

УДК 331.52-021.31:331.105.6:7.012-027.31

НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ МЕРЕЖЕВОЇ ЕКОНОМІКИ

О.І. Кравчук,

*к. е. н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»*

Розглянуто передумови поширення нестандартних трудових відносин в умовах формування мережевої економіки. Визначено сутність, характерні риси, переваги та недоліки використання віртуальної дистанційної зайнятості на індивідуальному, мікро- та макрорівнях.

Ключові слова: соціально-трудова відносина, нестандартна зайнятість, дистанційна зайнятість, віртуальна зайнятість, мережева економіка.

Постановка проблеми. Становлення мережевого інформаційного суспільства супроводжується збільшенням різноманіття форм участі людини у трудовому процесі – зайнятості, наймання, організації робочого часу. Світ праці змінюється, і найвагомим трендом такої зміни є поширення нестандартних форм зайнятості. Цей процес є відповіддю на розвиток інформаційно-комунікаційних і комп'ютерних технологій, який змінює уявлення про стандартне робоче місце, розширює можливості для додаткової, дистанційної, гнучкої, віртуальної зайнятості.

На жаль, такі зміни супроводжуються негативними процесами у суспільстві, зокрема, нестійкістю та десоціалізацією відносин у трудовій сфері, втратою гарантованості зайнятості, тимчасовим характером домовленостей тощо. Погіршує ситуацію неконтрольованість поширення нестандартних форм зайнятості в Україні, яка особливо посилилась в умовах формування мережевої економіки, та відсутністю законодавчого забезпечення договірного регулювання нестандартної зайнятості, що призводить до дискримінації працівників. Наявність таких проблем апелює до нової якості відносин в сфері праці, а самі процеси поширення нестандартних форм зайнятості актуалізують аналіз їх впливу на розвиток соціально-трудова відносин.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Питання сучасних трансформаційних процесів в трудовій сфері знайшли своє відображення у працях таких вітчизняних вчених, як: Герасименко О.О., Грішнова О.А., Колот А.М., Костишина Т.А., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Петрова І.Л., Семикіна М.В, Цимбалюк С.О. та інші. Зазначену проблематику активно розробляють зарубіжні науковці: Гімельсон В.Є., Капелюшніков Р.І., Колосова Р.П. Але існує недостатність робіт, які б розкривали особливості поширення нестандартних форм зайнятості в умовах формування мережевої економіки. Тому **метою статті** стало дослідження передумов та активаторів поширення нестандартних форм зайнятості в умовах формування мережевої економіки та визначення переваг їх використання на індивідуальному, мікро- та макрорівнях.

Виклад основного матеріалу. В цілому в літературі стандартною називають зайнятість в режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору на

підприємстві чи в організації, під безпосереднім керівництвом роботодавця або призначених ним менеджерів. У більшості розвинених країн такий «стандарт» закріплений законодавчо. Всі форми зайнятості, що відхиляються від описаного стандарту, включаючи самозайнятість, можуть розглядатися як «нестандартні»¹. В англійській літературі для позначення нестандартних відносин зайнятості можуть використовуватися й інші терміни: «atypical», «precarious», «contingent», «peripheral», «marginal», «flexible» тощо.

Поняття «нестандартна зайнятість» («нестандартні форми зайнятості») в переважній більшості наукової літератури не ототожнюється з неформальною зайнятістю², а розглядається ширше, оскільки така зайнятість може бути, як формальною, так і неформальною. Нестандартна зайнятість включає в себе усі відхилення від стандарту щодо найму на повну тривалість робочого часу на безстроковій основі і проявляється у таких формах: тимчасова; неповна; недозайнятість (передбачає тимчасову відсутність на робочому місці чи роботу менше звичного часу з незалежних від працівника причин); зверх-зайнятість (тривалість робочого часу більше визначеної законодавчо); самостійна занятість; неформальна занятість; занятість в домашніх господарствах³.

