

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Тернопільський національний економічний університет**  
**Юридичний факультет**  
Кафедра психології та соціальної роботи

**СВІЩЕВСЬКИЙ Руслан Романович**

**Нестандартні форми зайнятості молоді: реалії та перспективи  
розвитку в Україні/ Non-standard forms of employment of youth:  
realities and prospects of development in Ukraine**

спеціальність 231 – Соціальна робота  
магістерська програма – Соціальна робота  
Магістерська робота

Виконав студент групи СРм-21  
Свіщевський Р.Р.

---

Науковий керівник:  
д.психол.н., проф. О.Є. Фурман

---

Магістерську роботу допущено  
до захисту:

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Завідувач кафедри  
\_\_\_\_\_ **А. В. Фурман**

## **ПЛАН**

### **ВСТУП**

#### **Розділ 1.ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ.**

1.1.Теоретичні основи дослідження зайнятості молоді в системі державної соціально-економічної політики.

1.2. Науково-теоретичні підходи до вивчення нестандартної зайнятості молоді.

#### **Висновки до розділу 1**

#### **Розділ 2.СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ.**

2.1.Ринок праці і зайнятість молоді в Україні в контексті євроінтеграційного розвитку.

2.2. Розвиток і поширення нестандартних форм зайнятості молоді на національному ринку праці.

2.3.Дослідження вторинної зайнятості молоді в контексті розвитку її нестандартних форм.

#### **Висновки до розділу 2**

#### **Розділ 3.ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ.**

3.1.Інституційне забезпечення розвитку і правове регулювання нестандартної зайнятості в Україні.

3.2.Визначення перспектив розвитку основних форм нестандартної зайнятості української молоді на основі вивчення зарубіжного досвіду.

#### **Висновки до розділу 3**

### **ВИСНОВКИ**

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

### **ДОДАТКИ**

<b>ВСТУП.....</b>	<b>13-17</b>
<b>Розділ 1.ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ</b>	
1.1.Теоретичні основи дослідження зайнятості молоді в системі державної соціально-економічної політики.....	18-35
1.2. Науково-теоретичні підходи до вивчення нестандартної Зайнятості молоді.....	35-57
<b>Висновки до розділу 1.....</b>	<b>57-58</b>
<b>Розділ 2. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ</b>	
2.1.Ринок праці і зайнятість молоді в Україні в контексті євроінтеграційного розвитку.....	59-75
2.2. Розвиток і поширення нестандартних форм зайнятості молоді на національному ринку праці.....	76-91
2.3.Дослідження вторинної зайнятості молоді в контексті розвитку її нестандартних форм.....	91-109
<b>Висновки до розділу 2.....</b>	<b>109-111</b>
<b>Розділ 3.ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ</b>	
3.1.Інституційне забезпечення розвитку і правове регулювання нестандартної зайнятості в Україні.....	112-121
3.2.Визначення перспектив розвитку основних форм нестандартної зайнятості української молоді на основі вивчення зарубіжного досвіду.....	121-132
<b>Висновки до розділу 3.....</b>	<b>132-133</b>
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>134-135</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>136-142</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>143-144</b>

## Вступ

Переорієнтація економіки України на інноваційний шлях розвитку вплинула на низку соціальних, культурних, правових явищ і зумовила зміни в їхній сутності, необхідність їхнього переосмислення. Чи не найбільшого впливу зазнала соціально-трудова сфера у зв'язку з глобалізацією економічних відносин та сфери праці. В першу чергу це стосується відносин, пов'язаних із працею і зайнятістю молоді.

Ринок праці є рухливою системою, яка швидко реагує на зовнішні чинники змінами своїх параметрів (попит, пропозиція праці, зникнення старих і поява нових суб'єктів й утворень). Одним із центральних інститутів ринку праці, з якого починається регламентація відносин включення осіб до суспільного виробництва, є інститут зайнятості. Саме тому зміни в економічній природі категорії зайнятості, що сталися внаслідок функціонування інноваційно-орієнтованої економіки, логічно потребують особливої уваги і дослідження на усіх рівнях.

Протягом тривалого періоду українські науковці проводять дослідження становища молоді на ринку праці. Актуальність цієї проблеми зумовлена декількома причинами: *по-перше*, молодь, як найменш підготовлена до суспільних змін частина населення, в числі перших відчула на собі зменшення попиту на робочу силу; *по-друге*, як найбільш мобільна частина суспільства, вона в прояві різних форм трудової активності акумулює різноманітність варіантів поведінки всього населення на оновленому (зміненому) ринку праці. Третьою причиною вивчення становища та поведінки когорти молоді на ринку праці є її виняткова роль у функціонуванні Української держави не лише у процесі трансформації, але і в післятрансформаційний період.

Усі проблеми молоді, пов'язані із зайнятістю, можна поділити на такі групи.

1. Молодіжне безробіття та його наслідки.

2. Проблема працевлаштування випускників середніх шкіл, професійно-технічних училищ, вищих навчальних закладів різного рівня.

3. Проблема прихованого безробіття серед зайнятої частини молоді.

4. Зайнятість молоді у неформальному секторі економіки.

5. Нестандартна і вторинна зайнятість молоді.

У реальній ситуації кризової економіки України названі вище проблеми взаємоперетинаються. Важливою умовою зайнятості на сьогодні стає функціональна гнучкість працівника, коли він може обіймати ту чи іншу посаду на підприємстві за розпорядженням роботодавця; замінити відсутнього працівника, поєднуючи виконання обов'язків; виконувати завдання за нестандартних умов праці.

Поява нових форм праці, які відрізняються від наявних своєю організацією, гнучкістю, застосуванням інформаційно-телекомунікаційних технологій та збільшенням значимості творчої компоненти праці, змусила фахівців об'єднати їх усіх під назвою «нестандартна зайнятість». У літературі вона також іменується нетиповою, нетрадиційною зайнятістю, або нетиповою трудовою діяльністю. В умовах сучасності це явище набуло широкого поширення, спричинивши низку проблем правового характеру, пов'язаних із браком правового регулювання нестандартної зайнятості чинним національним законодавством. Тому звернення уваги до зазначеної проблематики відповідає потребам часу.

Соціально-економічний розвиток України супроводжується змінами, що створюють низку передумов для розвитку нестандартної зайнятості. *По-перше*, у галузевій структурі національної економіки відбуваються значні зрушення, зростає частка працюючих у сфері послуг, де найбільше поширені нестандартні і гнучкі форми зайнятості. *По-друге*, загострення глобальної конкуренції та обумовлене цим посилення невизначеності вимагають від роботодавців і працівників більшої гнучкості організації праці. *По-третє*, революція в інформаційно-комунікаційних технологіях (ІКТ) вимагають впровадження інноваційних форм нестандартної зайнятості, за яких

працівники можуть виконувати роботу віддалено завдяки використанню сучасних ІКТ.З огляду на зазначене пояснюється необхідність дослідження функціонування, розвитку і забезпечення ефективного державного регулювання нестандартної зайнятості.

**Актуальність теми.** Незважаючи на складні політичні і соціально-економічні умови в країні, українське суспільство рухається обраним шляхом до євроінтеграції. Забезпечити успішність досягнення кінцевої мети має молодь - та частина населення, яка володіє сучасними знаннями, є креативною і готовою до прийняття нестандартних рішень. Актуалізуються питання удосконалення соціально-трудових відносин зайнятості молоді, державного регулювання нестандартної зайнятості в Україні з метою мінімізації її негативних наслідків і створення можливостей розвитку її інноваційних форм, що дозволить більш ефективно використовувати трудовий потенціал країни, забезпечуючи інноваційний розвиток національної економіки.

Дослідженню передумов і наслідків структурних та технологічних змін в економіці, проблем організації соціально-трудових відносин, формування та використання нестандартної зайнятості, її державного регулювання присвятили свої праці вітчизняні науковці: В. Антонюк, С. Бандур, Л. Безтелесна, В. Близнюк, І. Бондар, В. Брич, Т. Буда, Л. Гук, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Смеляненко, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, В. Нижник, О. Новікова, В. Осецький, С. Пасека, Т. Перегудова, І. Петрова, В. Петюх, М. Романюк та інші.

Питаннями нестандартної зайнятості цікавились чимало вчених. У своїх працях вони зверталися як до загальних питань такої зайнятості (М. А. Шабанова, О. В. Моцная), так і окремих її видів: запозиченої праці (І. М. Шопіна, М. Поліщук), дистанційної зайнятості (А. М. Лушніков), праці на умовах строкових трудових договорів (С. О. Сільченко) тощо. Питання теорії інституціоналізму, яка вважається в сучасних умовах однією з пріоритетних економічних теорій, розглядаються у працях вітчизняних і зарубіжних вчених: А. Алчіана, Р. Боудона, Д. Богині, Д. Богині, В. Гамільтона, І. Давидової, В. Дементьєва, М. Долішнього, М. Кіма, О. Новікової, М. Зверькова, А. Колота,

С.Кириної, Е.Лібанової, Р.Коуза, Д.Норта, О.Красильникова, Р. Портера, О.Уїльямсона та інших.

Серед зарубіжних досліджень, присвячених окремим аспектам державного регулювання нестандартної зайнятості слід виокремити праці відомих економістів і соціологів: Д.Белла, Т.Вілхагена, В.Гімпельсона, С.Джіллетта, Р.Капелюшнікова, Ф. Троса, Б. Кейсі, Г.Стендінга, А.Тоффлера та ін.

Разом з тим, у науковій літературі недостатньо дослідженими залишаються питання щодо розробки комплексного підходу до регулювання молодіжної зайнятості з урахуванням інституційних норм і принципів розвитку української економіки та її орієнтацією на досвід країн Євросоюзу (далі – ЄС). Окремі теоретико-методичні аспекти розвитку і державного регулювання нестандартної зайнятості в умовах флексібілізації ринку праці також залишаються в Україні недостатньо вивченими. Потребують подальшого дослідження теоретичні засади визначення нестандартної зайнятості як комплексного соціально-економічного явища, удосконалення методичних підходів щодо прогностно-аналітичного оцінювання розвитку нестандартної зайнятості та визначення пріоритетів її державного регулювання в контексті реалізації концепції флексік'юриті. Вищевикладене й визначило вибір теми магістерської роботи, її цільову спрямованість і зміст.

**Мета й завдання дослідження.** Метою магістерської роботи є наукове обґрунтування теоретичних засад дослідження нестандартної зайнятості, аналіз форм нестандартної зайнятості в українських реаліях, розроблення практичних рекомендацій щодо розвитку нестандартної зайнятості молоді в Україні. Відповідно до визначеної мети в роботі поставлено та вирішено такі **завдання**:

- узагальнити теоретичні положення щодо трактування сутності економічної категорії «нестандартна зайнятість»;
- здійснити класифікацію нестандартної зайнятості залежно від характеру її впливу на розвиток національної економіки;

- провести аналіз стану ринку праці молоді й визначити місце та значення нестандартної зайнятості молоді в економіці країни;
- визначити інструменти державного регулювання нестандартної зайнятості населення в національній економіці з урахуванням зарубіжного досвіду;
- обґрунтувати ключові напрями удосконалення інституційного забезпечення державного регулювання нестандартної зайнятості і розробити практичні рекомендації щодо відповідних заходів в Україні.

**Об’єкт дослідження** – процеси розвитку нестандартної зайнятості молоді з урахуванням її впливу на національну економіку.

**Предмет дослідження** – теоретичні, методичні та практичні засади розвитку нестандартних форм зайнятості молоді в Україні.

**Методи дослідження.** Під час проведення дослідження і вирішення поставлених завдань застосовувалися загальнонаукові та спеціальні методи досліджень. Метод системного аналізу було використано для вивчення нормативно-правової бази. Для одержання структурних характеристик нестандартної зайнятості ми послуговувались економіко-математичними і статистичними методами, зокрема, аналітичного групування, порівняльного аналізу, побудови динамічних рядів і графічним методом. Для узагальнення результатів дослідження і підготовки пропозицій стосовно державного регулювання нестандартної зайнятості в Україні використано методи абстрактно-логічного аналізу і контент-аналізу.

**Інформаційною базою дослідження** слугували Закони та підзаконні нормативно-правові акти України щодо державного регулювання окремих елементів нестандартної зайнятості, конвенції та рекомендації міжнародних організацій, матеріали Міжнародної організації праці, Організації економічного співробітництва та розвитку, бази даних Статистичної служби Європейського Союзу, Державної служби статистики України, матеріали досліджень НДІ праці, Інституту соціальних досліджень, результати вибіркового соціологічного обстеження, матеріали періодичних та Інтернет-



видань, монографії та наукові публікації зарубіжних і вітчизняних вчених.

## **Розділ 1. ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ.**

### **1.1. Теоретичні основи дослідження зайнятості молоді в системі державної соціально-економічної політики.**

За умов євроінтеграційних устремлінь України регулювання відносин продуктивної зайнятості й соціального захисту населення потребує дослідження теоретико-методологічних засад їхньої взаємодії. Це не лише дасть змогу розкрити детермінований взаємозв'язок між цими категоріями, а й дозволить конструктивно унормувати раціональне вирішення проблем зайнятості як пріоритетного завдання державної соціально-економічної політики.

Найважливішим критерієм соціальної орієнтованості економіки є ставлення до зайнятості. Зайнятість має розглядатись як невід'ємна частина комплексної соціальної політики. Соціальність проблем зайнятості визначається її початковою орієнтованістю на людину, її інтереси і потреби в трудовій сфері. Слід враховувати чотири соціальних аспекти зайнятості [168, с.90]:

- нерозривний зв'язок зайнятості з найважливішим конституційним правом людини – правом на працю;
- визначальну роль зайнятості у формуванні рівня життя і гідних умов існування;
- формування нової мотивації вискоєфективної праці як основи зростання добробуту кожного і суспільства в цілому;
- саме трудова діяльність перетворює людину, розкриває і примножує її професійні можливості, стимулює розвиток особистості.

Необхідність дослідження зайнятості в системі державної соціально-економічної політики зумовлена такими обставинами:

- необхідністю дослідження сутності зайнятості і її реального змісту, форм і видів, тобто того, що вона являє собою об'єктивно;

- необхідністю дослідження сталої спрямованості розвитку зайнятості – тенденцій зміни показників;
- необхідністю виявлення притаманних зайнятості протиріч і проблем її забезпечення в умовах, що склались;
- необхідністю визначення соціальних прошарків, класів, соціально-демографічних груп (молоді зокрема), в інтересах яких розвиваються ті чи інші соціально-економічні процеси.

Викладені теоретичні настанови визначають методологічні позиції, на яких базуються теоретичні основи дослідження зайнятості в системі державної соціально-економічної політики.

До найбільш поширених сучасних напрямів дослідження соціально-економічних процесів у світі належать ліберальний, консервативний, соціал-демократичний і марксистський напрями.

Представники *лібералізму*, досліджуючи суспільство, його економічну діяльність, діяльність правових інститутів (йдеться про головні методологічні підходи до дослідження економічних явищ) використовували певні критерії, головним серед яких є ідея свободи людини, її діяльності і пов'язаних з останньої громадянських свобод. Предметом дослідження стає стан суспільства з точки зору наявності чи відсутності тих чи інших економічних свобод і знаходження шляхів для їх найбільш повної реалізації. Тобто проблеми досліджуються шляхом аналізу економічних інтересів людей, існуючих правових норм діяльності відповідних інститутів суспільства. Основна роль держави полягає в захисті інтересів і прав громадян, їх соціальних свобод. Існує засада повної свободи економічної діяльності особистості і ринкової конкуренції підприємців, невтручання держави в їхню діяльність та й в економіку загалом. *Трудова теорія вартості* засновника економічного лібералізму А.Сміта, яка відіграє важливу методологічну роль в дослідженні економічних явищ, також відповідає ідеям свободи, рівності і справедливості. А. Сміт стверджував, що обмін товарами у відповідності до витраченої на них праці стверджує рівність на ринку як один із проявів економічної рівності і в

той же час справедливість, що полягає у еквівалентному обміні. Сприяння розвитку вільного ринку і невтручання держави в економіку є основною ідеєю представників також *сучасного економічного лібералізму*. Однак вони визнають, що ринкова економіка не може забезпечити добробуту всіх людей, ліквідувати безробіття, реалізувати ідеї соціальної справедливості. Тому збільшується кількість праць представників даного напрямку економічної науки, в яких досліджуються можливості забезпечення гідного існування всього населення країни, а також проблеми активного соціального захисту різних верств суспільства, молоді в першу чергу.

