

5. Клименко А.Л. До питання принципів організації соціального захисту. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2016. Вип. 38, Т. 1. С. 112–118.
6. Костюк В.Л. Принципи права соціального забезпечення: поняття, ознаки, види та тенденції розвитку. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія: Право*. 2016. № 2 (14). С. 1–18.
7. Павліченко О.В. Принципи соціального захисту жінок. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 90–96.
8. Світовенко Д.В. *Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України: дис. ... д-ра філос.: 081*. Київ, 2023. 248 с.
9. Чутчева О.Г. Адресність як галузевий принцип права соціального забезпечення. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 115. С. 68–76.
10. Гладкий В.В. *Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США. Формування сучасної парадигми розвитку суспільства: колективна монографія*. Харків: СГ НТМ «Новий курс», 2022. С. 172–194.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2023.5.7>

ГУСАРОВ О.С.

### ПРОБЛЕМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ ФЛЕКСІК'ЮРІТІ ПРИ ВИКОРИСТАННІ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

### PROBLEMS OF INTRODUCING THE CONCEPT OF FLEXICURITY WHEN USING ATYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT

У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, звернено увагу на ключові аспекти, які слід враховувати при запровадженні ідеї концепції флексік'юриті для вдосконалення використання нетипових форм зайнятості в Україні. Окреслено кроки, які необхідно здійснити законодавцю з метою забезпечення належного втілення тих ідей концепції флексік'юриті, які передбачають соціальний захист трудового населення, зокрема тих громадян, що реалізують свою здатність до праці через нетипові форми зайнятості. Зроблено висновок, що для забезпечити належного втілення тих ідей концепції флексік'юриті, які передбачають соціальний захист трудового населення, зокрема, тих громадян, що реалізують свою здатність до праці через нетипові форми зайнятості, необхідно: – створити необхідні умови для належної реалізації принципу «трипатризму», тобто конструктивного діалогу між сторонами соціального діалогу, а саме працівниками, роботодавцями та державою. В умовах розвитку нетипових форм зайнятості вирішення даного питання є особливо важливим кроком, оскільки досить часто наймані працівники, що включені у виробничий процес саме через такі форми, несуть підвищені ризики порушення їх трудових прав і законних інтересів, зокрема через прогалини у трудовому законодавстві. Означений же принцип покликаний не допустити порушень балансу інтересів найманих працівників і роботодавців, незалежно від форм зайнятості, що використовуються. Тобто саме метод соціального партнерства, активного та змістовного діалогу між учасниками відносин, що опосередковують виробничий процес, є одним із ключових інструментів впливу на вище згадану гнучкість, визначення її розумних меж. У таких умовах на ін-

ституціональному рівні особлива роль відводиться професійним об'єднанням, що захищають права і законні інтереси працюючих, а на нормативно-правовому – договірному регулюванню трудових відносин; – запровадження ефективної стратегії подолання безробіття як на загальнодержавному, так і регіональному рівнях; – гарантування належного матеріально забезпечення економічно неактивного населення. Однак при цьому таке забезпечення не повинне конкурувати із трудовими доходами особи. Тобто держава зобов'язана захистити дохід людини у випадку її тимчасової непрацездатності або через втрату нею роботи з ти чи інших причин, разом із тим, це гарантований дохід не має підривати мотивацію до праці; – надання пріоритетності саме довгостроковій зайнятості, незалежно від форм реалізації останньої; – створення умов для доступного і безперешкодного професійного навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації трудового населення.

*Ключові слова:* концепція, флексік 'юриті, нетипова зайнятість, правове регулювання, працівники.