Кількісно оцінити масштаби поширення нестандартної зайнятості в Україні досить важко. Так, з наведеної вище класифікації очевидно є проблема здійснення статистичного обліку нестандартної зайнятості через його подвійність – один і той же працівник може бути зайнятий на декількох робочих місцях, тим самим буде включений до декількох категорій. Інший проблемний аспект – неповне відображення використання нестандартних форм зайнятості, зокрема неповною є статистична інформація про тимчасову зайнятість, зайнятість на неповний робочий час, дистанційну зайнятість, недозайнятість та вторинну зайнятість тощо. Основною причиною виникнення цих проблем є відсутність чіткої класифікації нових форм зайнятості та їх різноманіття значно ускладнює їх статистичний облік; а відтак, унеможливорює оцінку масштабів їх поширення в Україні. Саме тому очевидно є потреба у вдосконаленні класифікації нестандартної зайнятості та методології її кількісного оцінювання.

Процес дестандартизації зайнятості триває і загострює на собі увагу роботодавців. Виникають запити на прогноз масштабів і тенденцій поширення нестандартних форм зайнятості. Для адекватної відповіді на ці запити практики, науці потрібно визначитись з основними трендами суспільного та економічного розвитку, які стимулюють цей процес. Активізаторами поширення нестандартної зайнятості, на нашу думку, стали структурні зміни в економіці, посилення глобалізаційних процесів, технологічний прогрес, демографічні зрушення тощо.

Зокрема, структурні перетворення в економіці скоротили промисловий сектор, де стандартна зайнятість була найбільш поширеною. Натомість постійне зростання сектору послуг сформувало попит на нових працівників: зайнятих на гнучкому графіку з відмінною від передбаченої законодавством тривалістю робочого часу; мобільних, і за потреби доступних для швидкої ре-локації, а тому з тимчасовим трудовим контрактом; здатних поєднувати поєднують виконавські та підприємницькі функції. Схожий характер має і попит на працю з боку малих підприємств, роль яких у сучасній економіці постійно зростає.

¹ Квеско, Р.Б. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие / Р.Б. Квеско. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2008. – С. 60-61.

² Колосова Р.П. Формы занятости населения в инновационной экономике: Учебное пособие / Р.П. Колосова, Т.О. Разумова, М.В. Луданик. - М.: МАКС Пресс, 2008. - С.94.; Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – С. 17–18.

³ Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – С. 17–18.

Посилення глобальної конкуренції вимагає від роботодавців та працівників гнучкості в трудових відносинах, яка може бути досягнута через використання нестандартних форм зайнятості. Крім того, бажання підвищити конкурентоспроможність на глобалізованому ринку штовхає роботодавця до скорочення витрат, зокрема за рахунок податків і інших непрямих витрати, пов'язаних з стандартними робочими місцями.

НТП і революція в комп'ютерних та інформаційних технологіях створили технічні передумови для розвитку невеликих гнучких виробництв, спеціалізації та аутсорсингу. Останнє зумовило зростання попиту на мобільних працівників, здатних і готових працювати мінливих і нестандартних умовах, а сучасні технічні засоби (комп'ютерна техніка, засоби зв'язку, високошвидкісний доступ в Інтернет) зробили можливим виконання робіт на територіально віддалено від роботодавця або замовника в гнучкому часовому режимі. З іншого боку, з технологічним розвитком потреба і економічна зацікавленість у працівниках з повним робочим днем і довічним контрактом стали слабшати навіть на великих виробництвах.

Особливий вплив на поширення нестандартних форм зайнятості чинить існування в мережевій економіці специфічного середовище для передачі інформації та знання – мережевого інформаційного простору, в рамках якого здійснюється взаємодія між людьми, в тому числі і соціально-трудова. Така взаємодія характеризується відсутністю територіальних меж; безмежністю міжсуб'єктного спілкування та контактів; здійснення контактів в режимі реального часу. Тобто відбувається перенесення частини ділової активності суб'єктів соціально-трудових відносин в мережевий простір, технологічною основою виникнення якої є Інтернет, що створює найсприятливіше середовище для поширення нестандартної зайнятості, зокрема, додаткової, дистанційної, гнучкої, віртуальної.