*Консерватизм* як напрям наукової думки формувався як реакція на ліберальну теорію. Прибічники *консерватизму* протиставили ідеї збереження і розвитку суспільства як цілісного утворення ідеям буржуазного ідеалізму. Будь-які суспільні явища (культурні, духовні, економічні тощо) розглядались ними у співвідношенні із суспільством як цілісним соціально-економічним організмом. На їх думку, свободу особистості, її підприємницької діяльності тощо варто підтримувати лише у тому випадку, якщо вони не шкодять суспільству, сприяють його еволюції і укріпленню. Сучасні консерватори виступають за збереження існуючого суспільного устрою, економічних інститутів, що склались. Ця основна методологічна позиція визначає спрямованість їхніх теоретичних досліджень. Слід зазначити що консерватизм, як і інші напрями в науці, ідеології і політиці, змінюється під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів суспільного життя. Так, теоретики сучасного консерватизму більшою мірою, ніж їх попередники, визнають необхідність еволюційних змін у житті суспільства та його окремих сферах. Сучасні представники даного напрямку, на думку Ф. Пима, виступають за повільні і поступові зміни, виявляючи певну гнучкість і здатність адаптуватись до умов сучасного розвитку економіки та інших сфер життя суспільства [72, с.294].

Значимим проявом консерватизму в царині економічних досліджень ХХ ст. є роботи Дж. М. Кейнса. Учений стверджував, що економіка, заснована на

необмеженій свободі підприємництва і конкуренції, неминуче породжує нерівність у розподіленні багатства і безробіття; що у цьому випадку значна кількість обґрунтованих економічних очікувань не виправдовуються; що ефективність виробництва знижується. Програмні положення вчення Кейнса було розвинуто в подальшому у фундаментальній праці «*Загальна теорія зайнятості, відсотка і грошей*» (1936р.). Йдеться, в першу чергу, про зведення до мінімуму різного роду невизначеностей у розвитку економіки шляхом глибокого вивчення її реального змісту. Звідси вибудовувалась ідея *доцільного регулювання економічних процесів і доцільності державного втручання у розвиток економіки*, котра передбачала вивчення взаємодії об'єктивних і суб'єктивних чинників її розвитку.

Прибічники лібералізму водночас визнають, що необмежена свобода підприємництва може призвести до активізації стихійних ринкових сил, що сприяє виникненню *кризових ситуацій* в економіці, соціальних потрясінь. Вони приходять до висновку щодо необхідності державного регулювання економіки, хоча й в обмежених масштабах.

*Інший напрям, соціал-демократичний*, пропонує теорію демократичного соціалізму. Соціал-демократи виступають за багатоукладну економіку і схиляються до визнання переваг вільного ринку, не заперечуючи необхідності часткового впливу держави на розвиток економіки, погоджуючись, з одного боку – із сучасними консерваторами, а з іншого – із сучасними лібералами.

Вихідним теоретичним і методологічним положенням *марксизму* в дослідженні економічних процесів, що відбуваються в суспільстві, є розгляд самого суспільства як соціально-економічної системи, що саморозвивається. Основним методологічним положенням марксизму є твердження, що провідна роль в системі суспільних відносин відводиться *економічним відносинам*, сукупність яких характеризується як економічний базис суспільства, над яким міститься політична, юридична та ідеологічна надбудова, що є похідною від економічного базису [111, с.26].

Неокейнсіанські теорії встановлюють, що обсяг зайнятості пов'язаний з обсягом ефективного попиту, який має регулюватися державою. Під впливом неокейнсіанських теорій після Другої світової війни, відбувається обґрунтована критика теорії ринкової рівноваги, в Західній Європі відбувається відносно посилення державного втручання в регулювання зайнятості і, зокрема в питання регулювання соціальної захищеності найманих працівників. 60 – 70-ті роки ХХ століття відзначені в Західній Європі посиленням законодавчих та колективно-договірних гарантій зайнятості найманих працівників та їх доходів після звільнення. Неоліберальна течія 80-тих років ХХ століття пропагує відродження значення ринку, який є рушійною силою економічного зростання, поважає конкуренцію, не обмежує індивідуальну відповідальність, а результатом такої політики є зменшення державного регулювання. Саме з неоліберальною теорією пов'язують зрушення до флексібілізації ринку праці, перехід до концепції гнучкої захищеності – флексік'юриті, наростання тенденцій до розвитку нестандартних форм зайнятості.

Формування ринку праці, здатного швидко і гнучко реагувати на динаміку економічного розвитку – одна з важливих умов створення сучасного дієвого ринкового механізму, оскільки ринок праці покликаний відігравати вирішальну роль у подоланні неефективної системи зайнятості населення, нераціональної її структури, в адаптації всієї сукупності процесів зайнятості й трудових відносин до умов ринкової економіки, а також у розвитку людського капіталу.

Зазвичай *ринок праці* визначається як інститут або механізм, в якому покупці та продавці здійснюють процеси купівлі-продажу товару «робоча сила», вступаючи у відносини товарного обміну. Тобто це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів виплат за використану робочу силу в залежності від ряду факторів [136, с.7]. Таким чином, *ринок праці* – це інститут взаємодії споживачів праці та її постачальників, тобто юридичних або фізичних осіб, з одного боку, і

конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, професійні знання і навички – з іншого [152, с.208].

*Ринок праці* розглядається також як складна система економічних відносин з обміну індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили та розміщення працівника в системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу [118, с.6-7].

Як складова ринкової економіки ринок праці являє собою систему суспільних відносин з узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили. Йому притаманні наступні характеристики: *по-перше*, це сукупність економічних відносин між попитом і пропозицією робочої сили; *по-друге* – місце перетинання різних економічних і соціальних інтересів і функцій; *по-третє*, з позицій підприємств – поле взаємовідносин окремого підприємства і його співробітників (потенційних або фактичних працівників, які думають про перехід на нове місце роботи в межах фірми) [93, с.134].

*Ринок праці* склався як система суспільних відносин, що відображають рівень розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між силами, що приймають участь на ринку: підприємцями, працівниками і державою [101, с.129]. У більш загальному розумінні *ринок праці* трактується як відображення конкретних систем суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин, що забезпечує функціонування ринкової економіки на підставі дії закону попиту і пропозиції [103, с.101].

*наведені поняття є дещо абстрактними, на нашу думку, оскільки в масштабах конкретного регіону (наприклад, агропромислового), конкретної галузі виробництва, як правило, існує достатньо велика кількість працівників з приблизно однаковим рівнем професійної підготовки, кваліфікації й іншими спільними характеристиками. Пропозиція праці певного виду формується саме такими працівниками. Також певна кількість роботодавців підприємців (підприємців) потребує працівників для виконання схожих робіт, що складає попит на працю певного виду.*

Таким чином, **ринок праці** можна визначити як складну систему економічних відносин щодо узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили в конкретному сегменті економіки з урахуванням його територіально-галузевої специфіки. Отже, ринок праці слід розглядати за окремими ознаками, сегментами, в залежності від того, яка (породжена функціонуванням ринку праці) проблема потребує загального вирішення. З цього слідує, що (як і будь-який інший ринок) ринок праці включає в себе продавців і покупців. В масштабах усієї країни вони формують *національний ринок праці*, в межах транспортної мобільності працівників – *регіональний*. Що стосується так званих окремих ринків (на яких діють особи, що мають певну спеціальність), то про них в рамках класичних теорій можна вести мову певною мірою умовно, оскільки ті ж самі особи за інших умов можуть почати працювати в іншій якості. Це твердження повною мірою стосується ринків праці галузей, статево-вікових і професійно-кваліфікаційних груп. Для подальшого дослідження напрямів регулювання молодіжного сегменту ринку праці даний висновок є особливо важливим.

**Ринок праці молоді** можна визначити як складну систему економічних відносин щодо узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили в конкретному сегменті економіки з урахуванням його територіально-галузевої і демографічної специфіки.

Оскільки зворотною стороною ринку праці виступає безробіття, можна зробити висновок, що стан ринку праці визначається, з одного боку, рівнем зайнятості населення, а з іншого – рівнем безробіття. Тому основною метою регулювання ринку праці є подолання безробіття і забезпечення зайнятості населення (рис.1.1). Відповідно цільова спрямованість зазначеної діяльності вимагає з'ясування змісту поняття «зайнятість», стосовно якої також існують різні підходи. Професор Н.І.Єсинова, стверджує, що *зайнятість* можна розглядати як сукупність економічних відносин, пов'язаних із забезпеченням робочими місцями і участю у господарській діяльності [93, с.166]. Як соціально-економічна категорія *зайнятість* характеризує діяльність громадян,

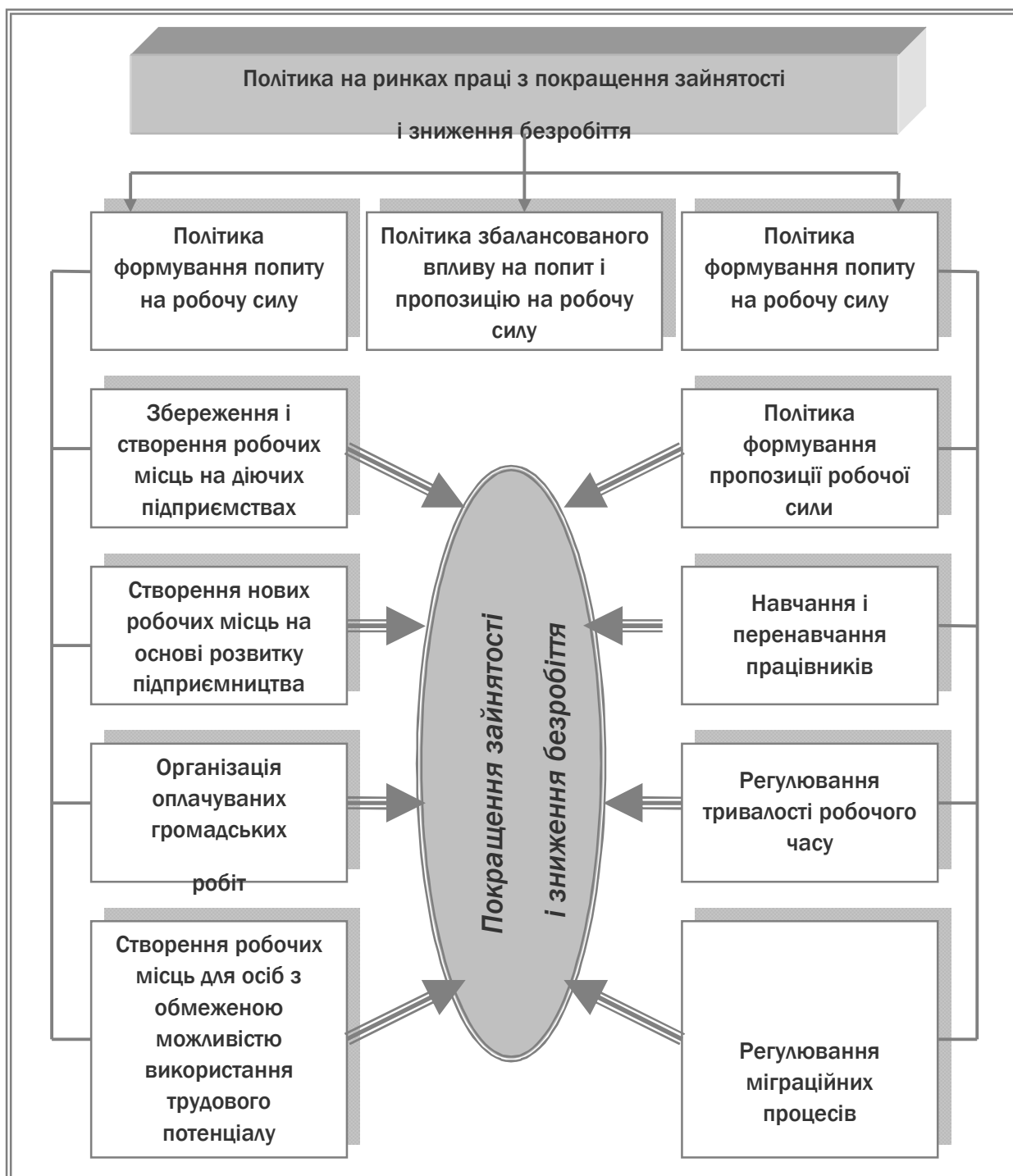
пов'язану із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка не вступає у протиріччя із законодавством і така, що приносить їм заробіток (трудоий дохід) [93, с.166]. З цим підходом погоджуються Г.Г.Мелік'ян,Р.П.Колосова та інші [168].

*Зайнятість населення*, як вважає А.В.Калина – це категорія, яка характеризує розподіл населення на основі суспільного розподілу праці за різними сферами суспільно корисної діяльності.Тобто це ступінь участі працездатного населення у народному господарстві [101, с.108].

На думку Е.М.Лібанової зайнятими можуть бути лише ті,хто пропонує свою робочу силу на ринку праці,є трудоактивними – особи старше певного віку,працездатні і бажаючі реалізувати свою працездатність за винагороду.Тобто термін «*зайняті*» стосується усіх осіб,які протягом певного періоду (тижня або дня) відносились до таких двох категорій: наймані працівники і зайняті на власному підприємстві («самозайняті») [152, с.257].

Існує ще багато визначень зайнятості,але точку зору українського вченого В.М.Петюха, який розглядає *зайнятість з економічних позицій суспільства* – як діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту (національного доходу), ми поділяємо найбільше.Ця зайнятість з огляду на корисність для суспільства має вирішальне значення,оскільки визначає як економічний потенціал суспільства,так і рівень,якість життя населення,добробут окремих громадян [136, с.67].Учений також враховує й соціальну роль зайнятості, розглядаючи *зайнятість із соціальних позицій* як зайнятість, наприклад, такими видами діяльності, як навчання у загальноосвітніх школах(інших денних навчальних закладах), служба в армії,зайнятість у домашньому і підсобному господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку,участь в роботі громадських організацій, волонтерська діяльність [136, с.68].





**Рис.1.1. Соціально-економічна політика держави на ринку праці [93, с.185]**

За новим Законом України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 р. пропонується розуміти зайнятість як не заборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їх особистих та суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно (ч.1. ст. 1) [1]. Не вдаючись до аналізу

наведеного визначення, зауважимо, що стандартною або типовою вважається повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором (ч. 1. ст. 1 Закону № 5067-VI). Це – наймана праця на умовах повного робочого часу на основі безстрокового трудового договору. При зміні хоча б однієї з перелічених умов доцільно вести мову про нестандартну зайнятість. Явище нетипової зайнятості добре відоме чинному законодавству про працю, ним регулюється, зокрема, самозайнятість, праця на умовах строкових трудових договорів або неповного робочого часу, праця за цивільно-правовими договорами тощо. Ці види зайнятості досліджувалися наукою трудового права й отримали належне правове забезпечення. Однак, ними зміст категорії нестандартної зайнятості не вичерпується.

Поняття «нестандартна зайнятість» досі не має чіткого визначення, хоча про неї говорять досить давно. Спеціалісти, науковці та дослідники використовують цілий ряд термінів і понять, таких як: «нестабільна зайнятість», «атипова зайнятість», «неформальна зайнятість», «нерегульована зайнятість», «гнучка зайнятість» і т.п. Проте, як би по-різному не називали цей вид зайнятості науковці, зазвичай у визначення вкладають однаковий зміст. Це обумовлено тим, що більшість дослідників зайнятості використовують підхід «від протилежного». Іншими словами, нестандартною зайнятістю вважаються всі її види, що не відносяться до стандартної зайнятості.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» (з наступними змінами і доповненнями) *зайнятими* вважаються громадяни, що проживають на території держави на законних підставах та [6]:

- працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях;
- самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;

- обрані, призначені або затверджені на оплачувані посади в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;
- проходять службу в Збройних силах України;
- проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;
- зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;
- працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Зайнятість показує наскільки працездатне населення(за категоріями, в тому числі- жінки,молодь тощо) забезпечене робочими місцями у системі кооперації суспільної праці,а також рівень соціального захисту в реалізації права на працю

Регулювання зайнятості населення здійснюється на основі дотримання вимог двох засад:а)забезпечення свободи в праці і зайнятості, заборона примусової, обов'язкової праці; б)створення державою умов для забезпечення реалізації права на працю,на захист від безробіття,на допомогу в працевлаштуванні тощо.

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці і нормативних актів стосовно зайнятості молоді при здійсненні державної політики зайнятості необхідно керуватись такими принципами [136, с.68]:

- 1.Забезпечення рівних можливостей всім громадянам, незалежно від походження, соціального та майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, відношення до релігії, в реалізації права на праці і вільний вибір виду діяльності;
- 2.Сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, яка запобігає безробіттю, створення нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- 3.Добровільність праці,відповідно до якої зайнятість заснована на вільному волевиявленні громадян.

