регулирования сферы занятости, сочетание гибкой политики на рынке труда с высокой степенью социальной защищенности.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, гибкие формы занятости, расщепленные трудовые отношения, прекаризация, аутсорсинг.  
**Библ.:** 20.

**Гайдар Александр Евгеньевич** – аспирант, кафедра экономической теории и экономических методов управления, Харьковский национальный университет им. В. Н. Каразина (пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина)  
**E-mail:** starysanches@yandex.ru

УДК 331

UDC 331

## Гайдар О. Е. Основні тенденції зайнятості в умовах глобалізації

Метою статті є аналіз змін у системі зайнятості населення під впливом глобальних процесів: збагачення і розщеплення соціально-трудових відносин, інтелектуалізація, прекарізація, поширення позикових і гнучких форм зайнятості, визначення перспектив розвитку нестандартних форм зайнятості та шляхів подальшої трансформації соціально-трудових відносин. Проаналізовано вплив нових форм зайнятості на ефективність соціально-трудових відносин. Розглянуто негативні ефекти розщеплення трудових відносин, які в першу чергу позначаються на становищі найманого працівника. Проведено дослідження ефективності використання гнучких форм зайнятості в умовах економічної кризи. Як основні напрями розбудови нової соціальної моделі зайнятості в Україні запропоновано: підвищення рівня освіти населення, удосконалення законодавчого регулювання сфери зайнятості, поєднання гнучкої політики на ринку праці з високим ступенем соціальної захищеності.

**Ключові слова:** соціально-трудова відносина, гнучкі форми зайнятості, розщеплені трудові відносина, прекарізація, аутсорсинг.  
**Бібл.:** 20.

**Гайдар Олександр Євгенович** – аспірант, кафедра економічної теорії та економічних методів управління, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (пл. Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)  
**E-mail:** starysanches@yandex.ru

## Gaidar O. Ye. The Main Trends of Employment in the Context of Globalization

The article is aimed to analyze the changes in the system of population employment under the influence of global processes: enrichment and splitting of socio-labour relations, intellectualization, precarious work, spread of borrowed and flexible forms of employment, determining the prospects for development of non-standard forms of employment and ways to further transformation of socio-labor relations. The impact of new forms of employment on the effectiveness of socio-labor relations has been analyzed. The negative effects from splitting labor relations, which primarily affects the situation of employee, have been considered. Effectiveness of using flexible forms of employment in the conditions of economic crisis has been studied. As the main directions of formation of a new social model of employment in Ukraine have been suggested: raising the educational level of the population, improvement of legislative regulation in the sphere of employment, combination of flexible labor market policy with a high degree of social protection.

**Key words:** socio-labor relations, flexible forms of employment, split labor relations, precarious work, outsourcing  
**Bibl.:** 20.

**Gaidar Oleksandr Ye.** – Postgraduate Student, Department of Economic Theory and Economic Methods of Management, V. N. Karazin Kharkiv National University (pl. Svobody, 4, Kharkiv, 61022, Ukraine)  
**E-mail:** starysanches@yandex.ru

Рыночная трансформация социально-трудовых отношений сопровождается кардинальными изменениями: ликвидацией принудительного труда, созданием рабочих мест в частном секторе, формированием институтов рынка труда и механизмов защиты работников и безработных. Однако эти изменения накладываются на цивилизационные процессы, охватившие мир труда в условиях углубления глобализации. К таким процессам следует отнести: «выдавливание» живого труда непосредственно с производства, информатизацию и интеллектуализацию труда, его социализацию и гуманизацию. Одновременное наложение в пространстве и во времени перечисленных выше процессов делает содержание и структуру современных социально-трудовых отношений, а также формы занятости сложными и переходными, превращая социально-трудовое

пространство в зону неопределенности и рисковости, требующую глубокого осмысления и дополнительного исследования.

Вопросы тенденций занятости и развития социально-трудовых отношений в отечественной научной литературе в последнее время разрабатывались в трудах Д. Богини, Н. Бойнчук, Л. Гук, Т. Заяц, А. Колота, Э. Либановой, Г. Назаровой, В. Онищенко и др. [1–9]. Однако проблема формирования и развития социально-трудовых отношений в условиях глобализации, становления новых форм занятости остается недостаточно разработанной; требуют системного научного исследования вопросы регулирования социально-трудовых отношений на новых сегментах рынка труда и новых формах занятости, создания эффективной системы защиты интересов работников.