Демографічні зрушення в структурі робочої сили, масовий вихід на ринок праці пенсіонерів та студентів створили попит на робочі місця зі скороченим робочим часом і гнучким графіком роботи. Ця «нестандартна» робоча сила, мотивована додатковим доходом, не вимагає ні особливих законодавчих гарантій зайнятості, ні додаткових благ, розглядаючи свою участь в економіці як додаткову зайнятість. Останнє не тільки створює сприятливі умови для дестандартизації зайнятості, але й для її деформалізації, що в умовах відсутності чіткого законодавчого контролю є негативною тенденцією.

Теоретичним підґрунтям появи та поширення нестандартних форм зайнятості є розвиток гнучкості ринку праці, який проявляється у розвитку гнучкості режимів праці, форм залучення до трудових відносин, нестандартних робочих місць. Економічно привабливими ці процеси є і для найманого працівника, і для роботодавця. Перший знаходить у нестандартній зайнятості можливість додаткового заробітку, отримання додаткового досвіду, поєднання трудової діяльності з іншими видами діяльності, наприклад навчанням, особистим життям, вільним часом, а другий – можливість регулювання чисельності персоналу, витрат на робочу силу тощо.

В зв'язку з цим, поява нових форм зайнятості супроводжується виникненням нових соціально-трудових відносин. Дж. Пфедфер звертає увагу на зміну у поглядах роботодавців на трудові відносини і пов'язує її із зростанням трудової мобільності робочої сили. Він зазначає, що на зміну ціннісних орієнтацій роботодавців, які ще відносно недавно цінували та винагороджували лояльність своїх працівників, а тепер націлені на скорочення чисельності персоналу, аутсорсинг, та працевлаштування на умовах строкового договору⁴. Він звертає увагу на використання так званих «нових трудових договорів», яке пов'язує з віртуальною робочою силою, і стверджує, що вони і дали нове визначення відносин між роботодавцями і працівниками. Характеристиками таких договорів є відсутність гарантій

⁴Пфедфер, Дж. Формула успеха в бізнесі: На першому місці - люди: Учитесь извлекать прибыль из эффективного управления кадрами : пер. с англ. / Джеффри Пфедфер. - М. : Вильямс, 2006. – С. 282.

довгострокової зайнятості в обмін на відповідальне виконання працівниками своїх обов'язків; відсутність гарантій кар'єрного зростання та забезпечення усіх супутніх такої кар'єрі переваг (послідовність посад, можливість навчатися та підвищувати свою кваліфікацію). Натомість поширення набули «можливість отримання роботи» (employability), коли компанії обіцяють людям цікаву, багатообіцяючу і таку, що вимагає значного напруження сил, роботу, яка допоможе їм підвищити свою майстерність і кваліфікацію, не обіцяючи їм при цьому будь-яких довгострокових перспектив в даній компанії. Замість цього їм обіцяють, що виконувана ними робота і набута кваліфікація зроблять їх більш конкурентоспроможними на ринку праці та допоможуть їм згодом підшукати собі нове місце роботи. Між тим подібний підхід змушує працівника зробити наступний висновок: оскільки керівництво компанії не збирається відстоювати мої інтереси, я повинен піклуватися про себе сам, приймаючи на себе всю відповідальність за свою подальшу кар'єру⁵.

Останнє зумовлює поширення тенденції до поступової заміни політики зайнятості підприємств, яка захищає власну робочу силу від впливу ринку праці (закритої), до політики, яка ґрунтується переважно на тимчасовій зовнішній робочій силі (відкритої).

На інший аспект трансформацій сучасних трудових відносин в даному напрямі звертають увагу Гімбельсон В. та Капелюшников Р., зазначаючи, що відхилення від стандартних відносин здійснюється двома шляхами – формальним (через фіксацію і закріплення нестандартних умов зайнятості в трудових контрактах) і неформальним (через фактичну відмову від стандартних умов незалежно від трудового контракту). Вони наголошують на дестандартизації зайнятості за другим шляхом, що супроводжується поширенням недозайнятості, верхзайнятості, роботи за усною домовленістю тощо. В сучасних умовах таке використання багатьох форм атипової зайнятості, пов'язане з наявністю інституціональних прогалин, ще більше послаблює позиції найманих працівників, зайнятих на нестандартних умовах, ускладнює їх економічне становище.⁶

