

**Печена А. А.**

Студентка 21 гр. факультету менеджменту, обліку та інформаційних технологій,  
Одеський національний економічний університет

**Стрій Л. О.**

д. е. н., професор, кафедри маркетингу та міжнародної логістики, Одеський  
національний економічний університет

## **ГНУЧКИЙ РЕЖИМ РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ПІДХІД ДО ВИРІШЕННЯ СУЧАСНИХ ПРОБЛЕМ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН УКРАЇНИ**

Соціально-трудова сфера є дуже специфічною, оскільки у центрі цієї сфери знаходиться економічно активна людина. Ця людина взаємодіє з різними інститутами, які будь-яким чином пов'язані з ринком праці, суспільним поділом праці. Така взаємодія стосується залучення економічно активної людини у діяльність виробництва, підприємств, формування доходів тощо. Тому вирішення проблем, що торкаються цієї сфери, є неабияким важливим завданням. Соціально-трудова сфера повністю відображає соціально-трудові відносини, оскільки є середовищем для їх формування, функціонування та розвитку. Сама по собі соціально-трудова сфера – це відносини, що супроводжують процес трудової діяльності та формування благ [1, с. 9-10].

Питанням соціально-трудової сфери та відносин, що формуються в її просторі, а також гнучкого режиму робочого часу займалися такі вчені, як Колот А. М., Лісніченко М., Плинокос Д., Галан О., Василенко А. О.

Міністерство праці та соціальної політики України надає нам таке визначення гнучкого режиму робочого часу. Гнучкий режим робочого часу (ГРРЧ) – це така форма організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів, встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня [2].

За даними державної служби статистики України, з 2021 року на 2022 рік спостерігалася тенденція до зменшення виплат заробітної плати персоналу підприємств України за різними видами економічної діяльності з 9655 млрд. грн. до 8611 млрд. грн. [3]. Це, у свою чергу, може бути пов'язано як і з повномасштабним вторгненням, так і процесами інфляції в країні, політикою уряду тощо. Інноваціями, що можуть вплинути та вирішити проблеми соціально-трудових відносин в Україні, є гнучкі режими організації робочого часу та наймана праця.

Останні десятиліття спостерігається перехід від стандартної форми зайнятості до нестандартної. Стандартною формою вважають соціально-трудові відносини, основою виникнення яких є безстроковий трудовий договір. Така форма зайнятості має двосторонній характер, оскільки безстроковий трудовий договір укладається між двома сторонами – роботодавцем та найманим працівником. У звичному для нас розумінні стандартною формою праці виступає повний робочий день. Нестандартною формою праці же, у свою чергу, вважаються гнучкі режими організації робочого часу. Прикладами таких режимів слугують:

1. Тимчасова (термінова) зайнятість;
2. Робота на умовах неповного робочого часу;
3. Тимчасово запозичена праця;
4. Дистанційна форма зайнятості;
5. Фриланс.

Тимчасова (термінова) зайнятість надається працівникам на певний період часу. Вона включає в себе роботу за строковим трудовим договором, договором на виконання проекту або певних робіт, а також сезонну роботу [4]. Такий вид зайнятості може принести користь для соціально-трудоких відносин за умови офіційного працевлаштування працівника, оскільки на деякий час працівник стає частиною компанії, підприємства тощо, тож установа, що приймає його на тимчасову роботу, зобов'язана сплатити податки до казни. Для самого працівника з'являється можливість підзаробити та зняти напругу з соціально-трудою сфери з приводу наявності безробітних кадрів.

Робота на умовах неповного робочого часу є досить зручною для людей, які паралельно поєднують роботу, навчання, саморозвиток, подорожі тощо. Працівник має змогу домовитися з роботодавцем щодо умов надання неповного робочого часу. У свою чергу, роботодавець отримує працівника, а працівник – роботу із задовольняючою його заробітною платою.

Поняття «тимчасово запозичена праця» є загальним у відношенні до таких понять, як «аутстафінг», «лізинг персоналу», «оренда персоналу» тощо. Тимчасова запозичена праця є формою трьохсторонніх соціально-трудоких відносин. Трьохсторонність полягає у тому, що відносини виникають між трьома сторонами: найманим працівником, формальним роботодавцем (тобто з тим, з ким оформлено трудовий договір, та в штаті якого знаходиться працівник) та фактичним роботодавцем (на користь його працівник виконує якусь роботу) [5]. При такій формі організації робочого часу одна організація на певний період «запозичує» працівника з іншої організації. Науковці по-різному відносяться до такої форми зайнятості, але деяким чином така форма допомагає частково позбутися проблеми безробіття у країні, де використовується, в тому числі в Україні.

Дистанційна форма зайнятості стала дуже поширеною в Україні ще з початком коронавірусної пандемії, але і після неї не збавляла обертів. З початком повномасштабного вторгнення деякі організації були вимушені перейти на дистанційний формат надання робочих місць. Такий формат є дуже дискусійний, оскільки неодноразово підіймається питання того, що через автоматизаційні процеси, що наразі відбуваються в Україні, адже деякі професії можуть взагалі припинити своє існування. Але це не відмінняє того факту, що дистанційна зайнятість надає змогу організації зберегти своїх працівників, а також почати обслуговувати сектори, які раніше були недоступними, що і є перевагою такої форми ГРРЧ для соціально-трудоких відносин. Працівники можуть обрати таку форму організації робочого часу з різним причин: сімейний стан, ситуація в країні, трудове середовище в самій організації тощо.