Современное общество переживает глобальную трансформацию всей системы социально-экономических отношений и, в первую очередь, социально-трудовой сферы. Это касается также содержания и форм труда, организации и механизмов защиты наемного труда и безработных. Распространение новых форм занятости в последние годы связано также и с проявлениями глобализационных тенденций и последствиями мирового финансово-экономического кризиса, приведшего к соответствующему сокращению спроса на рабочую силу. В таких социально-экономических условиях возникает необходимость системного исследования основных тенденций в сфере занятости для формирования комплексной программы модернизации и регулирования обновленных социально-экономических отношений.

*Целью* данной статьи является анализ изменений в системе занятости населения под влиянием глобальных процессов: обогащение и расщепление социально-трудовых отношений, интеллектуализация, прекаризация, распространение заемных и гибких форм занятости, определение перспектив развития нестандартных форм занятости и путей дальнейшей трансформации социально-трудовых отношений.

Экономика начала XXI века характеризуется разрыванием новой парадигмы развития, важнейшей особенностью которой становится кардинальные изменения в содержании, характере и организации труда. Труд все больше превращается в интеллектуальный и инновационный. Сегодня живой труд, непосредственно включенный в производство как главная производительная сила прежнего общества, отходит все больше на задний план и превращается во второстепенный момент по отношению к всеобщему труду. Эта тенденция изменяет весь ландшафт социально-трудовых отношений, с одной стороны, обогащает всю палитру этих отношений, а, с другой стороны, расщепляя традиционные отношения найма, формирует новую систему неопределенностей и рисков. Современный технический и информационный прогресс становится неотъемлемой составляющей инновационного развития. Он ведет не к росту трудопотребления в целом, а к росту потребления труда высокого качества. Сегмент экономики, построенной на информации и знаниях, растет. В нем происходит не вытеснение людей из производственного процесса, а максимальное включение в производственный процесс творческих возможностей человека. В традиционных (индустриальных) сегментах экономики идет процесс вытеснения работников, особенно низкой квалификации. Формы такого вытеснения бывают не только прямыми, но и косвенными, иногда скрытыми.

Глобализационные тенденции приводят к трансплантации новых форм занятости, применяемых в экономически развитых странах, в экономики развивающихся стран. Однако это очень противоречивый процесс, так как: во-первых, привнесенные формы занятости являются неэффективными на национальном рынке труда, «искажаются» под воздействием национальной конъюнктуры, а иногда попросту не приживаются; во-вторых, трансплантируемые формы занятости

не всегда являются «эффективными нововведениями» в странах экономического локомотива. Очень сложно разобраться, какая из новых форм занятости является результатом перехода экономики на инновационную траекторию развития, а какая является результатом антикризисного реагирования предприятий. Зачастую именно кризис вынуждает работодателей использовать «экономные» формы занятости (уплотнение рабочего дня, гибкий график работы, неполная занятость).

Стремление уменьшить расходы на содержание работников приводит к мысли о перемещении рабочего процесса за пределы офиса. Работодатели в поисках гибкости все больше используют стратегии дистанцирования. Стандартизированное и стабильное «общество труда» сменяется «индивидуализированным обществом» (З. Бауман) [10, с. 29] и «обществом рисков» (У. Бек) [11, р. 5].

«Современный рынок труда в глобальном его измерении, – как отмечает А. М. Колот, – это мир контрастов, мир противоречивых трендов, мир неоднозначных по последствиям изменений» [6]. Ученый определяет наиболее масштабные и интенсивные тенденции, изменяющие занятость и устоявшиеся параметры рынка труда: распространение нестандартных форм занятости и моделей организации рабочего времени; усиление дифференциации сегментов рынка труда под воздействием новой иерархии факторов производства; усиление тренда, когда существенная часть работ с высокой и очень высокой сложностью уживается с такой же частью работ с низкой и очень низкой сложностью; разновекторность процессов, которые происходят в содержании и характере труда [6].