Недостатність та недосконалість законодавчого регулювання нестандартних трудових відносин при нестандартній зайнятості дестабілізує соціально-трудова сферу. В зв'язку з поширенням нестандартних форм зайнятості виникають проблеми в соціально-трудова сфері, зокрема прекарізація, яка супроводжується зменшенням рівня соціальної відповідальності та нестійким характером соціально-трудова відносин⁷; десоціалізація (ізоляція) особистості; поширення соціальної роз'єднаності, зниження соціальної згуртованості⁸. Крім, цього на нашу думку, нові виклики перед системою соціально-трудова відносин та вимоги до її подальшого якісного розвитку ставлять наслідки поширення нестандартної занятості на ринку праці в Україні, які характеризуються зростанням мобільності робочої сили, посилення просторової і галузевої її концентрації, поширення нестабільних короткострокових контрактів.

Дуже часто використання нестандартних форм зайнятості з боку роботодавця здійснюється лише з метою максимізації прибутків і підвищення економічної ефективності, а соціальна ефективність не береться до уваги взагалі. Тому, створення тимчасових, неповних чи неформальних робочих місць, асоціюється, насамперед, з відсутністю соціального захисту та перспектив вертикальної кар'єри, а також з низькою оплатою. За таких умов наймані

⁵Пфедфер, Дж. Формула успеха в бизнесе: На первом месте - люди: Учитесь извлекать прибыль из эффективного управления кадрами : пер. с англ. / Джеффри Пфедфер. - М. : Вильямс, 2006. – С. 283.

⁶Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. / Гимпельсон В., Капелюшников Р. — М.: ГУ ВШЭ, 2005. – С. 30-31.

⁷ Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудова сфера: феномен прекарізації / А.М. Колот // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. - № 11.- С. 96.

⁸Колот А.М. Індивідуалізація особистості та формування індивідуалізованого суспільства як феномени сучасності: наслідки та уроки // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С.3-10.

працівників вимушені занижувати рівень вимог, зокрема щодо соціального пакету, характеристик робочого місця, умов праці тощо. Використання неповної, часткової зайнятості або, навпаки, зверх зайнятості і вторинної зайнятості має вимушений для працівника характер та ініціюється роботодавцем. Отже, використання нестандартних форм зайнятості і трудових відносин знижує соціальну захищеність працівників, а їх мотивація пояснюється лише можливістю отримання додаткового доходу.

Особливо гостро питання соціального захисту працівників стоїт при дистанційній зайнятості, яка передбачає роботу на відстані. Поняття «дистанційна зайнятість» в термінологічному плані походить від визначення терміну «телеробота», який передбачає теледоступ до робочого місця, яке може розміщуватись як вдома, так і в спеціально відведених для цього центрах. Тим самим проявляється нетандартність такої форми зайнятості в порівнянні з традиційним розміщенням робочого місця в офісі.

Процес поширення дистанційної зайнятості активується змінами в інформаційно-комунікаційних технологіях та в мотивації трудової поведінки людей в інформаційному мережевому суспільстві, оскільки технологічні трансформації формують соціально-економічні передумови для створення нових форм зайнятості, які полягають у появі нових знань, надшвидкому поширенню інформації та збільшенню її доступності, інтелектуалізації праці; в нових формах взаємовідносин в процесі праці суб'єктів трудових відносин тощо. При цьому відбуваються зміни організації праці та якості трудового життя, пов'язані з новими можливостями для розширення доступу і обміну інформацією, змінами в природі внутрішніх і зовнішніх комунікацій, формуванням віртуальних дистанційних соціально-економічних відносин між роботодавцями і працівниками, появою нових інструментів контролю та оцінювання роботи, тощо⁹. Значно прискорили поширення дистанційної зайнятості розвиток та мега-поширення інтернет-технологій. За таких умов відбуваються суттєві трансформації соціально-трудова відносин, зокрема, змінюється характер взаємовідносин між роботодавцем і найманим працівником, триває процес децентралізації трудової діяльності в часі і просторі, а відтак, з'являються дистанційні віртуальні відносини. Процес віртуалізації соціально-трудова відносин і перехід від традиційних до віртуальних відносин характеризується взаємодією їх суб'єктів між собою без безпосереднього контакту між ними за допомогою сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, за допомогою сучасних телекомунікацій, комп'ютерів та Інтернет-технологій (віртуально), перенесенням робочого місця працівника з офісу в будь-яке місце простору, забезпечуючи тим самим його «віртуальну» присутність на роботі.

