

Список використаних джерел:

1. Ілляшенко С.М., Прокопенко О.В. Менеджмент екологічних інновацій. Суми: Вид-во СумДУ, 2003. 266 с.
URL: <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/514>
2. Лесняк, О., Логвинюк А. Проблеми впровадження екологічних інновацій в Україні. URL: <http://conferences.neasmo.org.ua/node/486>.
3. Kashchena N., Nesterenko I., Kovalevska N. Monitoring of natural capital indicators as tool for achieving sustainable development goals Improving living standards in a globalized world: opportunities and challenges. Monograph. Editors: Tetyana Nestorenko, Tadeusz Pokusa. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2021. Pp. 156-166.
4. Фоміна М. В. Сталий розвиток в умовах глобалізації: протиріччя та чинники. *Сталий розвиток економіки*. Всеукраїнський науково-виробничий журнал, №7, 2011. С. 6 – 12.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНОТОСТІ ЯК ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН В ПІДПРИЄМНИЦТВІ

І. А. Юр'єва , к.е.н, доцент
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Тенденціями розвитку соціально-економічних відносин є використання персоналу як за стандартними , так і «альтернативними» формами зайнятості. Згідно з джерелами інформації економічної літератури, форми зайнятості являють собою організаційно-правові способи та умови використання людської праці і розрізняються між собою. Поняття стандартної зайнятості, яке сформувалося під впливом цілої низки соціально-економічних

процесів, таких як індустріалізація, розвиток масового виробництва і капіталістичних відносин. З одного боку, стандартна зайнятість розвинулася в рамках існуючої форми індустріального виробництва. З іншого боку, важливим було державне втручання в договірні трудові відносини і розвиток трудового законодавства, а також створення системи соціального захисту. Крім цього, внесок в формування стандарту зайнятості внесли представники профспілок. Таким чином, саме в рамках стандартної зайнятості в останнє сторіччя формувалося трудове законодавство, розвивалися стандарти соціального захисту працівників і велися колективні переговори

Визначення стандартної зайнятості відрізняються в різних країнах в залежності від специфіки трудового законодавства, тож на підставі загальних характеристик можна дати наступне. Стандартна зайнятість - це робота за наймом на основі безстрокового трудового договору, повний робочий день на території роботодавця, з використанням його коштів праці та під його (не обов'язково безпосереднім) контролем.

Під нестандартною зайнятістю, відповідно, розуміються всі ті форми зайнятості, які за якимось критерієм відрізняються від визначення стандартної зайнятості.

За останні кілька років використання «альтернативних» форм зайнятості персоналу перетворилося в інструмент основного стратегічного планування бізнесу. Нестандартна зайнятість є продуктом не тільки сучасного суспільства, вона існувала і раніше. Як приклади можна привести неповну зайнятість, позмінну роботу, сезонну зайнятість, а також вахтовий метод праці та гнучкий графік робочого дня. Всі ці види зайнятості, відмінною від стандарту, можна виявити і сьогодні, але за останні десятиліття її обсяги значно зросли. Крім того, з'явилися нові форми нестандартної зайнятості, деякі з яких ще не інституалізовані, тобто не введено в законодавче поле. розглянуті найбільш сучасні тенденції зайнятості, відмінні від стандарту.

Виділяють наступні види нестандартної зайнятості: неповна або часткова зайнятість, непостійна або тимчасова зайнятість, позикова праця,

дистанційна праця, або "телеробота", надомна праця, включаючи фріланс, самозайнятість, а також особливий вид нестандартної зайнятості - праця в сфері неформальної економіки.

При всіх економічних вигодах нестандартної зайнятості для підприємств, залишається важливим питання становища працівників при таких трудових відносинах. В даний час Міжнародна організація праці розробляє концепцію гідної праці, при якому реалізуються основні трудові гарантії працівників.

Однак використання означених підходів переважно формується стихійно, самою практикою, без адекватного теоретичного і нормативно-правового забезпечення. Однак збільшення обсягів нестандартної зайнятості в розвинених країнах в останні десятиліття пов'язане з масштабними процесами. Серед них в першу чергу слід назвати посилення конкуренції, при якій підприємства змушені були шукати нові способи скорочення витрат, в тому числі шляхом застосування більш гнучких форм трудових відносин.

Класифікація зайнятості за ознакою регулярності трудової діяльності розрізняє зайнятість на постійному робочому місці та оперативну, яка включає тимчасову, сезонну, випадкову та епізодичну. Проаналізувавши постійну зайнятість з позицій правових норм регулювання тривалості та режимів праці, робимо висновок, що вона поділяється на повну та неповну, спричинену тимчасовими виробничими негараздами, наприклад з поставанням сировиною та матеріалами. У зв'язку з тим, що у світовій практиці спостерігається активізація процесу пошуку способів скорочення витрат.

Отже, в даний час серед позитивних аспектів нестандартної зайнятості для працівників виділяють, по-перше: можливість гнучкої зайнятості, тобто такі, як, наприклад, дозвол поєднувати особисте життя або навчання з роботою, зайнятості для тих, хто не готовий або не може працювати постійно, на умовах повного робочого дня. Це особливо актуально, в тому числі, і для студентів. По-друге, нестандартна зайнятість - це нові робочі місця, тобто такий вид зайнятості може стати рішенням в разі безробіття. По-третє,

нестандартна зайнятість може служити передумовою до постійної повної зайнятості. Особливо цей аспект важливий для тих, хто в перший раз шукає роботу. В цьому випадку нестандартна зайнятість може вирішити проблеми невідповідності отриманих навичок при здобуванні освіти реальним вимогам на роботі.

Виділяється три основні причини залучення зовнішніх ресурсів організаціями: економія витрат кадрової служби (організації); концентрація зусиль кадрової служби, працівники підрозділу не відволікаються від вирішення ключових завдань, які приносять додаткові винагороди організації; отримання додаткових знань, інформації для організації.

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Л.В. Перевалова, канд. філос. наук, доцент
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Євроінтеграційні прагнення нашої країни потребують подальшого розвитку громадянського суспільства, що тісно пов'язано з вирішенням проблем забезпечення гендерної рівності. Запровадження ефективної державної гендерної політики передбачає наявність діючої законодавчої бази, яка відповідає міжнародним стандартам та дійсно забезпечує в Україні гендерну рівність в усіх сферах суспільного життя. Державна політика в сфері створення рівних можливостей для жінок і чоловіків проводиться з урахуванням міжнародних документів, підписаних Україною. Це Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і