Сегодня происходит флексибилизация (дестандартизация) занятости, то есть широкое распространение гибких и изменчивых форм занятости, которые могут быть названы нестандартными или нетрадиционными. Такие формы характеризуются, по мнению С. Г. Рудаковой, Н. С. Данилевич, А. В. Щетиной, меньшей регламентацией в организации труда, в сравнении с традиционной занятостью, и большей самостоятельностью наемного работника [12]. По нашему мнению, большой уровень самостоятельности и независимости работника зачастую отражает не только свободу, необходимую творческой личности, но и ограниченность, неопределенность положения работника. Неустойчивая занятость в разных странах имеет свои особенности, но в целом подчиняется общим законам. По мнению зарубежных экспертов, правила в социально-трудовой сфере определяются тенденциями мирового рынка, свободным от каких-либо социальных обязательств. Стремление максимизировать прибыль стимулирует работодателей использовать все возможности для экономии затрат на оплату труда, в том числе и гибкие формы занятости.

Такая ситуация порождает такое явление, как «прекаризация». Этот термин наиболее ярко отражает тенденцию изменения социально-трудовой сферы – правовая дерегуляция трудовых отношений при одновременном демонтаже социальных гарантий с целью

повышения интенсивности и увеличения принуждения к труду. Стратегия прекаризации рассматривается также как эффективный инструмент управления через страх и покорность [13].

Флексибилизацию персонала часто характеризуют «расщепленными трудовыми отношениями». МОТ определяет расщепленные (или «треугольные») трудовые отношения как отношения, в которых «работники, нанимаемые предприятием («поставщиком»), выполняют работы для третьей стороны («пользователя»), которой работодатель поставляет рабочую силу или оказывает услуги» [14]. Расщепленные трудовые отношения – одно из проявлений неустойчивой занятости, проникающей во все отрасли и сферы трудовых отношений как в формальной, так и в неформальной экономике и означающей нестабильность положения работника, его незащищенность перед произволом работодателя и возможным увольнением. Неустойчивая занятость может принимать множество разнообразных форм – от срочных трудовых договоров до работы без какого-либо трудового договора. Различные формы неустойчивой занятости тесно переплетаются и, как правило, ни одна из них не существует в чистом виде; такое смешение лишь усугубляет последствия для работников.

Глобальный кризис заставил работодателей, стремящихся уменьшить потери, вызванные сокращением совокупного спроса, реагировать сокращением занятости и увеличением ее гибкости внедрением мобильных режимов труда.

**Т**аким образом, гибкость рынка труда зачастую выражается в минимизации инструментов социальной защиты работников. Как отмечают исследователи, гибкие формы занятости являются не только формой расширения навыков, умений и знаний, требуемых от работников в условиях инновационной модернизации экономики, но и формой увеличения диспропорции в оплате труда [12, 13].

А. М. Колот выделяет следующие наиболее распространенные формы нетрадиционной занятости: занятость на условиях неполного рабочего времени или неполная занятость; занятость на условиях срочных трудовых договоров; временная, непостоянная, занятость, в том числе заимствованный труд; вторичная занятость; дистанционная занятость; занятость на основе договоров гражданско-правового характера; неформальная занятость, в том числе, самозанятость; незарегистрированная занятость в формальном секторе [5, с. 4].

Нестандартные гибкие формы занятости возникают в системе социально-трудовых отношений как адаптация их субъектов к новым динамичным разновекторным изменениям. Они имеют как положительные, так и отрицательные моменты. Гибкие формы занятости играют важную роль в решении проблем безработицы, способствуя регулированию ее уровня, обеспечивая часть трудоспособного населения работой (иногда временной и неполной) и предоставляя возможность получать доходы (часто ниже, чем в традиционных формах занятости). Также гибкие формы занятости позволяют трудоустроиться тем, кто не может работать в традици-

онных условиях труда (инвалиды, женщины с маленькими детьми и др.). Гибкий режим труда также расширяет возможности по трудоустройству людей, совмещающих разные формы трудоустройства или выполняющих различные социальные обязательства.

Как считает Ч. Хэнди, отказавшись от стереотипа восприятия нестандартных форм занятости как неполноценных, используя их преимущества в различных жизненных обстоятельствах, можно успешно контролировать свое финансовое состояние в различные периоды жизни [15]. В некоторых случаях гибкие формы занятости являются основой материального благополучия. Особенно это актуально в том случае, когда нестандартные условия труда являются единственной альтернативой.