Для здійснення результативного регулювання зайнятості важливо визначити статус зайнятості для економічно активного населення(включаючи безробітних).Статус визначається для частини трудових ресурсів,що беруть участь у суспільно корисній діяльності. Це може бути як група людей,котрі пропонують робочу силу для виробництва товарів і послуг з метою одержання доходу,так і та група населення,що бере участь у суспільно корисній діяльності, яка не приносить прямого грошового доходу або приносить дохід, безпосередньо не пов'язаний із виробництвом.Традиційний підхід виділяє п'ять статусів [20, с.37-38]:

- 1).наймані працівники - особи, що працюють за укладеним письмовим контрактом (договором) або за усною домовленістю з керівництвом підприємства щодо умов трудової діяльності, за яку вони отримують узгоджену при наймі оплату;
- 2).працюючі на індивідуальній основі – особи, що самостійно здійснюють діяльність, яка приносить їх дохід, без використання або з використанням найманих працівників на короткий термін;
- 3).роботодавці – особи, що керують власним підприємством або уповноважені керувати державою, акціонерним товариством тощо. Роботодавець може повністю або частково делегувати свої функції найманому управляючому, залишаючи за собою відповідальність за справи на підприємстві;
- 4).неоплачувані працівники сімейних підприємств – особи, що працюють без оплати на сімейному підприємстві, власником якого є їх родич;
- 5).особи, що піддаються класифікації за статусом зайнятості – безробітні, які не займались раніше трудовою діяльністю, що приносила їм дохід, а також особи, яких складно віднести до певного статусу зайнятості.

Практична потреба результативного регулювання зайнятості населення вимагає виділення видів зайнятості,на які може бути спрямований регулюючий вплив держави.В першу чергу, - це повна, продуктивна і вільно обрана зайнятість. *Повна занятість* – це стан найбільшого залучення працездатного населення до суспільно корисної діяльності. Вона характеризує такий стан, при

якому роботою забезпечені всі, хто її потребує і бажає працювати, що відповідає наявності збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили [93, с.169]. Її слід розглядати як зайнятість, за якої пропозиція робочої сили покривається попитом з боку суспільного виробництва [136, с.69-70].

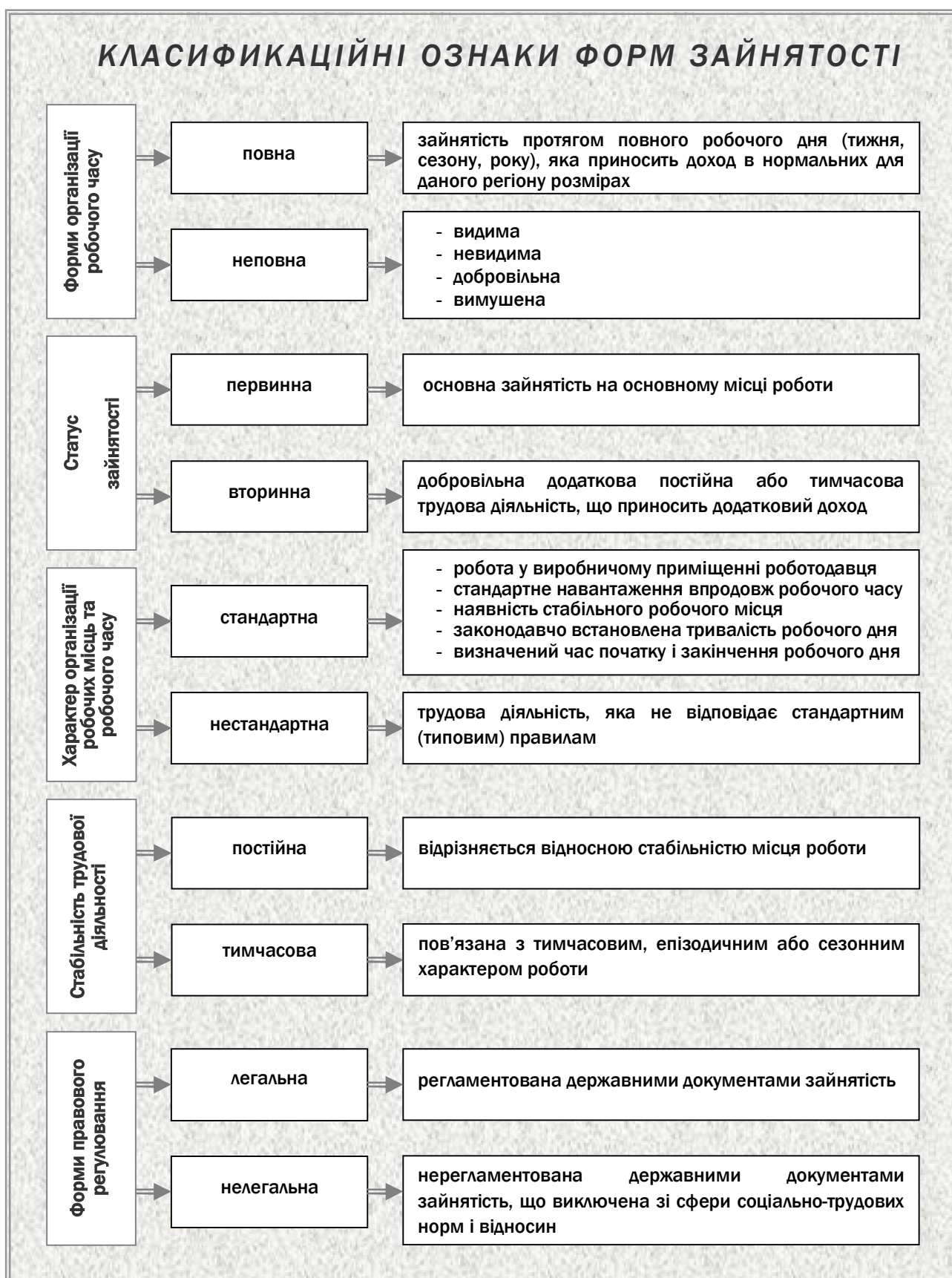
Необхідною умовою забезпечення повної зайнятості при прискоренні зростання ефективності праці Г.Г.Мелік'ян і Р.П.Колосова розглядають зниження попиту населення на робочі місця, подолання надзайнятості його окремих груп на основі удосконалення програми соціальної допомоги *молоді*, котра поєднує навчання з роботою, жінкам, котрі мають дітей, пенсіонерам. Мовиться про соціально і економічно необхідне перегрупування трудових ресурсів між сферою праці, навчанням і добровільною незайнятістю [168, с.92].

Якщо повна зайнятість відповідає екстенсивному аспекту зайнятості, то продуктивна зайнятість – інтенсивному. *Продуктивна зайнятість* – це така зайнятість, яка за рахунок високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає кожному працівникові дохід, не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто, як мінімум, для простого відтворення робочої сили [136, с.67].

*Вільно обрана зайнятість* передбачає, що право розпоряджатись власною здатністю до праці належить виключно власнику робочої сили, тобто самому працівникові [93, 20].

Також виділяють інші форми зайнятості, які в узагальненому вигляді наведено на рис.1.2.

Ринок праці в сфері зайнятості не може бути саморегульованою системою. Більш повна і ефективна зайнятість досягається завдяки її *державному регулюванню* – перегрупуванню фінансових, матеріальних і трудових ресурсів в народному господарстві, пріоритетних напрямів НТП, розміщення продуктивних сил, шляху підвищення якості і рівня життя.



**Рис.1.2. Класифікація форм зайнятості населення**

Державою надаються певні гарантії зайнятості населення:

- добровільність праці і вибору діяльності;

- захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу і незаконного звільнення з роботи;
- безкоштовне сприяння у виборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до професійної підготовки, освіти, особистих і суспільних потреб;
- виплати вихідної допомоги і збереження середнього заробітку на період працевлаштування працівникам, які втратили постійне місце роботи;
- безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах;
- виплати безробітним допомоги по безробіттю у встановленому порядку.
- Також Законом України «Про зайнятість населення» передбачені додаткові гарантії щодо працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, а саме: жінкам, які мають дітей віком до 6 років;
- одиноким матерям з дітьми до 14 років;
- *молоді, яка закінчила освіту;*
- особам перед пенсійного віку;
- особам, звільненим після відбуття покарання.

З метою працевлаштування зазначених категорій адміністрації місцевого рівня бронюють на підприємствах всіх форм власності з чисельністю понад 20 осіб близько 5% робочих місць за робітничими професіями, в тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Основними завданнями державної служби зайнятості в Україні є такі:

- аналіз і прогнозування попиту і пропозиції на ринку праці, інформування про стан ринку праці;
- консультування громадян і власників підприємств, організацій, установ про можливість отримання роботи і забезпечення робочою силою;

- облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- допомога громадянам у підборі підходящої роботи, а роботодавцям – в підборі необхідних працівників;
- організація професійної підготовки і перепідготовки громадян, які лишились без роботи;
- надання послуг щодо працевлаштування і профорієнтації незайнятого населення;
- реєстрація безробітних і надання їм в межах своєї компетенції допомоги, в тому числі і матеріальної;
- участь у підготовці перспективних і поточних програм зайнятості і заходів щодо соціального захисту різних верств населення від безробіття.

На основі вищевикладеного можна зробити висновок, що процес формування механізму зайнятості населення об'єднує три основні напрями:

- зайнятість населення;
- формування ринку робочої сили;
- регулювання зайнятості і забезпечення соціального захисту населення.

*Перший напрям* включає в себе: встановлення масштабів вивільнення робочої сили, передумови для забезпечення працевлаштування вивільнених, формування механізму залучення незайнятого населення до суспільно-корисної діяльності і перерозподілення його через систему різних сфер прикладання праці. *Другий напрям* включає в себе категорії осіб, що потребують працевлаштування: безробітні в результаті вивільнення з виробництва, безробітні з осіб, що раніше не працювали, що отримують допомогу по безробіттю, а також тих, хто погодився пройти підготовку і перепідготовку кадрів. *Третій напрям* передбачає створення і функціонування системи державної і регіональних (обласних служб зайнятості). Через їх систему формується масив даних щодо чисельності працівників, що вивільняються із



галузей народного господарства, збираються і концентруються дані щодо наявності безробітних [101, с.132].

Заходи регулювання зайнятості, за допомогою яких держава може коригувати найбільш гострі диспропорції, можна класифікувати: за масштабами впливу; за способом впливу; за типом впливу; за змістом; за об'єктом впливу. Як правило, в *період кризи* акцент робиться на регулюванні державою кількісних параметрів і організаційних аспектів зайнятості, а в період розквіту – на удосконаленні її якісного змісту. Вплив держави на зайнятість має певні межі, які визначаються ефективністю відтворення суспільного капіталу, а також фінансовими ресурсами, якими володіє держава.

*Політика зайнятості* має відображати нормативний стан зайнятості, якого необхідно досягти, вирішуючи проблеми даного часу [168, с.91]. Вона має декілька рівнів: державний; регіональний; локальний. На *державному рівні* - має носити комплексний характер і бути націленою на формування основних рис зайнятості у соціальній ринковій економіці: забезпечення повної зайнятості як необхідної передумови реалізації громадянами права на працю і досягнення високого рівня життя в якості *стратегічної мети*. Збалансованість попиту і пропозиції робочих місць має стати *тактичною метою*, що є можливим лише за комплексного підходу до умов досягнення збалансованості пропозиції і попиту робочої сили. *Регіональні проблеми зайнятості* в Україні загострились у зв'язку зі змінами в галузевій структурі зайнятості за роки ринкових реформ і мають суттєві відмінності. За результатами досліджень [103] можна зробити такий висновок: в регіонах, де переважають жінки, люди похилого віку, особи з високим рівнем освіти, рівень безробіття є невисоким, але зростає воно швидко; в регіонах, де серед безробітних висока частка чоловіків, *молоді*, та осіб із низьким рівнем освіти і в водночас проблеми безробіття дуже гострі, рівень безробіття є високим, але зростає воно, як правило, повільніше, ніж у середньому по країні. В Україні проблеми безробіття найбільше загострились в західних агропромислових регіонах з високим природним приростом населення. Тут на ринок праці постійно виходить *велика кількість молоді*, а

кількість робочих місць скорочується, тому тут найвищою є частка трудової (у тому числі зовнішньої) міграції населення.

Вище зазначене зумовлює необхідність дослідження концептуальних засад управління зайнятістю й створення належних умов для розвитку нестандартних її форм з метою трудовозбереження молоді на українському ринку праці.

## **1.2. Науково-теоретичні підходи до вивчення нестандартної зайнятості молоді.**

Сучасні умови становлення постіндустріального суспільства в Україні спонукали до поширення більш гнучких форм зайнятості, які передбачають «розмивання» основних стандартів регулювання правовідносин на ринку праці. Зміни в організації праці та більш гнучке використання режиму робочого часу, а також у характері взаємовідносин «найманий працівник – роботодавець» призвели до появи нових нестандартних форм зайнятості.

Фактори, що зменшують попит на стандартну зайнятість та розширюють використання гнучких нестандартних форм зайнятості, різноманітні та зумовлені об'єктивними глобалізаційними процесами, які впливають на розвиток національної економіки. Зменшення частки традиційних галузей промисловості в результаті структурних змін в економіці призвело до скорочення попиту на стандартну зайнятість, розвиток та розширення сфери послуг потребує зайнятих осіб, які могли б працювати в умовах гнучкого робочого графіку за тимчасовими контрактами з більшою чи меншою тривалістю робочого часу, ніж передбачено законодавством. Важливою умовою зайнятості стає функціональна гнучкість працівника, коли він може займати ту чи іншу посаду на підприємстві за розпорядженням роботодавця, заміщати відсутнього працівника, поєднуючи виконання обов'язків. Глобальна конкуренція вимагає від підприємців-роботодавців зменшення витрат для підвищення рівня конкурентоспроможності своїх товарів та послуг, а від працівників – пристосування до умов підвищеної гнучкості зайнятості, що, в свою чергу, збільшує невизначеність та нестабільність умов, в яких

розвиваються відносини суб'єктів трудових відносин. Роботодавці в країнах, що розвиваються, й у розвинених країнах змушені зменшувати використання стандартної зайнятості, пов'язаної з високими витратами на податки та соціальні гарантії, і віддавати перевагу нестандартним працівникам з тимчасовими контрактами, звільнення яких не тягне за собою значних фінансових витрат. Висока частка заробітної плати в собівартості продукції країн з розвинутою економікою підштовхує до перенесення виробництв в інші регіони або країни, де рівень витрат на оплату праці менший, отже, розвивається нестандартна зайнятість за схемами аутсорсингу, офшорингу, лізингу персоналу для збереження конкурентоспроможності підприємств на глобалізованому ринку.

До заміни стандартних форм зайнятості населення нестандартними спонукає також розвиток інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). У високорозвинених країнах інтенсивне впровадження ІКТ зумовлює досить інтенсивне створення інновативних віртуальних підприємств на основі електронної пошти та Інтернету [5, с. 9]. Наявність сучасних засобів зв'язку дозволяє працівникам виконувати багато видів робіт на віддаленні від роботодавця або замовника, використовуючи зручний режим робочого часу. Для замовника принциповими залишаються вимоги щодо якості товарів та послуг, наданих в обумовлені строки, економія витрат для організації робочого місця підштовхує їх до надання переваги не стандартній зайнятості на умовах довічного найму, а віддаленим тимчасовим працівникам.

Значну роль в поширенні нестандартної зайнятості відіграють демографічні зрушення в структурі робочої сили. Вихід на ринок праці жінок, які мають неповнолітніх дітей, молоді, котра навчається, пенсіонерів, що бажають отримати додатковий дохід, поява такої нової вразливої категорії населення, як внутрішньо переміщені особи, підвищили пропозицію зі сторони працівників на нестандартну зайнятість. Ці категорії працівників погоджуються на віддалену зайнятість, роботу на умовах неповного робочого дня з гнучким графіком, вони зацікавлені отримувати невисокий дохід, реалізуючи свій

трудоий потенціал, здобуваючи необхідний досвід роботи, і не вимагають від роботодавця соціальних та фінансових гарантій у повному обсязі.

Ринок праці, як головний регулятор трудових відносин, стимулює створення нових ефективних робочих місць, збільшуючи питому вагу нестандартних форм зайнятості, які є більш конкурентними внаслідок їх гнучкості і адаптивності.

За таких умов особливого значення набуває дослідження теоретичних засад та тенденцій розвитку нестандартної зайнятості та її державного регулювання. У той же час нестандартна зайнятість в економіці трансформаційного типу є відносно новою, а тому недостатньо дослідженою підсистемою соціально-трудоих відносин.