The article, based on the analysis of the scientific views of scientists and the norms of the current legislation, draws attention to the key aspects that should be taken into account when introducing the idea of the flexicurity concept to improve the use of atypical forms of employment in Ukraine. The steps that must be taken by the legislator in order to ensure the proper implementation of those ideas of the concept of flexicurity, which provide for the social protection of the working population, in particular those citizens who realize their ability to work through atypical forms of employment, are outlined. It was concluded that in order to ensure the proper implementation of the ideas of the concept of flexicurity, which provide for the social protection of the working population, in particular, those citizens who realize their ability to work through atypical forms of employment, it is necessary to: – create the necessary conditions for the proper implementation of the principle of "tripartism", i.e. constructive dialogue between the parties of social dialogue, namely employees, employers and the state. In the conditions of the development of atypical forms of employment, solving this issue is a particularly important step, since quite often hired workers, included in the production process precisely because of such forms, bear increased risks of violation of their labor rights and legitimate interests, in particular due to gaps in labor legislation. The specified principle is designed to prevent violations of the balance of interests of employees and employers, regardless of the forms of employment used. That is, it is the method of social partnership, active and meaningful dialogue between the participants of relations that mediate the production process, that is one of the key tools of influencing the above-mentioned flexibility, determining its reasonable limits. In such conditions, at the institutional level, a special role is assigned to professional associations that protect the rights and legitimate interests of workers, and at the regulatory and legal level, contractual regulation of labor relations; – introduction of an effective strategy for overcoming unemployment both at the national and regional levels; – guaranteeing proper financial support of the economically inactive population. However, at the same time, such provision should not compete with a person's labor income. That is, the state is obliged to protect a person's income in the event of his temporary incapacity for work or due to his loss of work for other reasons, at the same time, this guaranteed income should not undermine the motivation to work; – giving priority to long-term employment, regardless of the forms of implementation of the latter; – creation of conditions for accessible and unhindered professional training, retraining, and advanced training of the working population.

*Key words:* concept, flexicurity, atypical employment, legal regulation, employees.

**Постановка проблеми.** Проблема зайнятості населення завжди відігравала провідну роль у соціально-економічній політиці держави. Зайнятість є не просто основою існування суспільства, фактором економічного зростання й макроекономічної стабільності, але й важливою умовою формування й розвитку людського потенціалу, підвищення якості життя населення [1, с. 197]. Сучасний етап розвитку України, наголошує Ю.І. Ціжма, характеризується серйозними проблемами у сфері праці, серед яких – наростаюче структурне безробіття, низька якість робочих місць

і низький рівень продуктивності праці, поляризація доходів, знецінення людського капіталу, поглиблення диференціації регіональних ринків праці тощо. Негативні тенденції розвитку ринку праці чимало посилюються не лише у зв'язку з існуванням значних структурних диспропорцій в економіці, а й через відсутність державних механізмів мінімізації наслідків впливу світової економічної кризи на сферу зайнятості. Перебування економіки України в стані економічної кризи та вплив її наслідків потребують активнішого пошуку та використання відповідних організаційних, правових, економічних механізмів адаптації сфери зайнятості до функціонування в умовах сьогодення [1, с. 197]. З огляду на зазначене вище, запровадження в Україні концепції флексік'юриті матиме важливе значення для вдосконалення використання нетипових форм зайнятості.

**Стан дослідження.** Окремі проблемні питання, пов'язані із запровадженням концепції флексік'юриті у своїх наукових працях розглядали: Н.А. Азьмук, Л.П. Гук, І.В. Заюков, О.Л. Мусієнко, М.І. Небава, О.С. Погорієлова, Є.А. Полянська, О.В. Таможанський, Ю.І. Ціжма, А.В. Шестакова, Т.В. Шлапко та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість теоретичних здобутків, на сьогоднішній день залишається велика кількість проблем запровадження концепції флексік'юриті при використанні нетипових форм зайнятості.