**О**днако развитие гибких форм занятости постепенно трансформирует модель трудовых отношений «работник-работодатель» в «заказчик-исполнитель». Эти формы несут угрозу цивилизованному трудовому отношению. Наемные работники, охваченные нестандартной занятостью, не только теряют большую часть льгот и гарантий, но лишаются возможности защиты своих законных прав через профсоюзные организации, которые тоже подвергаются негативному воздействию флексибилизации. Развитие гибких форм занятости преимущественно связано со стремлением работодателей к сокращению издержек производства, особенно актуализирующихся в период мирового финансово-экономического кризиса. Данный кризис породил массу проблем и противоречий, в том числе и в социально-трудовой сфере, разрешение которых, по нашему мнению, имеет сложный и долговременный характер. А это означает, что распространение расщепленных социально-трудовых отношений и нестандартных форм занятости будет продолжаться.

Расщепленные трудовые отношения несут в себе угрозы не только для работников, но и для общества в целом, содействуя росту тенезации экономики. Особо остро от последствий применения заёмного труда страдают работники, уже попавшие в капкан расщепленных трудовых отношений. Прежде всего, потому что оказываются в зависимости от двух работодателей, каждый из которых имеет влияние на их жизнь и работу, но распределение ответственности в отношении работника между которыми не регламентировано. Часто эту расщепленность ответственности, двойственность и неопределенность возникающих отношений прямо используют для злоупотреблений, прикрытия сомнительных или незаконных практик. Интересы и права заёмных работников оказываются под угрозой, т. к. вовлеченные в расщепленные трудовые отношения зарабатывают заведомо меньше штатных, работают в худших условиях, имеют меньший доступ к обучению и карьерному росту и т. д. Кроме того, заёмные работники выводятся из-под действия коллективного договора и льгот, определяемых сферой деятельности и принадлежностью к конкретным отраслям и предприятиям. Увеличение числа временных рабочих мест означает рост числа работников, не получающих социальные пособия, пенсии и другие социальные гарантии, которые

обеспечиваются трудящимся в традиционных трудовых отношениях. Трудовая деятельность таких работников часто оказывается вынесенной за поле деятельности профсоюзов, что снижает эффективность отстаивания ими своих прав. О. Гришнова и Т. Заичко отмечают, что «польза» от таких социально-трудовых отношений значительно меньше для персонала, чьи права и возможности они существенно ограничивают, чем для работодателей [16, с. 12].

К отрицательным сторонам применения нестандартных форм занятости можно также отнести: трудности в организации труда при разработке графиков изменений; работники, занятые неполное рабочее время, как правило, менее адаптированы в производственных коллективах, чем работающие в обычных условиях; использование сжатого режима рабочего времени часто приводит к повышению утомляемости и др.

**И**сследование рынка труда в Украине свидетельствуют, что в последнее время получили широкое распространение гибкие формы занятости, основанные на «заемном» (заимствованном) труде. К ним относятся аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала. Официальная статистика по данной проблематике в настоящее время отсутствует. В предпринимательской практике на аутсорсинг чаще всего переводятся такие функции, как обеспечение функционирования офиса, ведение бухгалтерского учета, логистические и транспортные услуги, рекламные услуги и тому подобное.

*Аутсорсинг* основан на отсутствии прямого юридического контакта с работником. «На сегодня, – как отмечает украинский исследователь О. П. Дяков, – наиболее востребованным видом аутсорсинга является охранные услуги, уборка помещений, обучение персонала, рекламная деятельность, маркетинговые исследования, бухгалтерское обслуживание и тому подобное. В этом случае заключается договор между заказчиком и подрядчиком по предоставлению услуг, следовательно, трудовые отношения находятся в правовом поле. Заказчик, как правило, не покупает труд отдельных работников, а только услуги фирмы. Это дает возможность сэкономить деньги, так как не нужно содержать дополнительный персонал, покупать дополнительное оборудование, арендовать помещения и тому подобное. Согласно условиям заключенного договора компания предоставляет фирме определенные услуги, выполняет определенные виды работ, а последняя выплачивает за это вознаграждение» [17, с. 256].