Поняття «нестандартна зайнятість» досі не має чіткого визначення, хоча про неї говорять досить давно. Спеціалісти, науковці та дослідники використовують цілий ряд термінів і понять, таких як: «нестабільна зайнятість», «атипова зайнятість», «неформальна зайнятість», «нерегульована зайнятість», «гнучка зайнятість» і т.п. Проте, як би по-різному не називали цей вид зайнятості науковці, зазвичай у визначення вкладають однаковий зміст. Це обумовлено тим, що більшість дослідників зайнятості використовують підхід «від протилежного». Іншими словами, нестандартною зайнятістю вважаються всі її види, що не відносяться до стандартної зайнятості. У більшості країн «стандарт» зайнятості закріплено законодавчо і означає зайнятість в режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору та на чітко визначеному стандартному робочому місці [3, с. 94]. Виходячи з цього, всі види зайнятості, що тим чи тим чином відхиляються від зазначеного стандарту, можуть вважатися нестандартними. А саме, це зайнятість, що пов'язана з роботою за строковими і неформальними договорами, поза межами нормальної тривалості робочого часу та у нестійких умовах трудової діяльності. Розвиток нестандартних форм зайнятості і нестійкість соціально-трудоих відносин — основні причини розвитку явища, що отримало назву «прекаризація». На нашу думку, термін «нестандартна зайнятість» не несе в собі того змістовного на-

вантаження, як відповідний англomовний термін — «precarious employment», який можна перевести як «сумнівна», «ненадійна», «ризикована» зайнятість. Використання англomовного терміна дозволяє охопити різні аспекти цього виду зайнятості і більш повно виразити її суть. Явище прекарізації має глобальний характер і про нього говорять практики та науковці у всьому світі. У сучасному світі масштаби, популярність і значення прекарізації безупинно зростає. Відповідно, це свідчить про те, що дедалі росте попит на нетипову зайнятість з боку роботодавців і, відповідно, трансформується пропозиція праці. Тобто в таких умовах ми вже не можемо стверджувати, що стандартна зайнятість має бути єдиною у соціально-трудовах відносинах. До нестандартних форм зайнятості належать такі її різновиди [40, с. 94] :

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;
- нереєстрована зайнятість у формальному секторі.

Дуже важко знайти чіткі і однозначні критерії, що дозволяють виокремити тих, хто працює в рамках стандартної зайнятості, від тих, хто працює в рамках нестандартної зайнятості. Тому, перш за все, слід окреслити причини включення працівників до трудових відносин, які є відмінними від стандартних й визначити соціальні позиції працівників, котрі беруть участь у такій системі відносин. [7, с. 82].

Виділяють два типи трудових траєкторій, які приводять працівників до необхідності почати працювати у нестандартних умовах.

Перший тип — це *низхідна трудова мобільність*, зумовлена різноманітними причинами суб'єктивного характеру та зовнішніми чинниками. До суб'єктивних причин низхідної траєкторії можна віднести неспроможність,

ненаполеглевість, небажання людини до набуття знань, які б допомогли їй отримати знання і навички, необхідні для одержання гідної роботи. *До зовнішніх можна віднести:* занепад підприємства чи галузі застосування умінь і знань, сімейні обставини, відсутність попиту на вузьку і специфічну кваліфікацію тощо. Цей вид трудової траєкторії тісно пов'язаний з наявністю певної життєвої ситуації, яка і змушує людину погоджуватись на роботу за не вигідних для неї умов. Другий тип — це *адаптаційна мобільність*, оскільки головним критерієм руху працівників є їх висока спроможність до пристосування та свідомо відмова від цінностей традиційних і законних трудових стандартів. Це стосується працівників, які мають можливість працевлаштування на умовах стандартної зайнятості, проте роблять свій вибір на користь нестандартних форм зайнятості свідомо, вважаючи, що це значно збільшить їхній прибуток.

Ряд дослідників розглядають розвиток нестандартної зайнятості як фактор прекаризації населення. Нестабільна соціально-економічна ситуація, розширення використання гнучких нестандартних та незахищених форм зайнятості, невпевненість в майбутньому, як вважає британський соціолог Г. Стендінга, формують так званий «новий клас» — *прекариат*, до якого дослідник відносить всіх осіб, яких об'єднує відчуття, що їхня робота є випадковою, вимушеною, й нестабільною [105, с.31]. О.М.Білик, українська дослідниця, розглядаючи види трудових відносин, що роблять зайнятість працівників нестандартною, розраховує чисельність прекариату і для оцінки масштабів прекаризації виділяє такі категорії населення: *безробітні; зайняте населення з вкрай низьким рівнем доходів; населення, зайняте у неформальному секторі економіки; працівники, які не мають стабільної роботи і впевненості в її збереженні; населення, яке офіційно працює в умовах вимушеної неповної зайнятості; сезонні працівники; працівники, які здійснюють трудову діяльність у шкідливих умовах; нелегальні трудові мігранти* [9, с.299]. До цього переліку сміливо можна включити і внутрішньо переміщених осіб. У рамках нестандартно зайнятості роботодавцем формується система трудових відносин, що перетворює працівників у ресурс без можливості впливати на умови своєї

праці. Ця система нестандартних трудових відносин охоплює «соціально слабких» осіб [9, с. 300]. До прекаріату відносять як зайнятих, так і безробітних осіб, що розширює масштаби нестабільності в економіці. Нестандартна зайнятість і прекаріат – це не ідентичні категорії, хоча залучені до них особи мають спільні характеристики нестабільності та невизначеності трудових відносин.

Дослідниками було запропоновано ряд термінів для визначення нестандартної зайнятості: найбільш поширеними з них є терміни «атипова зайнятість» (atypical employment) [126] та нестандартна зайнятість (nonstandard employment) [124]. Поняття стандартної і нестандартної зайнятості не є загальноприйнятими, але все частіше використовуються дослідниками. Американський соціолог А. Каллеберг зазначає, що стандартна організація ієрархічних трудових відносин скоріше є історичною аномалією, тоді як різноманітні форми нестандартної зайнятості – загальним правилом [144]. Часта зміна роботи перетворюється в норму, а тривала і гарантована зайнятість у одного роботодавця зустрічається все рідше. У більшості країн світу тимчасові працівники (включаючи зайнятих за строковими контрактами, сезонних працівників, співробітників агентств, що надають трудові послуги третім особам і т.д.) є найбільш швидко зростаючим сегментом нестандартної зайнятості [123].

Ймовірність тимчасової зайнятості є вищою у великих містах, на великих підприємствах, на фірмах, де відсутні профспілки, на виробництвах, що мають сезонний характер [139, р.21].

Професор Гарвардської школи бізнесу Р.М. Кантер у своїх дослідженнях показала, що під впливом еволюційних змін у соціально-трудої сфері, системи довічного найму змінюються договори про працевлаштування, жоден з яких повної і постійної зайнятості не передбачає [145]. Перспективу постійної зміни роботи, послідовного переукладання контрактів, що укладаються на певний термін, відзначив Ч. Хенді в теоріях організації-трилисника і портфелі робіт [138, р. 87].

Поняття нестандартної зайнятості в науковій літературі визначається по-різному. Такий вчений, як В.С. Васильченко під нестандартною зайнятістю розуміє *зайнятість громадян, яка не має певних стандартів і повної регламентації (тимчасова, сезонна, самозайнятість, надомна праця тощо)* [12, с. 17].

Найвагомішою працею, присвяченою нестандартній зайнятості в Росії, є монографія В.Є. Гімпельсона та Р.І. Капелюшнікова «Нестандартна зайнятість у російській економіці». Вони вважають стандартною зайнятість за наймом у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору на підприємстві або в організації, під безпосереднім керівництвом роботодавця або призначених ним менеджерів. Усі інші форми зайнятості, котрі є відмінними від описаного стандарту вони вважають «нестандартними» [64, с. 16]. Гнучкість ринку праці та трудових відносин розглядається російськими вченими в контексті розвитку таких нестандартних форм зайнятості як неповна, тимчасова, випадкова, неформальна й зайнятість в домашніх господарствах населення. Схожу точку зору має український вчений А.М. Колот [53, с. 75]. Як зазначає О.В. Жадан, нестандартність зайнятості можна розглядати у широкому (нестандартність фактичних умов зайнятості) та вузькому трактуваннях (нестандартність трудової угоди), стандартність слід розглядати із загальнотеоретичної і з нормативної точок зору. [40]. Нормативний підхід заснований на законодавчому закріпленні ознак стандартності зайнятості. Теоретичний підхід до визначення стандартності постійно змінювався залежно від особливостей соціально-економічного розвитку. Постіндустріальний розвиток економіки призвів до формування теоретичних концепцій дуального ринку праці, «периферійних робочих місць», «контрактної бахроми» [111, с. 114]. Особливостями вітчизняного ринку праці стали різноманітні «нестандартні» способи адаптації – робота в режимі неповного робочого дня та вимушені неоплачувані адміністративні відпустки. «Нестандартність» у даному випадку не означає, що такі механізми абсолютно унікальні. Вони зустрічались в різних і в інших перехідних економіках, однак



майже ніде їх розмах і розмаїття не були настільки значними, а концентрація – такою щільною, як в Україні [13, с. 27].

Дослідження Е.М. Лібанової спрямовані на вивчення проблем сегментації зайнятості в Україні, формування й поширення незареєстрованої зайнятості та можливості її державного регулювання [54, с. 3]. В роботах В.В. Близнюк питання регулювання зайнятості населення розкриваються в контексті соціальної політики держави [11, с. 3]. Л.С. Лісогор класифікацію видів зайнятості здійснює залежно від ознак реєстрації, тривалості робочого періоду, організації робочого місця та розрізняє стандартні та нестандартні (нерегламентовані) види зайнятості [55, с. 185]. Значний внесок у дослідження неформальної зайнятості, обґрунтування її структури згідно з розробленими критеріями зроблено І.Л. Петровою [108].

Українські вчені В.М. Данюк, В.М. Петюх розглядають використання нестандартної зайнятості як можливість пристосування суб'єктів ринку праці до економічних змін [34, с. 203]. В.М. Петюх, зокрема, розглядає нестандартну зайнятість як гнучку зайнятість, пов'язану із соціальним статусом індивідів (фермери, підприємці, неоплачувані члени сімей, особи, зайняті індивідуальною трудовою діяльністю, особи «вільних» професій), вчений вважає, що нестандартна зайнятість потребує правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення [77, с. 116].

Реальні та потенційні переваги і недоліки використання дистанційної зайнятості для суб'єктів соціально-трудоких відносин розглядає І.І. Моторна. У її трактуванні дистанційна зайнятість – це взаємодія працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудокі відносини у віртуальному середовищі з використанням ІКТ. Напрями зменшення наслідків прекаризації та проблеми правового регулювання позикової праці вивчає Т.В. Перегудова, аналізуючи соціальні наслідки впровадження аутстафінгу персоналу, що включають зміну стандартів умов праці та фрагментацію трудових відносин, [72].

Реальні та потенційні переваги і недоліки використання дистанційної зайнятості для суб'єктів соціально-трудова відносин розглядає І.І. Моторна. У її трактуванні дистанційна зайнятість – це взаємодія працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини у віртуальному середовищі з використанням ІКТ. В нашій країні достатньо складно оцінити ситуацію, в зв'язку з тінізацією телероботи [61, с.6 – 12]. Напрями зменшення наслідків прекаризації та проблеми правового регулювання позикової праці вивчає Т.В. Перегудова, аналізуючи соціальні наслідки впровадження аутстафінгу персоналу, що включають зміну стандартів умов праці та фрагментацію трудових відносин, що формують основу нестабільності [72].

Слід зазначити, що для дослідження нестандартної зайнятості сформовані певні передумови, але цілісної концепції феномену нестандартної зайнятості в сучасному українському суспільстві поки що не створено. Тому комплексне вивчення становлення і розвитку нестандартних форм зайнятості є необхідним і своєчасним дослідженням і буде матиме позитивне значення для розвитку соціально-трудова відносин.

На основі аналізу наукової літератури щодо визначення поняття «стандартна зайнятість» виявлено, що умовами стандартності є: повний робочий день (повне трудове навантаження); робоче місце у приміщенні, що надається працедавцем; постійний характер роботи за трудовим договором; праця в одного роботодавця. Фахівці Міжнародної організації праці [136] критеріями «стандартності» зайнятості вважають перші три умови. Проте швидкий розвиток позикової зайнятості передбачає можливість посередництва у працевлаштуванні. Тобто суб'єктами трудових відносин є найманий працівник, роботодавець де-юре – агенція, яка надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, та роботодавець де-факто. Ці особливості необхідно враховувати при визначенні нестандартних умов працевикористання.

Отже, поняття нестандартної зайнятості може розглядатися як із широких філософсько-світоглядних позицій, так і вузьких підходів, що базуються на обліково-статистичних особливостях соціально-трудова відносин. Основними детермінантами впливу на дослідження нестандартності є динамічність цієї категорії (оскільки те, що на сьогодні сприймається переважно як нестандарт, в майбутньому розглядатиметься і визначатиметься у суспільстві як норма), широке та вузьке її розуміння, багаторівневність дослідження (макро, мезо та локальний рівень), можливість прийняття рішення щодо використання нестандартної зайнятості для задоволення різних видів потреб.

Узагальнюючи існуючі підходи до визначення нестандартної зайнятості, у *вузькому розумінні* розглядатимемо цю категорію, як форму зайнятості, що характеризується нестандартністю трудового договору за нормативно-правовими критеріями.

У *широкому розумінні* - як форму зайнятості у формальному і неформальному секторах економіки, як сукупність соціально-економічних відносин щодо відтворення робочої сили в умовах працевикористання, що відрізняються від стандартних та забезпечують гнучкість ринку праці, підвищують мобільність та адаптаційні можливості його суб'єктів до змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах. Даний підхід відрізняється тим, що у наведеному трактуванні увага зосереджується на комплексній інтерпретації нестандартної зайнятості, що розглядається за визначеними чинниками виокремлених класифікаційних ознак.

Результатом розвитку нестандартної зайнятості забезпечення гнучкості ринку праці, що своєю чергою дозволяє отримати як економічні, так і соціальні переваги і вигоди. Серед яких – отримання вищого рівня доходів для роботодавців за рахунок зниження витрат на робочу силу, а для працівників – диференціація сфер прикладання праці. Соціальні переваги для працівників реалізуються через розвиток соціального капіталу, отримання суспільного визнання, можливостей підвищення кваліфікації та самореалізації. За умов змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах використання

Отже, поняття нестандартної зайнятості може розглядатися як із широких філософсько-світоглядних позицій, так і вузьких підходів, що базуються на обліково-статистичних особливостях соціально-трудова відносин. Основними детермінантами впливу на дослідження нестандартності є динамічність цієї категорії (оскільки те, що на сьогодні сприймається переважно як нестандарт, в майбутньому розглядатиметься і визначатиметься у суспільстві як норма), широке та вузьке її розуміння, багаторівневність дослідження (макро, мезо та локальний рівень), можливість прийняття рішення щодо використання нестандартної зайнятості для задоволення різних видів потреб.

Узагальнюючи існуючі підходи до визначення нестандартної зайнятості, у *вузькому розумінні* розглядатимемо цю категорію, як форму зайнятості, що характеризується нестандартністю трудового договору за нормативно-правовими критеріями.

У *широкому розумінні* - як форму зайнятості у формальному і неформальному секторах економіки, як сукупність соціально-економічних відносин щодо відтворення робочої сили в умовах працевикористання, що відрізняються від стандартних та забезпечують гнучкість ринку праці, підвищують мобільність та адаптаційні можливості його суб'єктів до змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах. Даний підхід відрізняється тим, що у наведеному трактуванні увага зосереджується на комплексній інтерпретації нестандартної зайнятості, що розглядається за визначеними чинниками виокремлених класифікаційних ознак.

Результатом розвитку нестандартної зайнятості забезпечення гнучкості ринку праці, що своєю чергою дозволяє отримати як економічні, так і соціальні переваги і вигоди. Серед яких – отримання вищого рівня доходів для роботодавців за рахунок зниження витрат на робочу силу, а для працівників – диференціація сфер прикладання праці. Соціальні переваги для працівників реалізуються через розвиток соціального капіталу, отримання суспільного визнання, можливостей підвищення кваліфікації та самореалізації. За умов змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах використання

нестандартної зайнятості розширює адаптаційні можливості та мобільність молоді на ринку праці, що підвищує актуальність оновлення існуючих стандартів використання робочої сили, удосконалення статистичного вимірювання. Розвиток нестандартних форм зайнятості вимагає більш активного державного регулювання нестандартної зайнятості та перегляду трудового законодавства, колективних договорів і укладених контрактів для мінімізації ризиків в умовах нестабільності.