**Саме тому метою статті є:** опрацювати можливості запровадження концепції флексік'юриті при використанні нетипових форм зайнятості.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодні в світі неймовірно швидко поширюються гнучкі, інноваційні форми зайнятості. Наприклад, нині близько 35% трудових ресурсів США задіяні в гнучких формах зайнятості, зокрема, як тимчасові, або позаштатні працівники (фрілансери) та працюють віддалено, а до 2025 року зазначена питома вага в загальній структурі зайнятості буде становити біля 50% (світовий ринок орієнтовно буде становити за цією гнучкою формою зайнятості близько 60%, а ринок віддаленої роботи складе приблизно 50 млрд. дол. США). Тож розвиток гнучких форм зайнятості в Україні, стверджують науковці, не має альтернатив [2]. М.І. Небава, О.Л. Мусієнко, І.В. Заюков переконані, що розповсюдження неформальної зайнятості та, як наслідок, поширення прекаризації в сфері соціально-трудових відносин, потребує їх соціалізації. Це стосується, в першу чергу, гнучких форм зайнятості. Дослідники не безпідставно вважають, що найактуальнішим нині механізмом, який дозволяє забезпечити баланс інтересів всіх учасників ринку праці, є реалізація концепції «флексік'юриті», яка застосовується в активній політиці зайнятості в країнах-членах ЄС. Саме ця концепція направлена на оптимальне поєднання нестандартної зайнятості в умовах гнучкого ринку праці та забезпечує соціалізацію працюючих на ньому. Зазначена концепція діє відповідно до Проекту Європейського фонду освіти, який започаткував проєктконцепцію «флексік'юриті» (flexicurity) на ринках праці країн-членів ЄС [2].

На нашу думку, запроваджуючи ідеї концепції флексік'юриті для вдосконалення використання нетипових форм зайнятості в Україні, слід звернути на наступні моменти:

- гарантування свободи укладання та розірвання трудових договорів (так звана зовнішня гнучкість), а також свободи щодо визначення умов трудових договорів. Зокрема така свобода передбачає можливість сторін трудового договору без особливих обмежень визначати графік роботи, безперешкодно використовувати як неповну зайнятість, так і понаднормову працю;

- встановлення гнучкого підходу до оплати праці найманих працівників, зокрема більше орієнтуватися на продуктивність (або результативність) праці як критерій визначення розміру оплати праці, що дозволяє ефективніше стимулювати працівників до відповідальної та якісної праці, а також дає змогу виокремити найбільш продуктивний і, відповідно, цінний сегмент (кістяк) найманих працівників, збереження яких є особливо цінним для роботодавця;

- залучення громадян до безперервного (або неперервного) освітнього процесу протягом трудового життя. Безперервна освіта протягом життя – це процес постійного зростання загальноосвітнього та професійного потенціалу особистості відповідно до власних потреб і потреб суспільства за допомогою системи державних і громадських інститутів [3]. Сьогодні концепція неперервної освіти перетворилася в один із головних складників гуманістичної педагогіки, оскільки вказує на необхідність створення людині оптимальних умов для постійної освіти, яка повинна вести до високого рівня загального та професійного розвитку. Вихідним пунктом в ідеї неперервної освіти є переконання, що здобування знань та розвитку людини не закінчується відразу із завершенням певного навчального періоду, а повинно тривати так само інтенсивно і в подальшому житті. Сама ідея неперервної освіти спричинена необхідністю найкращої підготовки людини до життя у швидкозмінному світі, що пов'язане із технічним, суспільним та організаційним розвитком [4]. Справедливим, на нашу думку, є твердження, що нині освіта протягом життя – це не вже просто концепція, а філософія, що передбачає відкритість людини до нових ідей,

рішень, знань, навичок і розкриття потенціалу кожного незалежно від віку, місця, часу та обставин. Вона передбачає різні освітні форми та засоби, починаючи від використання дистанційних онлайн-платформ до традиційних лекцій, заочних курсів і навіть самонавчання. Підвищення кваліфікації та оновлення знань і компетенцій потребують працівники організацій і підприємств будь-якої форми власності. Зміни в суспільстві вимагають удосконалених підходів, інноваційних рішень і врахування вимог працедавців щодо освітніх програм. Навчання забезпечує безперервний розвиток професіоналізму, збагачення духовної культури, удосконалення особистісних якостей з урахуванням світових тенденцій, соціально-економічних, технологічних і соціокультурних змін, що відбуваються в нашому суспільстві [3]. Застосування такого підходу дає змогу підтримувати набір знань, умінь та навичок дійсних та потенційних найманих працівників у, так би мовити, актуальному стані (тобто такому, що відповідає нагальним потребам і запитам ринку праці) протягом їх усього трудового життя. Безперервна освіта розширює можливості роботодавця в частині організації праці, а найманому працівнику дає змогу підвищувати та підтримувати на належному рівні його конкурентоспроможність, а також зменшує залежність працівника від освіти, набутої ним на початку свого трудового життя та професійного становлення.