Широкое распространение в Украине получает такая гибкая форма занятости, как надомный труд, привлекательная для людей с ограниченной активностью (пожилые, инвалиды, женщины с маленькими детьми). Работодателям такая форма занятости дает возможность экономить на производственных издержках, выплачивая более маленькую зарплату и избегая расходов на аренду производственных помещений, а наемным работникам – получать средства к существованию, «не выходя из дома». Однако тревожной является тенденция к увеличению доли работников с высокой квалификацией, привлекаемых к надомной работе, т. к. она

выражается в сокращении их реальных доходов, отсутствии социальных гарантий и может привести к частичной потере квалификации.

Также широкое распространение во многих странах и в Украине получил *аутстаффинг* как процедура «выведения персонала за штат предприятия», которая позволяет сокращать затраты средств и времени при работе с наемным персоналом. Этот инструмент в управлении персоналом позволяет компаниям регулировать численность реальных работников и не привязывать их к официальной численности персонала. Аутстаффинг является разновидностью нестандартной занятости наемных работников, имеющих неформальные рабочие места на предприятиях формального сектора [16, с. 10].

Аутстаффинг позволяет предприятиям экономить средства, избежать юридической ответственности в отношениях с персоналом (всю ответственность несет провайдер), быстро и беспрепятственно уволить работников, выведенных за штат, избежать трудовых споров и др. Намного меньшую «пользу» от таких социально-трудовых отношений получают работники. На практике предприятия выводят «за штат» вспомогательный персонал, непрофильных работников – секретарей, системных администраторов, курьеров или бухгалтеров, а также временных работников, новых сотрудников, в потенциале которых компания еще не уверена, и другие неконкурентоспособные категории персонала. Аутстаффинг ограничивает права и возможности таких работников. «Поэтому в реальных условиях аутстаффинг является определенным компромиссом, позволяющим хотя бы частично удовлетворить потребности сторон. То есть, занятость на условиях аутстаффинга для работника лучше, чем безработица и лучше, чем «теневая», нелегальная занятость, но однозначно хуже по сравнению со стандартной официальной занятостью» [16, с. 12].

**Ш**ирокое распространение в странах Запада и в Украине получила *работа по временным контрактам*. Такая работа может быть отнесена к нестандартной занятости по ряду причин: во-первых, она не гарантирует стабильную занятость (предприятие может уволить работника по истечению контракта); во-вторых, временные контракты не предполагают широкого спектра социальных выплат; в-третьих, для таких работников существенно ограничены возможности карьерного роста. К тому же гибкие формы занятости стимулируют появление посреднических наемных фирм, что повышает стоимость рабочей силы для работодателя и уменьшает заработную плату наемного работника. Л. К. Мухамбетова приводит следующую статистику по применению срочных трудовых контрактов в странах ЕС, основываясь на данных Евростата по обследованию рабочей силы в ЕС за 2011 г.: «численность работающих по временным договорам составила 25,4 млн человек, или 14,1% от численности наемных работников; доля работающих по временным договорам колеблется от 27% численности наемных работников в Испании до 5,7% в Великобритании» [18]. Исследователь также констатирует, что, по мнению экспертов, все большее распространение нестандартных форм занятости на рынке

труда, в конечном счете, приводит к социальной деградации работников [18].

Современный рынок труда сформировал новую трудовую группу независимых работников – фрилансеров, которые самостоятельно реализуют свои услуги на рынке. Рынок фриланс-услуг, преимущественно представленный профессионалами, достаточно развит не только в западных странах, но и в Украине, привлекая все новых участников – исполнителей, предлагающих свои услуги, и предприятия, готовые к сотрудничеству на удаленной основе. Расширения новой категории работников – фрилансеров связаны с развитием информационно-коммуникационных технологий, соответствующим ростом объема работ по производству и переработке информации и повышением уровня овладения новыми технологиями работниками. Фрилансер более независим в выборе работодателя, может работать сразу с несколькими заказчиками и выполнять те виды работы, которые ему больше по душе, но при этом он не оформлен официально и не обеспечен социальными гарантиями.