Віртуальна форма зайнятості, заснована на використанні інформаційно-комунікаційних технологій в якості основи організаційних зв'язків, що дозволяє змінювати її просторові параметри, активно використовувати гнучкі режими робочого часу. В зв'язку з цим, основними її рисами можна назвати: інтелектуалізацію праці; застосування інформаційно-комунікаційних технологій у трудовій діяльності; високий професійно-кваліфікаційний рівень робочої сили, який пов'язаний з формуванням нового інформаційно-професійного простору; підвищення гнучкості зайнятості; неформальний характер віртуальної зайнятості; виникнення самозайнятості. Такі її особливості формують переваги та недоліки використання віртуальної дистанційної зайнятості для суб'єктів трудових відносин: працівника, роботодавця та суспільства в цілому наведені у табл.1.

Очевидно, що такі інноваційні зміни в сфері праці та поширення дистанційної зайнятості віртуальної вимагають відповідного інституціонального забезпечення. Особливо важливим на сучасному етапі стає розроблення специфічних механізмів регулювання дистанційних трудових відносин та зайнятості.

⁹ Колосова Р.П. Формы занятости населения в инновационной экономике: Учебное пособие / Р.П. Колосова, Т.О. Разумова, М.В. Луданик. - М.: МАКС Пресс, 2008. - С.145-146.

**Переваги та недоліки використання віртуальної дистанційної зайнятості
для суб'єктів соціально-трудових відносин**

<i>Переваги</i>	<i>Недоліки</i>
<i>Індивідуальний рівень: суб'єкт соціально-трудових відносин - працівник</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Спрощення проблеми працевлаштування через новий спосіб співпраці з будь-якою організацією. • Можливість працювати на відстані; • Оперативність в роботі; • Опосередковане (через електронну мережу) спілкування з клієнтами і можливість враховувати їх переваги; • Новизна та динамічний розвиток у відносинах з роботодавцями (кожен працівник бере безпосередню участь в бізнесі і відчуває свою відповідальність); • Самостійність; • Активізація та розширення можливостей для творчості; • Залежність заробітної плати від власних ідей та результатів роботи; • Взаємозв'язок зростання компанії і заробітної плати. 	<ul style="list-style-type: none"> • Необхідність високого рівня комп'ютерної грамотності та рівня розвитку цифрових компетенцій, відсутність яких обмежують доступ значної частини економічно активного населення до віртуальної дистанційної зайнятості. • Неможливість застосування до працівників, які не можуть працювати за умов відсутності зовнішнього контролю та мають погану самоорганізацію; • Ізольованість дистанційно зайнятих працівників без вербального спілкування з колегами по роботі, яка призводить до великого зниження згуртованості трудових колективів, втрати комунікаційних зв'язків, звуження кола спілкування таких працівників; • Порушення балансу «життя – робота», яке проявляється у неможливості розділити побутову і виробничу сфери при використанні дистанційної віртуальної зайнятості, що часто призводить до збільшення робочого часу за рахунок часу, відведеного для виконання сімейних обов'язків. • Неврегульованість віртуальних дистанційних трудових відносин в рамках трудового законодавства, які породжують нерегламентований робочий час, контракти на визначений термін, роботу на основі цивільно-правових угод, нижчу оплату праці тощо.
<i>Мікрорівень: суб'єкт соціально-трудових відносин – роботодавець</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Доступ до глобальних кадрових ресурсів; • Зниження витрат (зменшення затрат в сфері зайнятості, економія на офісі та оренді приміщень, тощо); • Застосування гнучкої організації бізнес-процесів і гнучкого штату; • Виконання більших обсягів робіт без збільшення штату, розширення офісу, тобто без додаткових затрат. • Підвищення продуктивності праці на підприємстві та зниження непродуктивних витрат (усунення перешкод для роботи, існуючих в офісі, усунення витрат часу на переїзди); • Формування нової мотивації трудових відносин (зростання довіри між роботодавцем і працівником); • Поліпшення обслуговування замовників (цілодобово, без виплати понаднормових і т.д.), при цьому багато видів робіт можуть бути виконані за тисячі кілометрів від офісу і навіть в інших країнах. 	<ul style="list-style-type: none"> • Дуже високий рівень гнучкості віртуальної дистанційної зайнятості, необхідність управляти персоналом на відстані – для реалізації яких не адаптовані системи менеджменту багатьох компаній і не достатній загальний рівень культури; • Неможливість застосування для компаній, специфіка реалізації технології діяльності яких передбачає постійні просторові контакти персоналу; • Додаткові витрати роботодавця при використанні різних каналів зв'язку та організації безпеки на підприємстві, особливо при запобіганні витоку виробничої інформації, яка є комерційною таємницею компанії
<i>Макрорівень: суб'єкт соціально-трудових відносин – суспільство</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Сприяння оздоровленню економіки; • Допомога у вирішенні низки соціальних, економічних, екологічних, транспортних проблем тощо; • Збільшення чисельності економічно активного населення за рахунок включення в активне трудове життя людей з 	<ul style="list-style-type: none"> • Поширення прекарізації, яка супроводжується зменшенням рівня соціальної відповідальності та нестійким характером соціально-трудових відносин; • Десоціалізація (ізоляція) особистості; • Поширення соціальної роз'єднаності, зниження соціальної згуртованості; • Десоціалізація відносин у трудовій сфері;