Фриланс є ще однією формою зайнятості, що стала дуже поширеною в Україні ще з 2019 року. Фриланс особливо поширений в таких сферах, як журналістика, лінгвістика, дизайн, програмування тощо. Існує спеціальний сервіс в Інтернеті, біржа фрилансу, на якому фрилансери шукають собі замовника, а замовник – виконавців. Також ця біржа виступає гарантом того, що обидві сторони не стануть учасниками обману. Фриланс чимось схожий на дистанційну форму праці, але, на відміну від дистанційної форми праці, фрилансер не є членом штабу роботодавця та не має належного соціального пакету. Така форма праці може вирішити деяку напруженість у соціально-трудовах відносинах, якщо фрилансери будуть оформлені як ФОПи. Оформлюючи себе як ФОП, фрилансери можуть допомогти економіці країни, оскільки регулярно будуть виплачувати податки до казни.

**Висновок.** Активне використання нестандартної форми праці в Україні спостерігається останні десятиліття, а особливого піку досягає під час коронавірусної пандемії та повномасштабного вторгнення. Гнучкі режими організації праці персоналу в Україні можуть зняти деяку напруженість в соціально-трудовах відносинах, якщо будуть належно зареєстровані та виконувати свою діяльність згідно чинному законодавству України. Основна відмінність гнучких режимів організації праці, які є нестандартною формою праці, від стандартної форми праці є те, що суб'єктами нестандартної форми є три сторони, а стандартної – дві. У такої інновації є низка плюсів, але не слід забувати, що кожна інновація може привести за собою як поліпшення, так і погіршення процесів, що відбуваються навколо нас.

### Список літератури

1. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку. *ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»*. 2010. С. 9–22. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32606899.pdf> (дата звернення: 08.10.2023).
2. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу : наказ М-ва пр. та соц. політики України від 04.10.2006 р. № 359. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06#Text> (дата звернення: 08.10.2023).
3. Витрати на оплату праці підприємств за видами економічної діяльності з розподілом на великі, середні, малі та мікропідприємства за 2010–2022 роки. *Державна служба статистики України*. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 08.10.2023).
4. Лісніченко М., Плинокос Д., Галан О. Проблеми трансформації соціально-трудовах відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2023. № 50. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-52> (дата звернення: 08.10.2023).
5. Василенко А.О. Сутність та особливості запозиченої праці. *Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана*. 2018. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197267934.pdf> (дата звернення: 08.10.2023).

**Познанська І.В.**

д.е.н., с.н.с., завідувачка кафедри управління персоналом і економіки праці,  
Одеський національний економічний університет

## **ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ**

Прискорення соціально-економічного розвитку суспільства, поступова й неухильна інтеграція України в європейській простір та потреба у визначенні пріоритетів повоєнного розвитку, надає особливого значення зміні якісних характеристик підготовки фахівців для всіх галузей діяльності, здатних до нових інновацій, творчості, професійного володіння різноманітними засобами, формами і методами роботи. Інноваційний розвиток системи управління людськими ресурсами відіграє важливу роль у підвищенні конкурентоспроможності країни, підвищенні якості життя населення та створенні сприятливих умов для сталого економічного зростання та передбачає використання інноваційних методів та підходів для управління та розвитку людських ресурсів.

Формування інноваційного бачення розвитку людських ресурсів потребує визначення основних обмежень та умов, які в найбільшій мірі здійснюють вплив та окреслюють вимоги до розробки стратегічних орієнтирів. Виявлення особливостей і тенденцій функціонування людських ресурсів, перш за все, визначається кон'юнктурою ринку праці, його трансформацією відповідно вимог та викликів світової економічної системи. Дослідження міжнародного та національного ринку праці дозволяє визначити такі основні його ознаки: транзитивність ринку праці, потребує поєднання існуючих методів регулювання зайнятості з інноваційними, спрямованими не на захист, а гнучкість ринку праці, повинні містити методи подолання соціального відторгнення на ринку праці [2]; прекаризаційні процеси на ринку праці та проблеми гідної зайнятості, які проявляються у збільшенні попиту на нестандартні види зайнятості; висока ступінь трудової міграції, яка спричиняє дефіцит висококваліфікованих кадрів на ринку праці України.

До основних джерел інноваційного розвитку та вдосконалення системи управління людськими ресурсами можна віднести: освіту, навчання, розвиток та перекваліфікацію; робочі умови та баланс роботи та особистого життя; управління талантами; стимулювання інновацій та співробітництво усіх суб'єктів системи управління людськими ресурсами.

Забезпечення доступу до якісної освіти та навчальних ресурсів є важливим елементом інновацій в освіті у вигляді різноманітних варіантів он-лайн навчання, розвитку інтерактивних платформ для навчання. Постійний процес навчання та перекваліфікації працівників дозволяє їм адаптуватися до швидко змінюючихся вимог ринку праці. Інновації в цій сфері включають навчання на робочому місці, індивідуальні плани розвитку, та інші методи. Використання інноваційних методів для виявлення, розвитку та утримання талановитих працівників важливо