

добре засвоєна працівником корпоративна культура в поєднанні із здоровим глуздом і мотивацією дозволить йому орієнтуватися в переважній більшості ситуацій, які будуть виникати в процесі трудової діяльності. Це з успіхом замінюватиме і виключатиме необхідність спеціальних інструкцій, пояснень, вказівок по будь-яких часто виникаючих питаннях.

#### Використані джерела

1. Грішнова О. А. Корпоративна культура та стратегія підприємства: взаємозв'язок та взаємообумовленість // К.: Знання -Прес, 2007. – С. 176–186.
2. Дяків О. П. Основні складові формування корпоративної культури в організації// Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К.:КНЕУ, 2010. – Т. 3. – С. 94–100.
3. Шейн, Э. Х. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Х. Шейн; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака, – СПб.: Питер, 2002. – 312 с.

#### Чорнописька Світлана

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Шушпанов Д. Г.)

### НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ

Розвиток новітнього, конкурентоспроможного виробництва у глобальному масштабі визначає не тільки зміну характеру зайнятості населення, але й передбачає як важливу умову подолання негативних наслідків необмеженого поширення неформальної зайнятості та її впливу на модифікацію міжнародного ринку праці [2].

Для нестандартних форм зайнятості доцільно віднести такі:

- повна зайнятість в умовах гнучких форм організації робочого часу;
- неповний робочий день (в неповний робочий час);
- непостійні працівники;
- зайнятість на аспектах вторинної зайнятості;
- зайнятість за рахунок договорів цивільно-правового характеру;
- надомна праця;
- робота за викликом;
- дистанційна зайнятість;
- позикова праця (кадрові ф'ючерси, кадровий аутстафінг, кадровий аутсорсинг);
- неофіційна зайнятість;
- незарєєстрована зайнятість у неформальній сфері.

Останнім часом стає трендовим такий різновид нестандартної зайнятості, як тимчасова зайнятість, тобто робота на визначений, зазначений термін. Така робота отримала назву «контрактна робота» або «позаштатна» (позаштатний, тобто працівник, який не перебуває у державній власності). Перевагою цього

виду зайнятості є додатковий прибуток, зручний час виконання роботи та зручні умови. Недоліками є: нестабільна робота, відсутність соціального пакету, обмеження в особистих правах, можна потрапити на шахраїв, які не заплатають гроші за виконану роботу.

Фрілансерів можна поділити за такими категоріями: освіта, досвід роботи, сфера діяльності, форма пошуку клієнтів, безперервність діяльності та тип зайнятості. Існує також типологія фрілансерів, таких як маманарії (жінки на відпустці по догляду за дитиною), студенти-фрілансери, хобі-аудіологи, досвідчені фрілансери, незатребувані працівники.

Ринок безробітних постійно збільшується, наприклад, в Польщі сьогодні налічується 251 тис. фрілансерів. Проте, незважаючи на таке мегагнучке збільшення непостійної роботи, її частка залишається невеликою і становить лише 0,4%. В інших країнах самозайнятість має таку частку: США – 1,3%, Великобританія – 5%, Франція – 2% [4].

В Україні основними причинами нетрадиційної зайнятості є:

- 1) недостатня кількість коштів для життя;
- 2) затримки з виплатою заробітної плати та соціальних трансфертів (пенсій, надбавки);
- 3) для працівників бюджетної сфери – несвоєчасна індексація тарифних ставок;
- 4) втрата зайнятості внаслідок звільнення (скорочення та банкрутство підприємств) – тим самим втрата основного джерела фінансування життя [1];
- 5) пошук більш стабільного джерела фінансового доходу;
- 6) пошук роботи, що передбачає можливість самореалізації, задоволення людських амбіцій та бажань, а також підвищує інтерес до підприємницької діяльності.

Підприємництвом займається значна частка самозайнятих.