Визначимо класифікаційні критерії зайнятості і виокремимо ознаки, що визначають нестандартну зайнятість відповідно до національних умов :

### **1. За характером використання робочого часу:**

- *повна зайнятість* – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором (зазвичай 40 годин на тиждень, але в окремих країнах Європи ця норма є значно меншою);
- *неповна зайнятість* – зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку (*ознака нестандартної зайнятості*). У тому числі:
  - а) добровільна неповна зайнятість – зайнятість неповний робочий час важлива для молоді, котра навчається; пенсіонерів; батьків, котрі знаходяться у відпустці по догляду за дитиною; людей з вадами здоров'я.
  - б) вимушена неповна зайнятість, яка розвивається у формі недозайнятості, пов'язаної з економічними причинами: адміністративні відпустки без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням та робота в режимі неповного робочого дня / тижня у разі простою підприємства, установи, організації з не залежних від працівника причин;

– *понаднормова зайнятість* – зайнятість, тривалість якої вища понад встановлену тривалість робочого часу (*ознака нестандартної зайнятості*). У її межах варто розрізняти:

а) добровільну понаднормову зайнятість, за якої працівник може бути зайнятий понаднормово на основному робочому місці і зацікавлений отримувати додаткову оплату праці за роботу в понадурочний час; також працівники можуть поєднувати зайнятість за основною та додатковою роботою (праця за сумісництвом, суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника).

б) вимушену понаднормову зайнятість – таку, що суперечить інтересам працівника, який шукає роботу з меншим трудовим навантаженням і погоджується з отриманням відповідно меншої оплати за свою працю;

## **2. За формалізацією зайнятості:**

– *формальна зайнятість* на підприємствах (в організаціях) реальної економіки;

– *неформальна зайнятість* – зайнятість лише у неформальному секторі та зайнятість у формальному і неформальному секторах за неформальними угодами. В цій ситуації актуальним є питання якою є зайнятість (основна чи додаткова) в неформальному секторі (*ознака нестандартної зайнятості*);

## **3. За строком договору:**

– *постійна зайнятість* – зайнятість на основі безстрокового трудового договору, що укладається на невизначений термін;

– *непостійна зайнятість* – зайнятість на певний строк, встановлений за погодженням сторін, або на час виконання певної роботи, що визначається укладанням трудового договору (*ознака нестандартної зайнятості*):

а) зайнятість за договором (контрактом) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін – зайнятість за трудовою угодою на визначений строк (контракти можуть бути короткострокові 1 – 3 роки, середньострокові до 5-ти

років та довгострокові більш ніж на 5 років). При зайнятості за довгостроковим контрактом оцінки цієї форми нестандартної зайнятості можуть бути заниженими, оскільки працівники часто ідентифікують свою зайнятість як постійну;

б) зайнятість на час виконання певної роботи – зайнятість на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням умов її виконання, характеру такої роботи; зайнятість осіб, найнятих на сезонні роботи;

#### **4. За способом найму:**

– *за трудовим договором між роботодавцем і працівником*, гарантії та зобов'язання при укладанні якого забезпечуються чинним трудовим законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства між роботодавцем з однієї сторони і представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони. При чому за національним законодавством трудовий колектив підприємства становлять громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності саме на основі трудового договору.

#### **5. За формою організації робочого місця:**

– *за договором цивільно-правового характеру* – значна частина зайнятих на умовах такого договору працюють за схемами офшорингу, аутсорсингу, лізингу, аутстафінгу персоналу, тобто працівники, котрі шукали роботу через недержавні служби зайнятості, які займаються наданням послуг з посередництва у працевлаштуванні; угода між працівником і власником підприємства регулюється цивільно-правовим кодексом, а не трудовим законодавством, тому такі працівники позбавлені гарантій, передбачених трудовим законодавством і колективним договором (*ознака нестандартної зайнятості*);

– *без письмового договору* – зайнятість за усною домовленістю, що є найменш захищеною формою нестандартної зайнятості, наприклад, краудсорсинг, неформальна зайнятість, що передбачає залучення для виконання певної роботи не професіоналів, а волонтерів добровільно на безоплатній основі, без укладання трудового договору; зайняті за усною домовленістю можуть покладатися тільки на морально-етичні норми роботодавця, тому зобов'язання щодо виконання робіт або надання послуг, оплата та охорона праці нестабільні або не гарантуються (**ознака нестандартної зайнятості**).

– *на робочому місці в приміщенні*, наданому роботодавцем, на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене трудовим договором;

– *віддалена зайнятість* в місцях, розташованих поза приміщеннями підприємства роботодавця, що дозволяє працівникам самостійно обирати графік та місце роботи (Інтернет- клуби, телеофіси, спеціально створені приміщення з необхідною технікою та комунікаціями, дім тощо) (**ознака нестандартної зайнятості**) у тому числі:

а) *зайнятість в будь-якому доступному місці, зручному для працівника, на основі використання ІКТ* – віддалена зайнятість, що передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій, які дають можливість організувати робоче місце не лише вдома у працівника, але в будь-якому місці, зручному для нього (кафе, парк, сквер, Інтернет- клуб, дім тощо), до такої зайнятості можуть залучатися фрілансери – люди творчих професій, висококваліфіковані фахівці, зайнятість яких часто-густо пов'язана із створенням та використанням інновацій. Інноваційне ядро нестандартної зайнятості у подальшому розглянемо саме на прикладі цієї зайнятості;

б) *надомна зайнятість* – віддалена зайнятість, яка передбачає виконання певних робіт на робочому місці, яке облаштовується в особистому житлі. Така форма зайнятості забезпечує роботою людей, які мають бажання працювати, але не мають можливості працювати на стандартних робочих місцях і за стандартним регламентом (особи з особливими потребами, особи, котрі



знаходяться у відпустках по догляду за дитиною тощо, але мають бажання працювати;

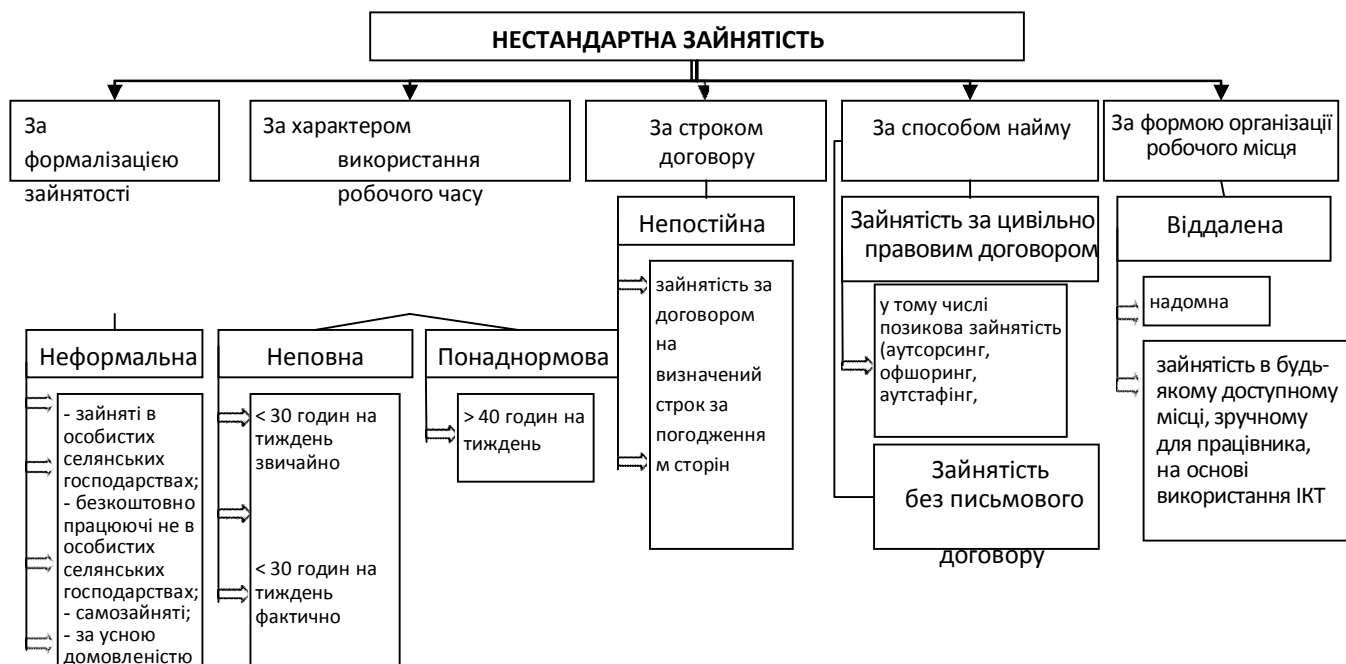
З одного боку, нестандартна зайнятість стимулює активність й самостійність щодо прийняття рішень, забезпечує гнучкість трудових відносин, створює можливості для творчої самореалізації. Для кадрового забезпечення інноваційних процесів в національній економіці розвиток інноваційної складової нестандартної зайнятості є важливим напрямом її державного регулювання. А з іншого боку, нестандартні або, за термінологією МОП, неадекватні форми зайнятості, визначені 16-ою Міжнародною конференцією статистиків праці, характеризуються трудовими відносинами, які зменшують потенціал працівників порівняно із стандартною зайнятістю і включають зайнятість, пов'язану з недостатнім використанням трудового потенціалу, недостатнім рівнем доходу та з надмірною тривалістю роботи [163, р. 3 – 4]. Згідно досліджень вітчизняних фахівців та рекомендацій фахівців МОП, ознаки нестандартної зайнятості включають неналежне використання професійних навичок; понаднормовий робочий час; застаріле обладнання; недостатній дохід; нестабільну роботу; неадекватні соціальні послуги; перерви в роботі через збої у постачанні сировини; не виплату заробітної платні; відсутність можливості відстоювати свої права на робочому місці; змінний або незручний графік тощо. Ці причини не є взаємовиключними для визначення нестандартних форм зайнятості.

Провівши узагальнення викладеного, врахувавши висновки вітчизняних й зарубіжних наукових досліджень, сформуємо повну класифікацію форм нестандартної зайнятості, яка включає п'ять блоків згідно обраних класифікаційних критеріїв (рис. 1.1).

Як форму нестандартної зайнятості за критерієм формалізації виділяємо неформальну зайнятість, до якої можна віднести наступні категорії зайнятих: наймані працівники, зайняті на умовах усної домовленості; зайняті та безоплатно працюючі в особистих селянських господарствах (ОСГ); ті, хто безоплатно працює не в ОСГ; самозайняті на незареєстрованих підприємствах, які не мають офіційного статусу. Методичною проблемою використання неповної

зайнятості, яка є нестандартною за критерієм характеру використання робочого часу, є визначення ступеня «добровільності» її вибору, тому в дослідженні було виокремлено недозайнятість як форму нестандартної зайнятості, що охоплює сегмент зайнятих, котрі працюють на умовах неповної зайнятості, спричиненої економічними чинниками. Недозайнятість зазвичай має вимушений характер. До недозайнятих відносимо працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) та працівників, переведених на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин. Українське трудове законодавство передбачає 40 годинний робочий тиждень, тому зайнятість, яка перевищує цю цифру вважається понаднормовою. У межах непостійної зайнятості виокремлено зайнятість за договором на визначений строк за погодженням сторін та зайнятість за договором на час виконання певної роботи. До нестандартної відносимо також зайнятість за договором з приватною агенцією з працевлаштування, яка використовує позикову зайнятість у формі аутсорсингу, офшорингу, аутстафінгу, офшорингу, лізингу персоналу. Трудові відносини в рамках застосування позикової зайнятості зазвичай оформлюються за допомогою договорів цивільно-правового характеру і регулюються цивільним кодексом, що призводить до втрати працівниками певних соціальних гарантій, які надаються співробітникам.

Враховуючи нові тенденції, пов'язані з глобалізацією та поширенням нових ІКТ, віддалена зайнятість розвивається не лише у формі надомної зайнятості, а й дозволяє організувати робоче місце в будь-якому доступному, зручному для працівника місці. Працівників, які використовують ІКТ можна поділити на ІТ-компетентних і на ІТ-зайнятих (осіб, які розробляють та впроваджують інноваційні ІТ-технології в ІТ-сфері, створюючи підґрунтя для інноваційного розвитку в усіх сферах національної економіки). Саме на прикладі цієї форми зайнятості буде розглянуто «інноваційне ядро» нестандартної зайнятості.



**Рис. 1.3. Класифікація форм нестандартної зайнятості**

Узагальнення наукових підходів до визначення характеристик залучених до неї працівників, аналіз факторів, що впливають на розвиток нестандартної зайнятості, переваг та ризиків її використання, дав можливість розширити існуючий поділ нестандартно зайнятих на зайнятих, які формують інноваційне ядро й периферію, та розробити нову класифікацію нестандартної зайнятості за характером впливу на розвиток економіки та за ступенем відкритості інноваціям. За цим критерієм виділяємо:

- **прекаризаційний тип (неформальна зайнятість, недозайнятість)**, що об’єднує найменш конкурентоспроможних працівників, зайнятість яких нестабільна, традиційна (не інноваційна), соціальний захист відсутній або на недостатньому рівні, умови праці незадовільні, рівень оплати праці низький;
- **адаптаційний тип (неповна, непостійна, понаднормова зайнятість)**, що дозволяє роботодавцям і працівникам більш гнучко реагувати на зміни фінансово- економічних умов діяльності, підвищуючи свою конкурентоспроможність;

– **інноваційний тип (інноваційне ядро нестандартної зайнятості).**

Результатом діяльності залучених до такої зайнятості висококваліфікованих фахівців є створення інноваційних товарів, продуктів та послуг або впровадження організаційно- управлінських інновацій у вигляді нових форм організації праці, зокрема організація робочого місця поза межами офісу роботодавця у вигляді віддаленої зайнятості з використанням ІКТ, на прикладі якої розглянуто інноваційне ядро нестандартної зайнятості. Розвиток інноваційного ядра нестандартної зайнятості має вирішальне значення для формування інноваційних процесів у національній економіці, тому, на наш погляд, доцільно оцінити вагомість її інноваційного ядра. Творці концепції «постіндустріального суспільства» та «інтелектуальної технології» Д. Белл і «Третя хвиля» А. Тоффлер стверджують, що інформаційне суспільство докорінно змінить трудові відносини, з'являться нові професії й інноваційні форми зайнятості. Розвиток комп'ютерної техніки та засобів зв'язку призведе до інноваційного розвитку у всіх сферах національної економіки. На прикладі цієї форми розглянуто «інноваційне ядро» нестандартної зайнятості.

Інноваційне ядро нестандартної зайнятості включає осіб, економічна діяльність яких відбувається в нестандартних умовах працевикористання та спрямована на створення, впровадження та використання інноваційних товарів, технологій та організаційно-управлінських рішень. Основними характеристиками нестандартно зайнятих, котрі формують інноваційне ядро, є такі особистісні риси, як високий професіоналізм, оригінальність мислення, мобільність, схильність до продукування інновацій, ініціативність, наявність адаптаційних можливостей та знання ІКТ. Для впровадження інновацій необхідними є активність, підприємливість, спроможність втілити інноваційний задум, реалізувавши ідею в життя. Підтримка творчої активності працівників керівництвом різних рівнів є уже важливою при цьому, зокрема : мотивація інноваційної діяльності, створення гідних умов праці, гнучкість управління, креативних управлінських рішень, використання нових форм нестандартної зайнятості. Розвиток економіки постіндустріального суспільства та формування

інноваційної моделі розвитку економіки України вимагає державного регулювання процесів в сфері нестандартної зайнятості, спрямованого на формування її інноваційного ядра.

До складу інноваційного ядра нестандартної зайнятості входять:

1) новатори, котрі працюють у нестандартних умовах та створюють матеріально-технічні інновації, їхня діяльність – це розробка та впровадження у виробництво інноваційних товарів, технологій та послуг з метою їх подальшої комерціалізації;

2) особи, нестандартна зайнятість яких є інноваційною з організаційно- управлінської точки зору – використання інноваційних управлінських технологій, форм організації праці, нових організаційних структур тощо.

Значну увагу вивченню питання «інтелектуальної економіки» надають і українські дослідники І.Г. Манцуров, І.К. Бондар, які розглядають інтелектуальну економіку в контексті розвитку процесів інтелектуалізації людського потенціалу та формування механізму його державного регулювання [98 с. 10]. У працях С. Бандура розглядаються питання щодо напрямів державного регулювання зайнятості в умовах формування інноваційної моделі розвитку економіки України [6]. Фахівці Інституту економіки та прогнозування НАН України стверджують, що саме наукові знання та інформація є основним виробничим ресурсом і основним фактором зростання економіки постіндустріального суспільства [99, с. 81]. В.М. Геєць та В.П. Семиноженко стверджують, що поряд із природними ресурсами, капіталом і працею для економіки знань визначальним є інтелектуальний потенціал суспільства, на який воно опирається та який є сукупністю повсякденних і спеціалізованих знань [15, с. 32]. Українські економісти М.В. Семикіна, М.О. Родіонова, Н.А. Іщенко підкреслюють, що перехід до інноваційної моделі розвитку економіки в умовах глобалізації має призвести до скорочення чисельності працівників низької кваліфікації й зростання продуктивності праці [92, с. 25]. Натомість за рахунок інноваційних процесів, за оцінками Ю.В. Каракая, створюються

високооплачувані робочі місця, підвищується рівень життя населення, а нововведення сприяють вирішенню проблем зайнятості [50]. Оскільки «людський чинник» є центральним елементом нової моделі постіндустріального розвитку, висуваються нові вимоги до робочої сили з точки зору її кваліфікації, загальноосвітнього рівня, [108, с. 57].