Зазначені аспекти і принципи запровадження концепції флексік'юріті досить гармонійно поєднуються із розвитком нетипових форм зайнятості, в яких перші набувають свого повноцінного втілення і розкриття. Очевидно, що для роботодавця вона (означена політика гнучкості) є досить дієвим інструментом управління працею з метою отримання для себе максимальної економічної вигоди. Зокрема у функціональному аспекті гнучкість передбачає можливість працівника виконувати різні види робіт в рамках одного підприємства, що підвищує як трудовий потенціал працівника, трудовий потенціал підприємства і суспільства в цілому. Крім того, гнучкість у використанні персоналу дозволяє роботодавцю легше розв'язувати питання заміни працівника у випадку хвороби, відпустки, відрядження тощо [5, с. 7]. Однак з іншого боку постає цілком логічне питання про те, чи не знижує рівень захищеності найманого працівника така гнучкість, а також чи не зменшує вона рівень уваги до осіб, які в силу об'єктивних причин (наприклад, стан здоров'я) не можуть на належному рівні конкурувати з іншими працівниками?

Саме на нівелювання таких можливих негативних наслідків запровадження гнучкої політики у сфері праці й спрямована інша група принципів концепції флексік'юріті. М.І. Небава, О.Л. Мусієнко, І.В. Заюков підкреслюють, що важливим є забезпечення рівноваги між гнучкими формами зайнятості та соціальним захистом працюючих [2]. Зокрема стверджують дослідники, поряд із більш вільною та гнучкою політикою щодо найму працівників, необхідною є реалізація ефективної системи соціального страхування на випадок безробіття, від нещасного випадку та професійного захворювання, від тимчасової втрати працездатності; запровадження системи соціальної відповідальності, соціального діалогу, що ґрунтується на принципах трипартизму тощо [2]. Ю.І. Ціжма також звертає увагу на важливість соціального боку реалізації досліджуваної концепції. На протигагу зазначеної гнучкості має бути гарантований високий рівень соціальної захищеності, забезпечення соціальної підтримки громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці; вирішення питань професійної реабілітації та працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями; активізація роботи щодо зменшення сімейного та сільського безробіття; надання соціальної підтримки та якісних соціальних послуг безробітним з метою повернення їх до продуктивної зайнятості [1, с. 201–202]. З метою забезпечення належного рівня соціальної захищеності потенційних та дійсних найманих працівників, у концепції флексік'юріті передбачені наступні ідеї: захист робочих місць (job security), захист працівників (employment security); забезпечення гарантованого доходу (income security); комбінований соціальний захист (combination security). Складова «захист робочих місць» віддзеркалює складову «зовнішня гнучкість» та забезпечує захист працівника від звільнення. «Захист працівників» гарантує працівникам робочі місця на національному ринку праці. Замість закритих робочих місць створюються нові, що забезпечуються активною політикою держави, спрямованою на формування попиту на робочу силу в середині країни. Отже, на ринку праці постійно підтримується приблизно певна кількість робочих місць, що і є гарантією працевлаштування. «Забезпечення гарантованого доходу» забезпечує захист доходу працівника за умови його звільнення та реалізується шляхом компенсаційних виплат у зв'язку зі скороченням штатів та допомоги по безробіттю. «Комбінований захист» передбачає поєднання всіх названих складових та забезпечує працівникові можливість вибору будь-якої професійної траєкторії [5, с. 8].

