

ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЇХНІЙ ВПЛИВ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Швидке поширення гнучкої зайнятості значно прискорило сучасний економічний розвиток, дедалі більше впливаючи на функціонування ринку праці та розвиток трудових відносин. Вона підтримує структурну адаптацію суспільства до змін соціально-економічних умов. Гнучка зайнятість – це механізм самоорганізації економіки, завдяки якому населення здатне пристосовуватися до динамічних змін у суспільстві. Різноманітні форми гнучкої зайнятості сприяють покращенню рівня життя громадян та скороченню рівня безробіття. На мікрорівні вони забезпечують роботодавцям можливість оперативно реагувати на трансформації попиту та пропозиції на товари і послуги, а також коригувати робочий режим власного підприємства [1, с.53]. У сучасному світі, зі значно змінюваними економічними структурами через технології та глобалізацію, гнучкість праці набуває усе більшої популярності та стає однією з необхідних умов для ефективної роботи. Вона дозволяє реалізовувати основний принцип трудових відносин в ринковій економіці – право вільно розпоряджатися своїми здібностями без примусового використання [1, с.19]. Важливість дослідження впливу зазначених форм на продуктивність праці є актуальним питанням для розробки та формування ефективних моделей організації праці.

Гнучка зайнятість є формою трудової діяльності, яка включає нестандартні умови роботи, зокрема відсутність традиційних обмежень за часом, місцем чи форматом співпраці між працівником та роботодавцем. Такий підхід сприяє підвищенню продуктивності праці, оскільки працівники можуть працювати в комфортних для них умовах, що відповідають їхнім потребам, виконуючи при цьому поставленні завдання. Водночас це позитивно впливає на результативність функціонування компаній завдяки більш раціональному використанню ресурсів та оптимізації робочих процесів [2, с.150]. Серед основних форм гнучкої зайнятості виділяють наступні: віддалена робота, неповний робочий день, гнучкий графік, фріланс та самозайнятість. Кожна з цих форм має свої особливості та переваги, що дозволяють адаптувати робочий процес під індивідуальні потреби працівників і вимоги роботодавців. Зокрема, гнучкий графік сприяє ефективному поєднанню професійної діяльності з особистим життям, а фріланс відкриває можливості для співпраці з різними компаніями одночасно. Крім того, завдяки стрімкому розвитку цифрових технологій гнучкі форми зайнятості стають доступними для все ширшого кола спеціалістів у різних сферах діяльності.

Найпоширенішою формою гнучкої зайнятості є дистанційна робота, яка полягає в тому, що працівники виконують свої обов'язки поза межами офісу, використовуючи цифрові технології. Цей формат праці стрімко набирає популярності у всьому світі, особливо після пандемії COVID-19, яка значно прискорила швидкість його впровадження в повсякденне життя [2, с.151]. В Україні віддалена робота стала важливою складовою сучасного ринку праці, адже в умовах воєнного стану та непередбачуваних економічних змін підприємства можуть підтримувати свою діяльність, а працівники продовжувати заробляти, незалежно від їхнього фізичного розташування. За даними Державної служби статистики України, у 2023 році понад 40 % працівників хоча б частково працювали дистанційно, що є значним зростанням у порівнянні з попередніми роками [3]. До ключових переваг дистанційної роботи належать гнучкий графік, що сприяє збільшенню продуктивності на близько 15 % та балансу між роботою і особистим життям, зниження витрат на транспорт і харчування, а також позитивний вплив на навколишнє середовище завдяки скороченню поїздок. Однак існують також такі виклики, як труднощі з комунікацією, проблеми з тайм-менеджментом, ризик професійного вигорання та питання безпеки. Усе більше компаній адаптують свої бізнес-процеси до гнучких умов роботи, що робить дистанційну зайнятість перспективним напрямом розвитку ринку праці.

Фріланс – це ще одна популярна форма гнучкої зайнятості, яка дозволяє фахівцям працювати незалежно, без прив'язки до одного роботодавця. Він забезпечує свободу вибору вибору проектів, гнучкий графік і можливість співпрацювати з клієнтами з усього світу. Такий формат підвищує ефективність праці, завдяки самостійній організації робочих процесів та уникнення непотрібних витрат часу на

поїздки чи офісну рутину. В Україні цей вид діяльності активно розвивається, особливо у сферах ІТ, дизайну, копірайтингу, маркетингу та консалтингу. У січні 2025 року кількість нових фрілансерів зросла на 60 % порівняно з аналогічним періодом минулого року. Загалом від початку повномасштабної війни в сфері фрілансу зареєструвалося вже понад 400 тисяч українців. Очікується, що тенденція зростання в Україні продовжиться і надалі [4, с.73]. Однак такий формат праці має й певні виклики, а саме: нестабільність доходу, необхідність самостійного пошуку замовлень та відсутність соціальних гарантій. Для багатьох людей, водночас, фріланс є привабливою альтернативою традиційній роботі, особливо в умовах зростаючої цифровізації та поширення віддаленої співпраці.