обмеженими можливостями, студентів, пенсіонерів тощо.	<ul style="list-style-type: none"> • Неконтрольованість поширення нестандартних форм зайнятості; • Дискримінація працівників, втрата гарантованості зайнятості, тимчасовий характер домовленостей; дестабілізація соціально-трудової сфери.
---	---

Необхідно акцентувати увагу роботодавців на перевагах даної форми зайнятості, яка дозволяє їм підвищити ефективність політики управління працею та персоналом. На державному рівні потрібно визначити напрями розвитку державної політики в сфері регулювання нових (нестандартних) форм зайнятості, які б забезпечували формування ефективної політики зайнятості з врахуванням масштабів змін в сфері зайнятості.

Висновок. В цілому можна зробити висновок, що поширення нових нестандартних форм зайнятості пов'язане з прагненням працівників до гнучких відносин з роботодавцями, а роботодавців – до мінімізації витрат на персонал. Дистанційні форми зайнятості дозволяють підвищувати гнучкість ринку праці, так як не вимагають жорсткого регулювання режиму робочого часу, дозволяють робочій силі бути віртуально-мобільною завдяки широким можливостям сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Подолати основні недоліки віртуальної дистанційної зайнятості можливо, на нашу думку, за умови адекватного державного регулювання, нагальність потреби у вдосконаленні якого посилюється через світові тенденції до домінування нестандартних форм зайнятості над стандартними. Тому потрібна розробка ефективних важелів боротьби з негативними наслідками їх поширення – соціальною і правовою незахищеністю працівників.

Напрямами подальших досліджень мають стати: оцінювання масштабів поширення нових (нестандартних) форм зайнятості в Україні; дослідження додаткової, дистанційної, гнучкої, віртуальної зайнятості та методичних підходів до їх інституціоналізації, розроблення ефективних важелів боротьби з негативними наслідками поширення нестандартних форм зайнятості.

Рассмотрены предпосылки распространения нестандартных трудовых отношений в условиях формирования сетевой экономики. Определена сущность, характерные черты, преимущества и недостатки использования виртуальной дистанционной занятости на индивидуальном, микро-и макроуровнях.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, нестандартная занятость, дистанционная занятость, виртуальная занятость, сетевая экономика.

Prerequisites of precarious labor relations during the formation of network economy were discussed. The essence of the characteristic features, advantages and disadvantages of using a virtual distance employment were defined at the individual, micro and macro levels.

Keywords: social and labor relations, non-standard employment, distance employment, virtual employment, network economy.

Надійшла до редакції 02.08.2014 р.