Резервом для зростання самозайнятості є зменшення кількості найманих працівників. У 2016 році на ринку фрілансу України було зазначено стрімке зростання. За даними однієї з найбільших фріланс-платформ в Україні KWork, з 2011 по 2016 рік в Україні на фріланс-біржах зареєструвалося майже 190 000 фрілансерів (статистика Urwork), з яких тих, хто активно працює та заробляє, лише 25% – 54000 [5].

Таким чином, можна зробити висновок, нестандартні форми зайнятості і зокрема, фріланс набувають все більшої популярності в Україні. Це вимагає змін нормативно-правового характеру, насамперед прийняття нового Кодексу законів про працю. Також проблеми, які виникають у зв'язку з розвитком фрілансу мають бути враховані у державних та регіональних програмах зайнятості, адже це важливий аспект статистики для інноваційного розвитку.

#### Використані джерела

1. Безтелесна Л. І. Фінансові механізми сприяння розвитку самозайнятості /

Л. І. Безтелесна, Л. В. Попчук // Академічний огляд. – 2009. – № 7.

2. Іванова, Л. В. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці / Л. В. Іванова, В. Г. Никифоренко // Вісник соціально-економічних досліджень. – Випуск 2 (49), Ч. 1. – 2013 р. – С.109-115.

3. Недзельский, Э. Занятость и персональная функция в новой экономике / Э. Недзельский // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць ОДЕУ. – 2008. – №32. с.294 – 298.

4. Трошина, Т. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання [Електронний ресурс] / Т. Трошина. Режим доступу: [http://nspplugansk.ucoz.ua/publ/netipovi\\_formi\\_zajnjatosti\\_riziki\\_dlja\\_pracivnikov\\_ta\\_neobkhdnisi\\_t\\_p\\_ravov\\_ogo\\_reguljuvannja/1-1-0-20](http://nspplugansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikov_ta_neobkhdnisi_t_p_ravov_ogo_reguljuvannja/1-1-0-20).

5. Статистика Upwork [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://startupdepot.lviv.ua/yak-zminyvsya-frilans-v-ukrayini-za-5-rokiv/>

**Konsencjusz Marta**

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Polska

## **WĘGIEL BRUNATNY „SZANSA” DLA PRZEMYSŁU ENERGETYCZNEGO POLSKI**

Za kilkanaście lat, bo już w roku 2030 bezpieczeństwo energetyczne Polski może zostać poważnie zachwiane. Sektor polityki energetycznej kraju, którego kluczowymi elementami są: bezpieczeństwo energetyczne, poprawa konkurencyjności gospodarki oraz ochrona środowiska przyrodniczego, stoi zatem przed poważnymi wyzwaniami.

W Polsce do głównych źródeł surowców energetycznych zalicza się surowce kopalne tj. węgiel brunatny, węgiel kamienny jak i surowce odnawialne takie jak: energia geotermalna, słoneczna, wiatrowa, wód powierzchniowych oraz wód kopalnianych.

Węgiel brunatny jest obok węgla kamiennego najważniejszym polskim surowcem energetycznym, a wytwarzana z niego energia stanowi obecnie najtańszą energię w Polsce i Europie. Koszty wytworzenia energii elektrycznej z węgla brunatnego są o około 30% niższe niż te same koszty dotyczące węgla kamiennego, natomiast ceny energii sprzedanej z elektrowni opalanych węglem brunatnym są o około 40% niższe od cen energii z elektrowni opalanych węglem kamiennym. Polska pomimo, że posiadania duże zasoby węgla brunatnego, prowadzi jego eksploatację tylko w czterech rejonach kraju:

- KWB „Adamów” SA o zdolności wydobywczej 4,5 mln ton/rok;
- BOT KWB Bełchatów SA o zdolności wydobywczej 38,5 mln ton/rok;
- KWB „Konin” SA o zdolności wydobywczej 14 mln ton/rok;
- BOT KWB Turów SA o zdolności wydobywczej 12 mln ton/rok.

Jak wynika z badań przeprowadzonych przez KGHM Cuprum Sp. z o.o.