По данным социологических опросов, 8 из 10 украинцев мечтают работать дома. Но освободиться и стать фрилансером решается не каждый, поскольку такая форма занятости не дает никаких социальных гарантий, не обеспечивает надлежащего фиксированного дохода. Итак, для большинства украинцев фриланс является лишь дополнением к зарплате на основном месте работы или выполняет роль «буфера» для рабочей силы в период вынужденной неполной занятости. В Украине спрос на услуги внештатных работников формируется в основном за счет иностранных предприятий. По неофициальным данным, около 90% разработок украинских программистов финансируются европейскими и североамериканскими компаниями [19].

К альтернативным видам занятости, получившим широкое распространение в Украине в период глобального кризиса, относят *неполную занятость*. Она выражается в сокращении рабочего времени или разделении рабочего места двумя и больше работниками. Такие меры, как правило, применяются как альтернатива полному сокращению работников и носят условно добровольный характер. Как отмечает Л. П. Гук: «Неформальный сектор в целом и занятость в нем очень трудно оценить количественно. Важнейший источник информации о занятости в неформальном секторе – выборочное обследование населения (домохозяйств) по вопросам экономической активности, которое проводится Госкомстатом Украины» [19, с. 494]. Исследователи утверждают, что во всем мире и в Украине существует четкая тенденция к расширению использования нестандартных форм занятости.

Расширение сферы применения нестандартной занятости, в свою очередь, будет содействовать и расширению рисков и неопределенностей в сфере труда. Это предполагает разработку комплекса мер по устранению тех рисков и неопределенностей, которые формируются гибкой занятостью. Е. Варшавская предлагает использовать для обеспечения безопасности гибких форм труда концепцию «флексиkjюрити», которая предполагает

договорные отношения между работодателями и работниками, способные обеспечить необходимую гибкость для обеих сторон трудового процесса. Особое внимание исследователь предлагает уделять вопросам образования, повышения квалификации и переподготовки трудового потенциала, являющимися важными аспектами адаптивности работника к быстро меняющимся условиям на рынке труда. Следует согласиться с мнением Е. Варшавской в том, что активную политику на рынке труда, стимулирующую мобильность работников, необходимо дополнить комплексом мер по социальной защите населения [20].

## ВЫВОДЫ

Глобализация привнесла в мир наряду с позитивными эффектами высокую степень неопределенности и рисковости. Особенно ярко это демонстрирует современный рынок труда. Глобальные трансформации экономического пространства коснулись и социально-трудовых отношений, порождая в них новые противоречивые тренды, наиболее ярким проявлением которых являются нестандартные формы занятости. Нестандартная занятость одновременно обеспечивает гибкость рынка труда к быстроменяющимся реалиям и создает угрозу сохранению национальной модели социально-трудовых отношений. В долгосрочном стратегическом плане решение проблемы занятости невозможно без использования государственных методов регулирования занятости населения. Создание новых рабочих мест, переобучение и переподготовка специалистов, организация молодежной практики и пр. являются методами нового типа стратегии занятости – «стратегии развития». Наряду с этими мерами необходимо законодательное обеспечение новых условий функционирования рынка труда, позволяющее сочетать гибкость, необходимую для инновационной модернизации экономики, с высокой социальной защищенностью трудоспособного населения. А также обеспечение условий для реализации инновационного потенциала страны не только заимствованием зарубежных форм занятости, но и внедрением новых национальных форм занятости, обеспечивающих инновационную направленность развития. ■

## ЛИТЕРАТУРА

1. **Богиня Д. П.** Трансформація соціально-трудових відносин в Україні на етапі формування ринкової економіки / Д. П. Богиня // Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2006. – № 5, Т. 1. – С. 5 – 11.
2. **Бойчук Н. С.** Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації соціально-трудових відносин / Н. С. Бойчук // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип.: Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т., 2012. – Т. 1. – С. 139 – 147.
3. **Гук Л. П.** Перехід до нових форм зайнятості в умовах в умовах інноваційного розвитку / Л. П. Гук // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип.: Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т., 2012. – Т. 1. – С. 311 – 320.
4. **Заяць Т. А.** Модернізація соціально-трудових відносин в цілях нарощування соціального капіталу / Т. А. Заяць // Науковий вісник Острозької Академії. Серія «Економіка». – 2011. – Вип. 16. – С. 277 – 283.

