

Савченко С. М.

к. е. н., доцент кафедри міжнародної економіки

Жалілова Д.

КПІ ім. Ігоря Сікорського

ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: ВІД ТИМЧАСОВОГО РІШЕННЯ ДО СТРАТЕГІЧНОЇ МОДЕЛІ РИНКУ ПРАЦІ

Сучасний ринок праці в Україні переживає етап докорінних змін, викликаних глобальними трендами цифровізації та, особливо, викликами воєнного часу. Актуальність дослідження обумовлена необхідністю аналізу швидких та суттєвих трансформацій трудових відносин, де традиційна повна зайнятість все частіше поступається місцем гнучким моделям [1]. Форми гнучкої зайнятості, включно з дистанційною роботою, неповним робочим часом та фрілансом, які раніше розглядалися як виняток або тимчасове рішення, сьогодні стають важливим інструментом збереження трудового потенціалу та економічної стійкості країни.

Впровадження нових механізмів, узаконених, зокрема, Законом України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні" (Дія Сіті), підтверджує стратегічний вектор держави на легалізацію та підтримку гнучких моделей роботи [2]. При цьому повномасштабне вторгнення посилило цю тенденцію, зробивши дистанційну та змішану роботу життєвою необхідністю для багатьох секторів економіки та мільйонів працівників. Процес адаптації ринку праці вимагає глибокого вивчення як переваг для бізнесу (оптимізація витрат, підвищення мобільності), так і ризиків для працівників (соціальний захист, психологічне вигорання) [3].

Метою даного дослідження є вивчення еволюції гнучких форм зайнятості в Україні, аналіз їхнього переходу від тимчасових антикризових заходів до стратегічної моделі функціонування ринку праці. У роботі визначено ключові соціально-економічні наслідки цього процесу та запропоновано рекомендації щодо вдосконалення механізмів регулювання.

Гнучкі форми зайнятості, які до 2020 року були переважно притаманні ІТ-сектору, набули масового характеру спершу під час пандемії, а потім стали ключовим інструментом збереження трудових відносин під час повномасштабної війни. Важливим кроком стало законодавче закріплення та популяризація дистанційної роботи та гнучкого режиму робочого часу, що дозволило підприємствам зберегти персонал і виробничі процеси навіть за умов релокації чи загрози обстрілів [4]. За даними Міжнародної організації праці (МОП), саме дистанційна робота стала основною формою адаптації для близько 15–20% українських працівників у 2022–2023 роках, причому значна частина з них має намір зберегти цей формат і після завершення воєнного стану [5].

Правове поле для "стратегічної моделі" було додатково розширене з ухваленням Закону про Дія Сіті, який легалізував гіг-контракти. Ці контракти, що поєднують переваги трудових та цивільно-правових відносин, стали привабливими для висококваліфікованих фахівців і є свідченням того, що гнучкість перейшла з категорії тимчасових рішень у сферу державної політики щодо регулювання праці [2]. Завдяки цим механізмам, Україна продемонструвала високу стійкість ІТ-сектору, який, незважаючи на війну, продовжував генерувати значні експортні надходження, головним чином завдяки можливості працівників працювати віддалено з будь-якої безпечної точки [6].

Проте, перехід до стратегічної моделі вимагає врахування ризиків. Зокрема, зростання частки неформальної та гнучкої зайнятості створює проблеми із соціальним захистом працівників та зменшує базу для відрахувань до соціальних фондів. Для запобігання цим ризикам, держава та соціальні партнери повинні зосередитися на

вдосконаленні механізмів колективних договорів для гнучких працівників та забезпеченні їхніх прав на відпустку, медичне страхування та пенсійне забезпечення [7]. Саме тому економічна стійкість та відновлення вимагають перетворення тимчасової адаптації на прозору та регульовану стратегічну модель, що сприятиме не лише збереженню робочих місць, але й підвищенню якості соціально-трудових відносин.

Отже, проведене дослідження підтверджує, що гнучкі форми зайнятості в Україні еволюціонували від вимушеного антикризового рішення до стратегічної моделі функціонування ринку праці. Законодавче закріплення дистанційної роботи та гіг-контрактів (Дія Сіті) дозволило зберегти трудовий потенціал та економічну стійкість в умовах війни [2, 4]. Подальше впровадження цієї моделі вимагає усунення ризиків, пов'язаних із соціальним захистом працівників. Реалізація цих стратегічних змін визначатиме конкурентоспроможність українських компаній, сприятиме повноцінному відновленню та адаптації ринку праці до нових глобальних реалій у найближчі роки.

Перелік посилань:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 26. Ст. 1386.
 2. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні (Дія Сіті) : Закон України від 15 лип. 2021 р. № 1667-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 44. Ст. 378.
 3. Іванова О. А. Гнучкі форми зайнятості: виклики та переваги для сучасного ринку праці. *Економічний вісник*. 2023. № 4. С. 45–52.
 4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 03 лют. 2021 р. № 1217-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 18. Ст. 153.
 5. International Labour Organization (ILO). *Ukraine Labour Market Briefs*. Geneva: ILO, 2023. 25 p.
 6. Огляд ринку праці та соціально-трудових відносин. Київ : Міністерство економіки України, 2023.
- Мельник А. М. Соціальний захист працівників з гнучкими формами зайнятості: досвід ЄС та перспективи для України. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2024. Вип. 1. С. 115–120.