Інтелектуальний потенціал людини розкривається через інноваційну зайнятість. При визначенні терміна «інноваційна праця» українська дослідниця І.Л. Петрова наголошує, що така праця за своїм змістом є інтелектуальною, творчою, включеною до інноваційного процесу та спрямованою на одержання якісно нового продукту і позитивного соціально-економічного ефекту від його впровадження [74, с. 4]. На сьогоднішній день потреба в нових товарах та послугах – інноваціях у вигляді нових технічних, технологічних, організаційно-управлінських рішень відіграє важливу роль у формуванні попиту на інноваційну зайнятість. Такого виду зайнятість забезпечується працівниками інноваційного типу – кваліфікованими, ініціативними, з широким світоглядом, творчими, підприємливими, працюючими на рівні міжнародних стандартів з використанням ІКТ, з високими адаптаційними можливостями, схильними до продукування інновацій та спроможними впроваджувати їх в життя [97, с. 97].

Економічний потенціал розвиненої країни, на думку В.Г. Герасимчук, ґрунтується на досягненнях НТП, тому необхідно відродити повагу до праці, до людини праці, до інженера – творця новацій і інновацій, до стратегії інноваційного розвитку держави та інноваційної підприємницької діяльності [16]. Економічна конкуренція виступає стимулом такої діяльності і це є запорукою економічного зростання, оскільки інновації стимулюють інвестиції, інвестиції – збільшення загального обсягу продукції, а, отже, і зайнятість [47, с. 122]. До основних характеристик нових видів зайнятості Л.О. Баластрик відносить: перегрупування зайнятих за галузями економіки (концентрація зайнятості в галузях виробництва інформаційних технологій та сфері послуг);

формування нового інформаційно- професійного простору; зміну організації та управління трудовим процесом; розвиток самозайнятості «нового типу»; посилення гнучкості зайнятості [4, с. 54].

На основі проведеного аналізу наукових робіт зарубіжних і вітчизняних учених, ми прийшли до висновку, що відповідність характеристик зайнятості цим критеріям дає нам підґрунтя класифікувати її як нестандартну, а працівника, зайнятого у таких трудових відносинах — *прекарієм*. Для оцінки масштабів прекарізації на основі існуючих статистичних даних, виділяють такі категорії населення, які відносяться до прекаріату:

- безробітні (чисельність безробітного населення віком 15—70 років, тис. осіб);
- зайняте населення, що має вкрай низький рівень доходів (чисельність штатних працівників, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної заробітної плати, тис. осіб);
- населення, зайняте у неформальному секторі економіки (чисельність населення, яке зайняте в неформальному секторі економіки, тис. осіб);
- працівники, які не мають стабільної роботи і впевненості в її збереженні (чисельність осіб, які працюють за договорами цивільно-правового характеру чисельність працюючих, які не охоплені колективними договорами, тис. осіб);
- населення, яке офіційно працює в умовах вимушеної неповної зайнятості (чисельність працівників, що перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення роботи), тис. осіб; чисельність працівників, які переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), тис. осіб);
- сезонні працівники (чисельність сезонних працівників, тис. осіб);
- працівники, які здійснюють трудову діяльність у шкідливих і важких умовах праці (чисельність працюючих, які здійснюють трудову діяльність в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, тис. осіб);
- нелегальні трудові мігранти (чисельність нелегальних трудових мігрантів у країні, тис. осіб) [40, с. 98].

За розрахунками вчених загальна чисельність осіб, які належать до наведених категорій населення, в Україні у 2012 році склала 22011,5 тис. осіб, що становить 50,9 % від економічно активного населення [29; 4]

Точну чисельність цих категорій економічно активного населення, котре претендує на статус прекаріїв, достовірно визначити вкрай важко. Більш реальні дані може забезпечити використання методу експертного опитування фокусних груп працівників. Трансформація трудових відносин, сформованих на основі наведених характеристик, які мають місце за нестандартної зайнятості, віддзеркалює зміни у системі трудових стандартів.

У рамках нестандартної зайнятості формується специфічна система певних принципів трудових відносин, які формуються односторонньо роботодавцем і перетворюють працівників у ресурс без можливості впливати на умови своєї праці. Ця система нестандартних трудових відносин охоплює «соціально слабких» і «соціально недалекоглядних» осіб, що призводить до дегуманізації трудових відносин. Разом з тим, методів протидії цьому поки немає. Як профспілки, так і урядовці зайняли позицію спостерігачів та зосереджені здебільшого на регулюванні стандартних трудових відносин. Роботодавці зазвичай позитивно ставляться до використання нестандартних форм зайнятості, оскільки отримують від цього певну економічну вигоду. А працівники, котрі працюють у неформальному секторі добровільно, проявляють соціальну недалекоглядність. Йдеться про працівників, котрі мають можливість працевлаштування на засадах стандартних трудових відносин, проте свідомо обирають нестандартну зайнятість, прагнучи уникнути сплати податків і відрахувань із заробітної плати. Нездатність чи небажання таких осіб дивитись у перспективу призводить до їхньої соціальної незахищеності, проблем зі здоров'ям і пенсійним забезпеченням у майбутньому. За тимчасовий економічний зиск прекаріям доводиться платити таку велику ціну.

## **Висновки до 1 розділу**

Узагальнено теоретичні підходи до розгляду сутності та основних елементів категорій «ринок праці», «зайнятість молоді», «нестандартна



зайнятості молоді», обґрунтовано об'єктивну необхідність та визначено основні завдання державного регулювання нестандартної зайнятості молоді в національній економіці.

За результатами досліджень наукових поглядів на процес формування та розвитку нестандартної зайнятості молоді визначено, що в сучасних умовах виникла необхідність комплексного розгляду нестандартної зайнятості як динамічного, багатогранного явища. Дослідження еволюції економічної категорії «нестандартна зайнятості» дає можливість запропонувати визначення нестандартної зайнятості як *сукупності соціально-економічних відносин у формальному і неформальному секторах економіки з приводу відтворення робочої сили в таких умовах праці, які відрізняються від стандартних та забезпечують гнучкість ринку праці, підвищують мобільність та адаптаційні можливості його суб'єктів до змін в макроекономічному середовищі.*

На основі запропонованих п'яти класифікаційних критеріїв зайнятості виокремлено чинники, що визначають нестандартну зайнятості.

Установлено, що поширення нестандартної зайнятості, підвищення мобільності робочої сили, індивідуалізація трудових відносин вимагають відповідних заходів державного регулювання, спрямованих на збереження балансу між вимогами економічного розвитку та забезпечення соціальної стабільності в країні.

## **Розділ 2. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

### **2.1. Ринок праці і зайнятість молоді в Україні в контексті євроінтеграційного розвитку.**

Система ринку праці характеризується відносинами в таких сферах як зайнятість, гідна праця і її оплата, права працівників і роботодавців, діалог на ринку праці. Сучасний стан в Україні характеризується здебільшого негативними тенденціями: скорочується чисельність зайнятих осіб, триває процес закриття підприємств, зокрема через звуження сфери підприємницької діяльності, прогресує міграція найбільш активної частини населення за кордон, значно збільшується рівень внутрішньої, в тому числі вимушеної міграції населення. У країні спостерігається погіршення економічної ситуації, загострення фінансової кризи, скорочення доходів та видатків державного бюджету, загострення соціальної нерівності, дискредитація права. Для України в сучасних умовах розвитку характерними є наступні тенденції: високий рівень смертності працездатного населення, особливо чоловіків; низький рівень якості життя і соціальних послуг; невисокий рівень достатку населення. Якщо аналізувати сучасну демографічну ситуацію в країні, то необхідно зазначити, що протягом періоду з 1990 до 2016 року, чисельність населення скоротилась на 9,1 млн. осіб (21,2%), що є результатом зниження загального рівня народжуваності, збільшення рівня смертності та посилення міграційної активності населення. Також на чисельність населення країни суттєво вплинула анексія АР Крим та військові дії на території Донецької та Луганської областей. Найбільші демографічні зміни за останні роки відбулись у Донецькій та Луганській областях (за рахунок механічного руху населення). Також найбільше скоротилось населення у Закарпатській, Кіровоградській, Рівненській та Чернівецькій областях. Загалом відбулося різке скорочення населення працездатного віку, а загальний показник скорочення населення у віці від 15 до 64 років склав 13,06%. Найбільше скорочення відбулось у Чернігівській, Донецькій, Дніпропетровській та Житомирській областях. В окремих регіонах

відбулось збільшення чисельності населення працездатної групи (зокрема, у Волинській, Закарпатській, Івано-Франківській, Рівненській, Чернівецькій областях, а також м. Києві).

За даними обстеження економічної активності населення, яке проводиться Держстатом України згідно методології Міжнародної організації праці (надалі МОП), у I півріччі 2016 р. чисельність населення працєактивного віку (15–70 років) становила 28,9 млн осіб, у тому числі 16,2 млн – зайняті особи, 1,7 млн – безробітні і 11,0 млн – економічно неактивні. У ринку праці загалом брали участь 62,4% осіб трудоактивного віку, 56,2% були зайняті. Один з найвищих показників за останні 15 років – рівень безробіття, сягнув позначки 9,4% економічно активного населення.

Посилаючись на результати дослідження, проведеного Київським міжнародним інститутом соціології, можна спостерігати невтішну картину. Тенденція "виїхати, заробити і повернутися" переростає у "виїхати, влаштуватися і залишитися". З тих, хто ще залишається в Україні - майже 30% живуть з думкою про те, що це необхідно зробити. 64% заявили, що не замислювалися про те, щоб виїхати з України. Покинути Україну мають намір 55% - молодіх людей у віці від 18 до 29 років; 44% - від 30 до 39 років; 33% - 40- 50-річні. Країна в її нинішньому стані не може швидко справитись з цією проблемою. Гостра нестача інтелектуалів, висококласних фахівців відчувається вже сьогодні. Серед тих, хто готовий шукати щастя на чужині, 40% - люди з вищою освітою; 27,6% - із середньою спеціальною; 23,2% - із середньою та 17,8% з неповною середньою освітою.

Навіть офіційна статистика відображає цей тренд - кількість зареєстрованих безробітних за 2017 рік скоротилося із 429 тис. осіб в січні до 354 тис. в грудні, але кількість вакансій на українському ринку праці, навпаки, за цей же період зроста із 47 до 50,5 тисяч (Держслужба зайнятості).

Якщо порівнювати ситуацію на вітчизняному ринку праці та ринку праці країн Європейського союзу (надалі ЄС), то привертає увагу той факт, що сучасний рівень безробіття в Україні дуже близький до середнього по ЄС. Однак в країнах ЄС, яких фінансово-економічна криза торкнулася найбільшою

мірою (Греція, Іспанія, Італія, Кіпр), рівень безробіття у 1,5–2 рази є вищим, ніж в Україні, і відповідно нижчий рівень зайнятості. Можна стверджувати, що в Україні зростання безробіття значною мірою компенсується погіршенням якості зайнятості і зниженням мотивації до офіційного працевлаштування. В кризових умовах скорочення робочих місць відбувається переважно в секторі офіційної найманої праці, натомість зростають обсяги самозайнятості та неформальної зайнятості. Якщо у 2010–2012 рр. чисельність штатних працівників підприємств стабільно становила 10,1 млн осіб., у I півріччі 2016 р. вона скоротилася до 7,9 млн. За даними Пенсійного фонду України, чисельність працівників, за яких регулярно сплачується єдиний соціальний внесок становить 10,4 млн, це лише 63,4% всіх зайнятих або 35,9% всього населення віком 15–70 років. Ще 6 млн осіб, а це більше третини усіх зайнятих, мають неформальну або іншу соціально незахищену зайнятість (в тому числі і нестандартну) тобто перебувають за межами трудового законодавства.

Особливе місце на ринку праці належить молодим людям, які в силу своїх фізіологічних та психологічних можливостей мають бути в авангарді суспільних змін. Сьогодні молодь на ринку праці вільна у своєму виборі і це принципово її відрізняє від молоді соціалістичного минулого. У молодих людей з'явилась можливість вибору і ніхто в адміністративному порядку не примушує її до суспільно-корисної праці. Змінилися погляди на поняття престижності тієї чи іншої професії, того чи іншого заняття. І ці погляди не завжди співпадають з об'єктивною суспільною потребою, а тим більше, фактичними можливостями самої молодої людини. Повага до продуктивної праці серед молоді слабне з кожним днем і тому на перше місце в цінностях молодих людей виходить високий заробіток. Молодь усе більше приваблюють напівлегальні і навіть нелегальні заробітки, а держава та її інституції поки що не сприяють у повній мірі створенню умов для того, щоб форми одержання цих заробітків не знаходились у протиріччі з етичними вимогами та нормами закону. Трудова активність молоді тісно пов'язана з отриманням освіти. У зв'язку із значно довшою початковою освітою і професійно-кваліфікаційною підготовкою, великими масштабами залучення молоді до освіти, у нашій країні склався

типово низький рівень трудової активності. Відмінності рівнів трудової активності молоді України та інших країн, опубліковані МОП в 2016 році, ілюструє таблиця 2.1.

Як свідчать результати аналізу, коефіцієнт трудової активності населення України у віці 15-19 років є більшим, ніж в Японії та Франції. Однак він є нижчим, ніж в таких економічно-розвинутих країнах, як США, Канада, Німеччина, Великобританія, Австрія. Це свідчить про те, що освіта в Україні є значно триваліша, ніж в інших країнах; в нашій країні не прийнято було поєднувати навчання з роботою. У віковій групі 20-24 роки коефіцієнт різко зростає і стає серед жінок найвищим, а чоловіків по величині він поступається лише Великобританії.

**Трудова активність молоді** **Таблиця 2.1.**

Країни	Коефіцієнт трудової активності (%)			
	Чоловіки, років		Жінки, років	
	15-19	20-24	15-19	20-24
Україна	23	80	22	78
США	39	76	38	70
Канада	51	80	49	72
Японія	19	75	17	75
Франція	10	60	7	52
Німеччина	39	78	34	73
Великобританія	61	86	58	71
Австрія	55	76	44	75

Рівень безробіття серед молоді в Україні є високим – 25,1% у віковій групі 15-24 роки, та вищим, ніж в середньому по ЄС (19,3%-у 2016р. і 17,0%.-у2017р.). Тим не менше далеко не сягає «пікових» значень таких південно-європейських країн, як, приміром, Іспанія та Італія. Це пов'язано, зокрема, з високим відсотком молоді даної вікової категорії, задіяної у нестандартних, «нетипових формах зайнятості» в Україні. Зокрема зайнятість молоді відбувається без оформлення офіційного трудового договору, що забезпечує молодих працівників поточним заробітком, але зменшує соціальний захист.

За даними Державної служби статистики за 9 місяців 2017 року рівень зайнятості серед осіб у віці 25-29 років становив 69,5% та був вищим, ніж в середньому серед всіх вікових груп (56,3%), а серед осіб віком 15-24 роки цей показник склав лише 28,2%.

Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП) серед молоді у віці 25-29 років за 9 місяців 2017 року становив 11,4%. Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник становив 18,9% та був удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп. Така ситуація зумовлена тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи в нових умовах.

Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», до молоді відносяться громадяни України віком від 14 до 35 років.

За офіційними даними, протягом 2017 року статус безробітного у державній службі зайнятості мали 431,0 тис. осіб у віці до 35 років. Серед безробітних у віці до 35 років, зареєстрованих у державній службі зайнятості, які мали професійний досвід, 24% раніше працювали в сільському, лісовому та рибному господарстві; 19% – в оптовій та роздрібній торгівлі та ремонті автотранспортних засобів; 15% – у сфері державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування; 13% – у переробній промисловості.