**5. Колот А.** Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3 – 14.

**6. Колот А. М.** Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері: феномен прекарізації / А. М. Колот // Офіційний сайт КНЕУ імені В. Гетьмана. Факультет управління персоналом та маркетингу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://fm.kneu.edu.ua/ua/depts3/k\\_upravlinnja\\_personalom](http://fm.kneu.edu.ua/ua/depts3/k_upravlinnja_personalom)

**7. Назарова Г. В.** Управління соціально-трудовою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька ; [за заг. ред. Г. В. Назарової]. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2010. – 323 с.

**8. Лібанова Е. М.** Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1. – С. 24 – 38.

**9. Онищенко В.** Модернизация как императив развития Украины / В. Онищенко // Экономика Украины. – 2011. – № 7. – С. 4 – 14.

**10. Бауман З.** Индивидуализированное общество / З. Бауман ; [пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева]. – М. : Логос, 2002. – 390 с.

**11. Beck U.** The Brave New World of Work / Ulrich Beck. – Oxford : Polity Press, 2000. – 202 p.

**12. Рудакова С. Г.** Впровадження гнучких форм зайнятості на підприємствах України / С. Г. Рудакова, Н. С. Данилевич, Л. В. Щетініна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2593>

**13. Федорова А. Э.** Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников / А. Э. Фёдорова, А. М. Парсюкевич // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2013. – № 5 (49). – С. 76 – 81.

**14.** Международная конференция труда, 95-я сессия 2006 г. Доклад V (1). Трудовые отношения. – Женева, 2006. – 95 с.

**15. Handy C.** The Future of Work / Charles Handy. – Oxford : Basil Blackwell, 1984. – 216 p.

**16. Грішнова О.** Особливості організації та оплати праці за аутстафінгової зайнятості / О. Грішнова, О. Заїчко // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 8. – С. 10 – 14.

**17. Дяків О. П.** Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку / О. П. Дяків // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 252 – 259.

**18. Мухамбетова Л. К.** Развитие гибкого рынка труда в условиях реализации новой стратегии занятости / Л. К. Мухамбетова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.rusnauka.com/8\\_NMIV\\_2013/Economics/5\\_131787.doc.htm](http://www.rusnauka.com/8_NMIV_2013/Economics/5_131787.doc.htm)

**19. Гук Л. П.** Фрілансери на ринку праці України: гнучкі моделі зайнятості / Л. П. Гук // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип. Соціально-трудові відносини: теорія та практика : у 3 т., 2010. – Т. 3. – С. 492 – 500.

**20. Варшавская Е.** Flexicurity, или как обеспечить сочетание гибкости и защищенности на рынке труда / Е. Варшавская // Человек и труд. – 2007. – № 10. – С. 26 – 29.

**Науковий керівник – Тютюнникова С. В.,** доктор економічних наук, професор, професор кафедри економічної теорії та економічних методів управління Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

## REFERENCES

Bohynia, D. P. "Transformatsiia sotsialno-trudovykh vidnosyn v Ukraini na etapi formuvannia rynkovoї ekonomiky" [Transformation of social and labor relations in Ukraine at the stage of market economy]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Seriiia «Ekonomiczni nauky»*, vol. 1, no. 5 (2006): 5-11.

Boichuk, N. S. "Nestandardni formy zainiatosti v systemi transformatsii sotsialno-trudovykh vidnosyn" [Non-standard forms of employment in the transformation of the system of industrial relations]. *Formuvannia rynkovoї ekonomiky. Spets. vypusk "Pratsia v*

*XXI stolitti: novitni tendentsii, sotsialnyi vymir, innovatsiinyi rozvytok*", vol. 1 (2012): 139-147.

Bauman, Z. *Individualizirovannoe obshchestvo* [Individualized Society]. Moscow: Logos, 2002.

Beck, U. *The Brave New World of Work*. Oxford: Polity Press, 2000.

"Doklad V (1). Trudovye otnosheniia" [Report V (1). Labor relations]. *Mezhdunarodnaia konferentsiia truda*. Zheneva, 2006. 95-.

Diakiv, O. P. "Suchasni osoblyvosti transformatsii form zainiatosti v rehioni ta perspektyvy ikh rozvytku" [Modern features the transformation of forms of employment in the region and prospects for their development]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 1 (2014): 252-259.