Отже, гнучкі форми зайнятості, зокрема дистанційна робота та фріланс, набувають усе більшої популярності на сучасному ринку праці. Вони сприяють підвищенню продуктивності, оптимізації робочих процесів та відкривають нові можливості як для працівників, так і для роботодавців. У контексті глобалізації, цифровізації та економічних викликів такі моделі зайнятості стають необхідними, оскільки дозволяють підприємствам залишатися конкурентоспроможними, а фахівцям ефективно реалізовувати свої професійні навички.

Важливим аспектом гнучкої зайнятості є її вплив на мотивацію працівників і баланс між роботою та особистим життям. Коли людина може сама обирати, коли і де їй працювати, вона відчувається більш вільною та залученою до процесу. Це позитивно позначається на продуктивності, адже працівник не витрачає час на дорогу, має можливість створити комфортне робоче середовище та самостійно розподіляти свої сили протягом дня. Багато досліджень підтверджують, що співробітники, які працюють у гнучких умовах, менш схильні до вигорання та частіше проявляють ініціативу, адже вони не відчувають надмірного тиску чи контролю. Водночас для роботодавців це означає менші витрати на утримання офісів, ефективніше використання людського капіталу та можливість залучати найкращих фахівців, незалежно від їхнього місця проживання [4, с.56]. Таким чином, гнучкі форми зайнятості не лише відповідають сучасним потребам ринку, а й стають важливим інструментом підвищення продуктивності та загальної ефективності роботи.

Однак, разом із перевагами, такі форми зайнятості несуть і певні виклики. Відсутність чітко визначеного робочого графіка може призвести до труднощів у розподілі часу, а також до ризику перевтоми через постійну доступність онлайн. Крім того, працівники, які працюють дистанційно або на фрілансі, часто стикаються з нестабільністю доходу, а також з відсутністю соціальних гарантій, таких як оплачувані відпустки чи лікарняні. Це особливо актуально для самозайнятих осіб, які самі відповідають за свій фінансовий добробут і пенсійне забезпечення. Для вирішення цих проблем важливим є розвиток механізмів державного регулювання та підтримки гнучких форм праці, зокрема удосконалення трудового законодавства, страхових систем і програм професійного розвитку.

Ще один важливий аспект – вплив гнучкої зайнятості на корпоративну культуру та ефективність командної роботи [2, с.154]. Дистанційна робота змінює традиційні підходи до комунікації, що може ускладнювати взаємодію між колегами та знижувати рівень довіри в команді. Однак сучасні технології – відеозв'язок, онлайн-платформи для управління проєктами, інтерактивні чати – допомагають зменшити цей бар'єр і забезпечують ефективний обмін інформацією. Компанії, які впроваджують гнучкі форми зайнятості, також починають більше уваги приділяти розвитку корпоративної культури та створенню віртуальних спільнот для підтримки командного духу.

Проте, незважаючи на низку певних труднощів, гнучкі форми праці створюють нові перспективи для розвитку економік різних країн. Враховуючи тенденції зростання числа віддалених працівників і фрілансерів, можна прогнозувати їх подальший активний розвиток та поширення в суспільстві. Очікується, що у майбутньому гнучка зайнятість стане і як просто альтернативою традиційним моделям роботи, так і їхнім органічним продовженням, що відповідатиме новим реаліям ринку праці.

Список використаних джерел

1. Харченко А. І., Артеменко Л. П. Трансформація світового ринку праці в умовах Індустрії 4.0. Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». 2021. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/851efc1c-dfe7-4f1b-b991-2d6ba92ee983/content> (дата звернення: 03.03.2025).
2. Буда Т. Й., Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди та ризики. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/121459.pdf> (дата звернення: 05.03.2025)
3. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 06.03.2025).
4. Туркот Х. Б. Гнучкі форми зайнятості як напрям регулювання ринку праці. Тернопільський національний економічний університет. 2015. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/1322/1/Turkot_UPEPm-51.pdf (дата звернення: 06.03.2025).