В Україні залишається серйозною проблемою значний професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці, що спричинно структурними диспропорціями в національній економіці, погіршенням статево-вікової

структури робочої сили, відсутністю механізму забезпечення наступності поколінь за окремими професіями. Форми прояву дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили простежуються в існуванні вимушеної неповної зайнятості, значної частки неформальної зайнятості, одночасному поширенні структурного та технологічного безробіття, зростанні ризиків соціального відторгнення у сфері праці для вразливих верств працездатного населення, високих показниках навантаження на одне вільне робоче місце. Існування дефіциту кваліфікованих кадрів за професіями, які користуються особливим попитом на ринку праці, призводить у подальшому до неможливості якісного укомплектування підприємств необхідною робочою силою, а відтак у перспективі обертається втратою конкурентоспроможності та зниження показників продуктивності праці. Проблема нестачі кваліфікованих кадрів в розрізі окремих професій поглиблюється ще й тим, що національному ринку праці властива асиметрія інформації, коли при виборі напрямку підготовки молодь не керується перспективами працевлаштування (профіцитом або дефіцитом фахівців з обраного напрямку), здебільшого не цікавиться попередньо умовами та оплатою праці за цим фахом. Таким чином, при виході на ринок більша частина випускників взагалі не може знайти роботу з різних причин, зокрема, через відсутність потрібних вакансій, через низьку оплату праці, а ще й часто-густо через особисті мотиви, серед яких є розчарування у обраній спеціальності, коли очікування не співпали з реальністю. Ще однією з причин низького рівня наповненості вакансій є неузгодженість вимог до претендентів на робочі місця, що проявляється у невідповідності компетенцій найманих працівників потребам робочих місць. А це в подальшому унеможливорює ресурсне забезпечення інноваційного розвитку економіки, оскільки значна частина робочої сили працевлаштовується на низькопродуктивні робочі місця, що не сприяють підвищенню добробуту робочої сили та не забезпечують навіть базових передумов її відтворення.

Для молоді, яка звертається до державної служби зайнятості, здійснюються заходи сприяння зайнятості населення: надання інформаційних, консультаційних та профорієнтаційних послуг, створення банку вакансій та пошук підходящої

роботи, сприяння в працевлаштуванні громадян, у тому числі шляхом організації підприємницької діяльності, організація професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних, організація і фінансування громадських робіт, виплата допомоги по безробіттю.

За сприянням державної служби зайнятості у 2017 році знайшли роботу 297,2 тис. молодих громадян, зокрема, кожен другий з них був працевлаштований оперативно до набуття статусу безробітного. Профорієнтаційними послугами у 2017 році було охоплено 410,2 тис. безробітних з числа молоді та 1 079 тис. осіб, які навчаються в різних навчальних закладах. З метою максимального наближення професійних навичок громадян, котрі шукають роботу до потреб роботодавців, розширення їх компетенцій та підвищення конкурентності, державною службою зайнятості протягом 2017 року здійснено професійне навчання на замовлення роботодавців 53,3 тис. безробітних, у віці до 35 років. Протягом 2017 року до громадських та інших робіт тимчасового характеру було залучено 60,9 тис. осіб.

Порівняння структури зайнятості за видами економічної діяльності та професійними групами засвідчує переважання деструктивних зрушень та катастрофічне відставання України навіть від найменш розвинутих країн ЄС. В останні три роки в Україні спостерігалася чітка тенденція до деіндустріалізації – скорочувалася частка зайнятих у промисловості та будівництві, стало зростання спостерігалася лише за часткою зайнятих у торгівлі. Торгівля давно вийшла на перше місце за чисельністю зайнятих (у 2015 р. майже 3,5 млн осіб, або 21,4% загальної чисельності зайнятих), а такі традиційно чисельні сектори, як промисловість (2,6 млн осіб) та сільське господарство (2,9 млн. осіб), залишивши далеко позаду. У більшості країн ЄС частка зайнятих у сільському господарстві становить 1–7%, у Польщі – 11,3%, Греції – 12,3%, Румунії – 23,1%. Частка зайнятості у торгівлі варіює від 12% до 15%, максимальні значення мають Литва, Греція, Болгарія та Кіпр (17–18%).

Основними галузями «неоформленої зайнятості» в Україні є сільське господарство, будівництво, торгівля та діяльність готелів і закладів харчування.



Форми зайнятості, відмінні від праці повний робочий тиждень за постійною трудовою угодою, дістають дедалі більшого поширення в Україні, причому в більшості випадків лише фіктивно, з метою мінімізації витрат роботодавця на соціальне страхування працівника та оплату лікарняних. Становище цих працюючих є схожим до тих, хто працює цілком нелегально. Іншим способом мінімізації соціальних витрат є переведення трудових відносин у відносини субпідряду. Зокрема, наймані працівники у сфері торгівлі, однаковою мірою на підприємствах малого(середнього) бізнесу і великих торговельних мереж та обслуговуючий персонал підприємств (водії, електрики), фактично працюючи на постійній основі, формально легалізуються як нібито «дрібні підприємці», хоча насправді їхня діяльність не має підприємницького характеру. Компетентні державні органи свідомо «заплющують очі» на цю незаконну практику та не реагують адекватним чином на повідомлення про неї з боку профспілок.

Проблема низької якості зайнятості в Україні виявляється практично у всіх її аспектах, включаючи умови праці, можливості професійного розвитку та розміри заробітків. В більшості країн ЄС наявність зайнятості знижує ризик бідності вдвічі, порівняно із загальним показником. Рівень бідності працюючих в Україні лише на 20% нижчий, ніж загалом по всьому населенню.

Ціна праці є одним з ключових елементів ринку праці. Політика ринкових реформ меншою мірою торкнулася подолання дешевизни робочої сили, не зважаючи на те, що за роки незалежності було здійснено чисельні заходи з удосконалення державного і колективно-договірного регулювання оплати праці, посилення захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Наслідком є негативні тенденції, що мають стійкий характер: зниження співвідношення мінімальної заробітної плати до середньої (27,9% у серпні ц.р. при рекомендованому Європарламентом значенні у 60%), мінімальної зарплати до фактичного розміру прожиткового мінімуму, розрахованого Мінсоцполітики з урахуванням податку на доходи фізичних осіб (46,4% у вересні ц.р.), зберігання розриву між посадовим окладом (тарифною ставкою) працівника і

тарифного розряду ЄТС та мінімальної заробітною платою на рівні 265 грн., зростання заборгованості з виплати зарплати (станом на 1 вересня ц.р. – 1902,3 млн грн.).

Упродовж кризи заробітна плата втратила 25,4% своєї купівельної спроможності, а мінімальна зарплата – 36,7%. Занижений розмір мінімальної заробітної плати генерує значне відставання рівня трудових доходів українських працівників від зарплати працівників в європейських країнах, наприклад середньомісячна заробітна плата у 2016 році після сплати податків в країнах Євросоюзу склала 1508 євро, а в Україні цей показник в серпні 2016 року становив 139 євро (5202 грн).

Проблема якості зайнятості та рівня оплати праці знайдуть своє вирішення тільки через забезпечення соціальної справедливості на національному рівні, в тому числі справедливого розподілу результатів праці між роботодавцем, державою і працівниками, із забезпеченням справедливої частки заробітної плати у затратах на виробництво продукції, збільшення частки оплати праці у сукупних доходах домогосподарств (у 2015 році цей показник становив лише 37,8%). Заробітної плата має забезпечувати гідні умови життя, а також захисту від бідності, яка є загрозою суспільному добробуту. Представники трудящих мають брати участь у спільному вирішенні з роботодавцем питань справедливого розподілу плодів прогресу в галузі оплати праці, робочого часу, та інших умов праці, реалізації принципу рівної оплати за рівноцінну працю, що на думку профспілок має стати підґрунтям покращення організації виробництва.

Вимога профспілок щодо якнайшвидшого реформування оплати праці для забезпечення її кардинального зростання з метою досягнення європейських стандартів підтримується і Урядом, і роботодавцями. Разом з тим, незважаючи на низку прийнятих рішень і доручень Уряду, цей процес гальмується на рівні виконавців у міністерствах.

Відсутність можливості знайти гідну роботу з хорошим заробітком на внутрішньому ринку праці штовхає українців шукати роботу за

кордоном, значна чисельність серед них молоді люди. За різними даними, за межами України заробляють на життя від шести до восьми мільйонів українців, однак точна оцінка кількості трудових мігрантів з України є проблематичною. За даними представництва Міжнародної організації з міграції в Україні, чисельність українських трудових мігрантів, які працюють за кордоном, становить близько 700 тисяч. До неї вочевидь не зараховується таке явище (яке дуже важко обрахувати адекватно), як циркулярна трудова міграція, коли людина виїздить на роботу на кілька тижнів чи місяців, потім повертається в Україну - інколи кілька разів на рік. Таких мігрантів можуть взагалі не враховувати, або навпаки - враховувати по кілька разів на рік, що призводить або до заниження або до завищення даних. Іноді фігурують дані про 5 мільйонів українських трудових мігрантів, які зі свого боку, ні підкріплені жодним дослідженням. За раціональними оцінками обсяг більш-менш постійної трудової міграції коливається в межах 1,5 - 3 мільйони осіб, але внаслідок браку прийнятої усіма методології (зокрема, стосовно циркулярної міграції), єдиних верифікованих оцінок наразі немає. З погіршенням ситуації в країні, зростає відсоток українців, готових шукати роботу за кордоном без офіційного оформлення, ризикуючи стати жертвою торгівлі людьми.

З огляду на вищесказане, заходи реструктуризації економіки та робочих місць (зокрема скорочення зайнятості у сільському господарстві й торгівлі) для України мають не менше значення, ніж приборкання безробіття. Створення нових робочих місць ускладнюється тим, що малокваліфікована робоча сила найменш мобільна в плані міжпрофесійних та міжсекторальних переміщень.

Головною відмінністю політики ЄС є чітка й однозначна позиція щодо безумовної необхідності підвищення рівня зайнятості. Зайнятість визнається самостійною європейською цінністю, що забезпечує не лише матеріальний добробут, а й суспільну злагоду та максимальне соціальне залучення всіх верств населення. Ця позиція відображена у ключових Європейських нормативних актах. Зокрема, Європейська соціальна хартія зобов'язує уряди визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня

зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості. Європейська стратегія 2020 найпершою головною ціллю на поточну декаду визначає підвищення рівня зайнятості населення віком 20–64 років до 75%. Європейська програма зайнятості та соціальних інновацій (EaSI) як складова виконання Європейської стратегії 2020, має на меті досягнення високого рівня якості та стабільності зайнятості як гарантії належного і гідного соціального захисту, подолання соціального відторгнення та бідності, поліпшення умов праці.

Переконання у самоцінності зайнятості та її ключовій ролі у запобіганні/подоланні бідності та соціального відторгнення ґрунтується на досягненні її високої якості, що забезпечується надійністю Європейської соціальної моделі. Ця модель базується на шести «стовпах»: права працівників та умови праці, соціальний захист, політика ринку праці, публічні послуги, соціальний діалог та соціальна згуртованість.

Останнім часом лунають сумніви, чи здатна ця модель встояти під тиском затяжної фінансової та економічної кризи, яка до того ж поєднується із наростанням глобальної політичної нестабільності. Зростання безробіття, поширення схем скороченого робочого часу, бюджетна та фіскальна консолідація, скорочення соціальних видатків, замороження або урізання зарплат у публічному секторі зайнятості, спрощення процедур звільнення, обмеження розміру та тривалості виплати допомоги по безробіттю, скорочення програм професійного навчання, зменшення впливу колективно-договірних відносин та посилення на цьому фоні тенденцій соціального дистанціювання та стигматизації певних груп населення (зокрема мігрантів) стають підґрунтям для соціальних конфліктів, призводять до зниження трудової мотивації та людського капіталу.

Оскільки підвищення рівня зайнятості вважається запорукою соціального добробуту та найкращим способом соціального залучення, ця політика застосовується абсолютно до всіх категорій населення, з урахуванням етапу життєвого циклу та з особливою увагою до уразливих груп. Наприклад, щодо молоді, ставиться завдання полегшення та прискорення переходу від навчання до постійної роботи, для чого, з одного боку, використовуються різні форми

поєднання навчання з роботою (дуальна освіта, навчання на робочому місці тощо), з іншого – різноманітні програми підтримки роботодавців, що беруть участь у таких практиках. Водночас, з огляду на демографічні тренди велика увага приділяється «утриманню» на ринку праці старших поколінь. Європейська стратегія сталого розвитку (EU Sustainable Development Strategy) визначає рівень зайнятості літніх працівників (особи віком 55–64 років) головним індикатором моніторингу демографічних змін і ставить завданням істотне збільшення цього показника.

З урахуванням вище зазначеного, найбільшою прогалиною національної політики на ринку праці слід вважати відсутність чіткої державницької позиції щодо нагальної необхідності підвищення рівня економічної активності та зайнятості молоді.

Необхідність підвищення рівня економічної активності та зайнятості актуалізується з огляду на демографічні перспективи. Всі існуючі демографічні прогнози передбачають Україні швидке скорочення чисельності населення. За останнім прогнозом ООН, Україна входить до одинадцяти країн світу, населення яких до 2050 р. скоротиться більш як на 15%, причому Україна посідає третє місце в цьому списку з прогнозованим темпом скорочення 21,7%. Скорочення населення відбуватиметься здебільшого за рахунок людей працездатного віку, водночас збільшуватиметься чисельність людей похилого віку. В умовах скорочення та старіння населення, резерви робочої сили слід шукати серед населення старшого віку. Досвід європейських країн засвідчує, що для збільшення рівня участі літніх людей у ринку праці недостатньо лише заходів пенсійної реформи, навіть таких радикальних, як підвищення пенсійного віку. Вони повинні доповнюватися активною та адресною політикою, спрямованою на всіляке сприяння зайнятості літніх людей, включаючи розширення можливостей навчання впродовж життя та дієві стимули для роботодавців залишати на роботі (приймати на роботу) літніх працівників і стимули для літніх працівників довше залишатися працювати. Практична відсутність норм щодо врегулювання особливостей зайнятості літніх людей в українському трудовому законодавстві обумовлює низьку

зацікавленість всіх сторін та як результат – один з найнижчий у Європі рівень зайнятості населення віком 55–64 років.

Проблема інклюзивності українського ринку праці прозоро відображена в категорії майже 3 мільйонів осіб із обмеженими фізичними можливостями. Не зважаючи на те, що законом встановлений норматив працевлаштування таких людей на усіх підприємствах в Україні, кількість вакансій, які пропонують роботодавці людині з інвалідністю, ніколи не була достатньою для працевлаштування значної кількості цієї категорії громадян. А пояснення неможливості працевлаштування в окремих галузях економіки людей із обмеженими фізичними можливостями («не може інвалід працювати біля металургійної печі, на будівництві чи риболовному судні») межує із цинізмом, що заперечує повноцінності цієї частини суспільства. Окрім того, наріжною є проблема невідповідності професій, якими володіють інваліди, запропонованим вакансіям, недостатній рівень заробітної плати та інше.

Посилення сегментації ринків праці, збільшення нерівності та ризиків втрати роботи вимагають зміцнення публічної інфраструктури ринку праці, зокрема більш ретельного планування бюджету соціального страхування на випадок безробіття та розширення доступу до послуг державної служби зайнятості. Нині в Україні лише один з чотирьох безробітних реєструється в центрі зайнятості та користується відповідним соціальним захистом. Досить складно вже визначити, що є наслідком, а що причиною: чи працюють люди неформально через те, що не мають доступу до захисту від безробіття, чи вони не мають права на страхові виплати через неформальну зайнятість. Потребують також перегляду порядок та критерії реєстрації безробітних з тим, щоб залучити якомога більше людей до офіційного працевлаштування.

За умов економічної кризи бюджет Фонду державного загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття постійно зменшується, здебільшого за рахунок скорочення заходів активної політики. При цьому коштом соціального страхування утримується весь апарат державної служби зайнятості, що суперечить міжнародній практиці фінансування такої служби за рахунок державних коштів. Так, Конвенцією МОП №88 про

організацію служби зайнятості визначено, що служба зайнятості працює під керівництвом державної влади, персонал державної служби зайнятості складається з державних службовців. Рекомендація МОП №83 щодо організації служби зайнятості рекомендує передбачати асигнування з боку уряду достатніх коштів для цієї служби.

Обмеженість заходів політики на ринку праці напряму пов'язана з надзвичайно мізерними обсягами фінансування. Україна витрачає на політику ринку праці близько 0,4% свого ВВП, тоді як більшість країн ЄС спрямовують на ці цілі 1–2% ВВП. Практично єдиним джерелом фінансування є Фонд державного загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, більшість коштів витрачається на виплату допомоги з безробіття, причому третина одержувачів мають мінімальну виплату. Розподіл повноважень з управління цим та іншими фондами загальнообов'язкового соціального страхування залишається спірним, де за останні роки зазнає утисків представництво сторін роботодавців та профспілок.

До появи нової уразливої категорії на ринку праці призвів воєнно-політичний конфлікт на сході України. Хоча переважну більшість внутрішньо переміщених осіб становлять пенсіонери, у 2015 р. при взятті на облік про потребу у працевлаштуванні повідомили 129 230 осіб працездатного віку. З них до Державної служби зайнятості за допомогою у працевлаштуванні звернулися 50 499 (менше 40% облікованих), а лише 13 721 (27% тих, хто звернувся) були працевлаштовані. Труднощі з працевлаштуванням внутрішньо переміщених осіб (надалі ВПО) частково пов'язані з відсутністю у них потрібних документів, однак головною причиною є насправді відсутність підходящої роботи (здебільшого за критерієм розміру заробітної плати) на новому місці проживання. До Закону України «Про зайнятість населення» було додану нову статтю з додатковими гарантіями сприяння у працевлаштуванні ВПО (оплата перенавчання, надання роботодавцям дотацій на виплату заробітної плати тощо), проте вочевидь цих заходів недостатньо.