Fedorova, A. E., and Parsiukevich, A. M. "Prekarizatsiia zainiatosti i ee vliianie na sotsialno-ekonomicheskoe blagopoluchie naemnykh rabotnikov" [Precarization of employment and its impact on the socio-economic well-being of employees]. *Izvestiia Uralskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, no. 5 (49) (2013): 76-81.

Huk, L. P. "Perekhid do novykh form zainiatosti v umovakh v umovakh innovatsiinoho rozvytku" [The transition to new forms of employment conditions in terms of innovation]. *Formuvannia rynkovoї ekonomiky. Spets. vypusk "Pratsia v XXI stolitti: novitni tendentsii, sotsialnyi vymir, innovatsiinyi rozvytok"*, vol. 1 (2012): 311-320.

Handy, C. *The Future of Work* Oxford: Basil Blackwell, 1984.

Hrishnova, O., and Zaichko, O. "Osoblyvosti orhanizatsii ta oplyaty pratsi za autstafinhovoi zainiatosti" [Features organize and pay for outstaffing employment]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 8 (2014): 10-14.

Huk, L. P. "Frlansery na rynku pratsi Ukrainy: hnuchki modeli zainiatosti" [Freelancers Ukraine's labor market: flexible model of employment]. *Formuvannia rynkovoї ekonomiky. Spets. vypusk "Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka"*, vol. 3 (2010): 492-500.

Kolot, A. "Transformatsiia instytutu zainiatosti iak skladova hlobalnykh zmin u sotsialno-trudovii sferi" [Transforming Employment Institute as part of global change in social and labor sphere]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 8 (2009): 3-14.

Kolot, A. M. "Transformatsiia instytutu zainiatosti iak skladova hlobalnykh zmin u sotsialno-trudovii sferi: fenomen prekarizatsii" [Transforming Employment Institute as part of global change in social and labor sphere: phenomenon of precarisation]. *Ofitsiinyi sait KNEU imeni V. Hetmana*. [http://fm.kneu.edu.ua/ua/depts3/k\\_upravlinnja\\_personalom](http://fm.kneu.edu.ua/ua/depts3/k_upravlinnja_personalom)

Libanova, E. M. "Modernizatsiia ekonomiky Ukrainy v konteksti sotsialnykh vyklykiv" [Modernization of Ukraine's economy in the context of social challenges]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, no. 1 (2011): 24-38.

Mukhambetova, L. K. "Razvitie gibkogo rynka truda v usloviiakh realizatsii novoy strategii zainiatosti" [The development of a flexible labor market in the conditions of implementation of the new employment strategy]. [http://www.rusnauka.com/8\\_NMIV\\_2013/Economics/5\\_131787.doc.htm](http://www.rusnauka.com/8_NMIV_2013/Economics/5_131787.doc.htm)

Nazarova, H. V., Honcharova, S. Yu., and Vodnytska, N. V. *Upravlinnia sotsialno-trudovoi sferoiu pidpriemstva* [Managing social and labor sphere enterprises]. Kharkiv: KhNEU, 2010.

Onishchenko, V. "Modernizatsiia kak imperativ razvitiia Ukrainy" [The modernization of Ukraine's development as an imperative]. *Ekonomika Ukrainy*, no. 7 (2011): 4-14.

Rudakova, S. H., Danylevych, H. C., and Shchetinina, L. V. "Vprovadzhenia hnuchkykh form zainiatosti na pidpriemstvakh Ukrainy" [The introduction of flexible forms of employment in the Ukraine]. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2593>

Varshavskaia, E. "Flexicurity, ili kak obespechit sochetanie gibkosti i zashchishchennosti na rynke truda" [Flexicurity, or provide a combination of flexibility and security in the labor market]. *Chelovek i trud*, no. 10 (2007): 26-29.

Zaiats, T. A. "Modernizatsiia sotsialno-trudovykh vidnosyn v tsiliakh naroshchuvannia sotsialnoho kapitalu" [Modernization of industrial relations in order to build social capital]. *Naukovyi visnyk Ostrozkoї Akademii. Seriiia «Ekonomika»*, no. 16 (2011): 277-283.