Нажаль, слід констатувати, що сьогодні в нашій державі все ще не створені всі необхідні умови та засади для забезпечення високого рівня соціальної захищеності працюючих

і безробітних. Правники зазначають, що низький рівень соціального захисту на національному ринку праці зумовлений недосконалими механізмами та інструментами державного регулювання. Зокрема, характерним є часткове охоплення колективними договорами, неефективна політика щодо стимулювання підприємців до створення нових робочих місць, тіньова зайнятість фактично нереалізована концепція навчання протягом життя [5, с. 10]. Н.А. Азьмук наголошує на тому, що державна політика, яка провадиться в Україні у сфері зайнятості, має певні вади та має низьку ефективність щодо стимулювання створення нових робочих місць. Відкритими для подальших досліджень залишаються питання розробки механізмів державної політики, спрямованих на забезпечення добробуту населення. Державна політика зайнятості має носити комплексний і системний характер та бути тісно пов'язана зі створенням сприятливого клімату для інвестицій, розвитком інновацій, стимулюванням розвитку підприємництва, підвищенням якості освітньої системи [5, с. 10].

Отже, для того, що б забезпечити належне втілення тих ідей концепції флексік'юріті, які передбачають соціальний захист трудового населення, зокрема, тих громадян, що реалізують свою здатність до праці через нетипові форми зайнятості, необхідно:

- створити необхідні умови для належної реалізації принципу «трипатризму», тобто конструктивного діалогу між сторонами соціального діалогу, а саме працівниками, роботодавцями та державою. В умовах розвитку нетипових форм зайнятості вирішення даного питання є особливо важливим кроком, оскільки досить часто наймані працівники, що включені у виробничий процес саме через такі форми, несуть підвищені ризики порушення їх трудових прав і законних інтересів, зокрема через прогалини у трудовому законодавстві. Означений же принцип покликаний не допустити порушень балансу інтересів найманих працівників і роботодавців, незалежно від форм зайнятості, що використовуються. Тобто саме метод соціального партнерства, активно-го та змістовного діалогу між учасниками відносин, що опосередковують виробничий процес, є одним із ключових інструментів впливу на вище згадану гнучкість, визначення її розумних меж. У таких умовах на інституціональному рівні особлива роль відводиться професійним об'єднанням, що захищають права і законні інтереси працюючих, а на нормативно-правовому – договірному регулюванню трудових відносин;

- запровадження ефективної стратегії подолання безробіття як на загальнодержавному, так і регіональному рівнях;

- гарантування належного матеріально забезпечення економічно неактивного населення. Однак при цьому таке забезпечення не повинне конкурувати із трудовими доходами особи. Тобто держава зобов'язана захистити дохід людини у випадку її тимчасової непрацездатності або через втрату нею роботи з ти чи інших причин, разом із тим, це гарантований дохід не має підривати мотивацію до праці;

- надання пріоритетності саме довгостроковій зайнятості, незалежно від форм реалізації останньої;

- створення умов для доступного і безперешкодного професійного навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації трудового населення.

#### Список використаних джерел:

1. Ціжма Ю.І. Концепція флексік'юріті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення. *Бізнес Інформ*. № 7. С. 197–202.
2. Небава М.І., Мусієнко О.Л., Заюков І.В. Розвиток гнучких форм зайнятості в аспекті соціалізації і євроінтеграції. *Регіональна бізнес-економіка та управління*. 2019. № 4, ч. 1. С. 31–39.
3. Освіта протягом життя / Каразінський університет. URL: <https://karazin.ua/korisna-informatciia/osvita-protiagom-zhittia/>
4. Василюк, А.Ю. Концепції та стратегії неперервної освіти / Київський університет імені Бориса Грінченка. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/162001633.pdf>
5. Азьмук Н.А., Флексік'юріті: виклики для ринку праці України. *Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics»*, №15 (2019), 6–12. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/15-2019/azmuk.pdf>
6. Ціжма Ю. І. Концепція флексік'юріті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення. *Бізнес Інформ*. № 7. С. 197–202.