Державна служба зайнятості сприяла працевлаштуванню 25,0 тис. таких громадян, зокрема, 21,6 тис. осіб, які мали відповідну довідку. За направленням

служби зайнятості професійне навчання проходили 6,1 тис. безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб, у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру взяли участь понад 8,3 тис. переселенців. Станом на 01.01.2017 року продовжували отримувати послуги служби зайнятості 4,8 тис. осіб, що отримали довідку про взяття на облік, з них 4,1 тис. осіб мали статус безробітного. Отримані дані свідчать про низький рівень довіри до роботи центрів зайнятості, що підтверджує загальну думку про те, що у населення сформувалась впевненість у тому, що центри зайнятості пропонують винятково неprestижні та низькооплачувані робочі місця. Слід зауважити, що профорієнтаційна робота проводиться однобоко – лише з безробітними та учнівською молоддю, а робота з роботодавцями проводиться в недостатній мірі. Так, Державною службою зайнятості внутрішньо переміщеним особам надаються лише інформаційно-консультаційні та профорієнтаційні послуги, що здійснюються як у центрах зайнятості (22,7 тис. осіб), так і у виїзному режимі (23,9 тис. осіб).

Що стосується статевовікової структури внутрішньо переміщених осіб, слід зазначити, що безробітними з числа переселенців є, у переважній більшості, представники жіночої статі. Якщо серед зареєстрованих безробітних всіх категорій питома вага жінок становила 54%, то серед безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб – 70%, і при цьому, коливалася від 64% у Вінницькій та Кіровоградській областях до 77% у Львівській області. Вікова структура безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб суттєво відрізняється від структури безробітних інших категорій. Слід зазначити, що переважання молоді серед внутрішньо переміщених осіб є характерним для всіх регіонів країни. Зокрема, частка молодих осіб у віці до 35 років серед переселенців становить понад 48% та є більшою за відповідний показник серед загальної кількості безробітних (43%). При цьому, питома вага осіб віком старше 45 років дорівнює 23% і є нижчою, ніж серед загальної кількості безробітних, яка становить майже третину. Така ситуація потребує розробки активних заходів щодо розробки програм з професійного навчання, сприяння у працевлаштуванні у комплексі з наданням послуг державними центрами



зайнятості. Розподіл внутрішньо переміщених осіб за освітою також суттєво відрізняється від розподілу серед загальної кількості безробітних та є наступним: особи, що отримали вищу освіту, становлять понад 70%, професійно-технічну – 19%, початкову та середню – 11%. Якщо говорити про всіх безробітних, то частка осіб, що отримали вищу освіту, становить менше 45%, професійно-технічну – 35%, середню – 20%. Характерним є те, що частка переселенців з вищою освітою є переважаючою в усіх регіонах. Професійна структура безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб виглядає наступним чином: 64% становлять фахівці, професіонали, службовці, 28% – особи з робітничими професіями, 8% – особи без професійної підготовки (ДСЗУ). Відповідно до означених напрямів має бути пристосована система професійної перепідготовки кваліфікованих робітників та фахівців. На часі є розробка та реалізація програм професійного навчання з орієнтацією на перспективні напрями для розвитку території [167].

Однією з головних проблем для внутрішньо переміщених осіб є проблема з працевлаштуванням. Для виявлення потреби у працевлаштуванні працівниками Державної служби зайнятості проведено вибіркове опитування громадян з числа внутрішньо переміщених осіб, які у заяві при отриманні довідки зазначили потребу у працевлаштуванні, але не звернулися до центрів зайнятості. Всього опитано 9,5 тис. громадян з числа внутрішньо переміщених осіб, які отримали відповідну довідку за період з 1 лютого по 27 березня 2015 року, з них 5,7 тис. громадян (60% опитаних) повідомили про відмову від послуг служби зайнятості. Результати анкетування засвідчили наступні причини відмови внутрішньо переміщених осіб від послуг центрів зайнятості з працевлаштування: кожен четвертий повернувся до місця постійного проживання (або виїхав з регіону взяття на облік як внутрішньо переміщеної особи); кожен п'ятий мав роботу або був фізичною особою-підприємцем; 17% - громадян не готові працювати у зв'язку з необхідністю догляду за дітьми та хворими; 14% - не бажають розірвати попередні трудові відносини; 8% - повідомили про неготовність працювати за станом здоров'я; 14% - громадян не готові працювати з різних

причин, зокрема, вступили до навчального закладу, набули право на отримання пенсії, є фінансово незалежними тощо.

Проведений аналіз дозволяє визначити основні проблеми на шляху працевлаштування внутрішньо переміщених осіб: недостатня кількість робочих місць та вакансій з наданням житла; невідповідність рівня пропонованої заробітної плати бажанням внутрішньо переміщених осіб; невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня внутрішньо переміщених осіб потребам роботодавців; невизначеність внутрішньо переміщених осіб в питанні тривалості перебування їх у регіоні, надія на швидке повернення додому; відповідно і відмова роботодавців у працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб у зв'язку з їх тимчасовим перебуванням; відсутність наміру змінити професію; невпевненість внутрішньо переміщених осіб у доцільності професійного навчання у зв'язку з невизначеністю в подальшому місця свого перебування.

Важливим напрямом сприяння працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб є ефективна профорієнтаційна діяльність, а також розробка та виконання програм, постанов, проектів щодо забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу внутрішньо переміщених осіб, котрі мають бути спрямовані не лише на підтримку зайнятості для переселенців, а й на сприяння соціально-економічному розвитку приймаючого регіону шляхом використання наявного трудового потенціалу переміщених осіб.

Актуальними є питання розробки та впровадження заходів, спрямованих на відновлення, підтримку, збереження та розвиток малого та середнього бізнесу як важливої складової економічного потенціалу регіону та рушійної сили економічної реабілітації. Перевагою малого та середнього бізнесу є мобільність, швидка адаптація, використання інновацій та новітніх технологій, що надає певні переваги в умовах ринкової економіки. В сучасних умовах підприємництво сприятиме вирішенню проблем зайнятості молоді, а зростання самозайнятості дозволить скоротити рівень безробіття і стимулювати розвиток малого та середнього підприємництва в регіоні.

## 2.2. Розвиток і поширення нестандартних форм зайнятості молоді на національному ринку праці.

В сучасних умовах зайнятість передбачає використання більш гнучких форм включення та використання робочої сили за допомогою застосування нестандартних організаційно-правових умов зайнятості, що позначається на структурі зайнятості, видозмінює її характер і призводить до поширення нестандартних форм зайнятості. Розглянемо основні мотиваційні чинники, що сприяють поширенню нестандартних форм зайнятості з боку роботодавців та найманих працівників.

*З позицій найманих працівників* стимулами до пошуку нестандартних типів зайнятості є:

а) *неможливість влаштуватися на постійну роботу та необхідність пошуку джерел доходу самостійно.* Розвиток знаходять такі форми зайнятості як, фрілансинг, коли спеціаліст самостійно шукає окремі замовлення, базуючись на власній компетенції.

б) *пошук джерел додаткового заробітку.* Нові форми зайнятості дають змогу отримувати додаткові доходи, поєднуючи додаткову діяльність із основною (наприклад, отримання доходу від блогу в Інтернет мережі, участі у конкурсах у соціальних мережах; надання інформаційних та консультаційних послуг; продаж результатів своєї творчості (художні вироби) тощо.

в) *небажання витратити час на дорогу до офісу.* Надання працівнику можливості працювати дистанційно може бути вигідним для обох сторін у випадку можливості виконання завдання за межами підприємства.

г) *можливість вільного вибору місця роботи.* Сьогодні існує певний прошарок спеціалістів (серед яких багато і фрілансерів), котрі на певний період часу можуть покидати країну (наприклад, виїзд до країни з більш комфортним кліматом та дешевим життям), зберігаючи трудову активність завдяки Інтернету. Оплата праці дистанційно таких працівників також стає реальною завдяки розвитку банківських послуг та безготівкових розрахунків.

д) *можливість працювати за вільним графіком.* Такий графік дає можливість людині самостійно обирати періоди своєї трудової активності, залежно від

ритму життя родини; стану здоров'я, фізіологічних особливостей; сімейних обов'язків, тощо. Це призводить до підвищення рівня задоволеності робітника умовами праці, що опосередковано позитивно впливає на продуктивність праці та підвищення загального рівня задоволеності людини життям [61].

е) можливість творчої реалізації та уникнення небажаних частин трудової діяльності. Як правило, до небажаних робітники відносять завдання нецікаві професійно; такі, що викликають внутрішній супротив; виконання рішень, з якими особа не згодна. Здебільшого ця ситуація стосується працівників творчих професій.

є) небажання віддавати велику частину вартості своїх послуг працедавцеві.

ж) бажання зберегти особисту свободу та не робити роботу основною життєвою цінністю. Генерація молоді, що виросла в епоху сучасних комунікацій, Інтернет і підприємництва, за своєю мотивацією та професійними планами суттєво відрізняється від старших вікових груп. Вони мають бажання та знання для того, аби заробляти гроші за рахунок можливостей Інтернет, отримуючи чималі суми і не витрачаючи на роботу більшість свого часу. Для них привабливою є онлайн-зайнятість, заробіток на просуванні веб-сторінок; блогах; Інтернет-торгівлі [60].

Стимулами до появи нестандартних форм зайнятості з *позицій роботодавців* :

а) *скорочення витрат на утримання робочого місця*. Робота працівника у офісі має як позитивні, так і негативні риси.

б) *зменшення навантаження на фонд оплати праці, соціальних виплат та інші можливості оптимізації оподаткування*.

в) *залучення особливих спеціалістів або таких, для яких не може бути забезпечена постійна зайнятість* (наприклад, аналіз та розробка бізнес-процесів; розробка веб-сайту тощо).

г) *зменшення витрат на виконання певних функцій*. Забезпечення виконання деяких функцій потребує від підприємства чималих витрат на створення додаткових неспецифічних для підприємства служб: наприклад, кур'єрська доставка, контакт-центр, підтримка роботи ІТ-інфраструктури, тому

підприємствам іноді вигідніше передати виконання цілих функцій на аутсорсинг, аніж самотійно створювати та підтримувати роботу таких служб.

Разом з тим, слід зазначити, що сучасна інноваційна зайнятість характеризується такими *типовими ознаками* [36]:

- зниження рівня зайнятості в обробній промисловості і зростанням зайнятості в сфері соціальних послуг («сервісна» зайнятість);
- створення, поширення та використання інновацій (технологічних, управлінських, організаційних, інформаційних, соціальних);
- інформатизація та інтелектуалізація праці;
- поява нового типу працівника на ринку праці (якому притаманні креативність, швидкість отримання нових знань, інновацій, швидкість адаптації до нових вимог економіки);
- лідерство за показниками освіченості населення і зайнятих;
- розвиток нових форм зайнятості (фрілансерство, агентська зайнятість, тимчасова зайнятість, «мережева» зайнятість).

Однак інноваційна зайнятість передбачає необхідність отримання працівником нових знань та умінь, тобто розвиток творчих здібностей; появу нових форм зайнятості, а саме – у сфері послуг (фінансових, інформаційних тощо); забезпечує ефективну реалізацію людського потенціалу та гідний людський розвиток.

Таким чином, в рамках трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості виникають нові та нестандартні форми зайнятості, що є необхідним процесом, який сприятиме створенню додаткових конкурентних переваг для роботодавців, підвищенню якості трудового життя для працівників. За таких умов необхідно окреслити ***позитивні результати від поширення нових та нестандартних форм зайнятості:***

1) на державному рівні результати від поширення нових та нестандартних форм зайнятості реалізуються у:

- макроекономічній стабільності;
- стабілізації сукупного попиту;
- розробці заходів для ефективного реагування на структурні зрушення;

- розвитку та поширенні соціального підприємництва;
- забезпеченні ефективної зайнятості;
- підвищенні продуктивності праці та якості трудового життя;
- забезпеченні економічного розвитку країни;
- сприяння розвитку високого освітнього рівня [120];

2) на рівні роботодавців позитивні результати полягають у:

- якісно новому розвитку трудового потенціалу підприємства;
- збільшенні прибутковості підприємства;
- підвищенні рівня мобільності та інноваційності кадрового потенціалу підприємства;
- підвищенні якості трудового життя працівників та продуктивності їх праці;
- формуванні у робітників необхідного рівня компетенцій, професійних знань, вмінь та навичок для роботи з новими технологіями виробництва;
- підвищенні рівня соціальної відповідальності підприємств;

3) на рівні індивідів результати від поширення нових та нестандартних форм зайнятості виражаються у:

- підвищенні їх професійного та освітнього рівнів, а також - конкурентоспроможності на ринку праці;
- можливості розвитку та накопичення особистого інтелектуального та творчого капіталу;
- зростанні рівня та якості трудового життя;
- забезпеченні професійного та кар'єрного росту в умовах більш ефективного використання отриманих знань, умінь та навичок;
- підвищенні рівня задоволеності кожного окремого індивіда своєю професійною діяльністю, успішністю, оплатою та умовами праці;
- підвищенні рівня соціальної відповідальності кожного окремого індивіда.

Таким чином, є підстави вести мову про необхідність формування інноваційної моделі ринку праці, особливість якої полягає у відкритості та гнучкості до реалізації нових ідей, новітніх технологій, які на перше місце

виносять якісні, а не кількісні характеристики економічно активного населення. [63, с.149]. Тому людський розвиток визнаний стратегічним напрямом світової динаміки, а людський капітал – пріоритетним об'єктом інвестування.

Як уже зазначалося вище, в умовах поступального розвитку економіки України відбувається зниження зайнятості у сфері виробництва і збільшення в сфері послуг, створюються передумови для розвитку інформаційної сфери та нових форм нестандартної зайнятості. Все частіше ІКТ розглядаються як життєво важлива інфраструктура для інноваційного розвитку всіх видів економічної діяльності. Інфокомунікації утворюють технологічну основу наукоінтенсивних послуг (професійних, освітніх, фінансових, медичних тощо), стимулюють розширення інформаційних ресурсів, забезпечують флексібілізацію ринку праці, надаючи можливість використання гнучких форм нестандартної зайнятості. Тому на прикладі ІТ-зайнятості розглянемо формування «інноваційного ядра» нестандартної зайнятості.

Найбільш активно формування інноваційного ядра та використання нестандартної зайнятості відбувається в інтелектуальній сфері (наука, ІТ-сфера) високотехнологічного сектора. Для цієї сфери економічної діяльності характерні гнучкі технології найму та звільнення персоналу, високий професійний і освітній рівень працівників, використання новітніх ІКТ, висока частка нової продукції; орієнтація персоналу на використання нових форм організації праці, висока продуктивність праці, більш високий рівень оплати праці тощо.

Крім галузевих, існують й інші аспекти формування інноваційного ядра нестандартної зайнятості. Наприклад, це відбувається за рахунок осіб, нестандартна зайнятість яких є інноваційною з організаційно-управлінської точки зору, чому *по-перше*, сприяє активний розвиток сфери інформації та телекомунікацій. ІКТ уможливають широке застосування віддаленої зайнятості у віртуальному середовищі, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компанії [62]. Інші можливості включають освіту он-лайн, пошук роботи і житла он-лайн, Інтернет відкриває широкий діапазон нових споживчих послуг [147]. Роботодавці, впроваджують нові інноваційні форми організації праці,

розвивають віддалену зайнятість з використанням ІКТ, більш оптимально використовують робочий час, активно оптимізують виробничі витрати. По-друге, впровадженню організаційно-управлінських інновацій сприяє прагнення роботодавців зменшити витрати на утримання виробничих приміщень та оплату праці. Це призводить до переміщення робочого процесу за межі офісу шляхом використання таких інноваційних форм організації праці, як аутсорсинг, аутстафінг, краудсорсинг, лізинг персоналу, тобто такої форми нестандартної зайнятості як позикова. Розвиток комп'ютерної техніки засобів зв'язку та Інтернет-технологій, зростання потреби роботодавців у працівниках інформаційної сфери, необхідність забезпечити конкурентоспроможність підприємств за рахунок скорочення витрат створюють передумови впровадження зайнятості, пов'язаної з використанням ІКТ.

Інноваційність ІТ-зайнятості як нової форми нестандартної зайнятості з використанням ІКТ пов'язана з переходом від «системи робочих місць» до індивідуальних «можливостей для праці» із одночасним збільшенням можливостей для самостійної та гнучкої зайнятості [3, с. 10]. Нестандартна ІТ-зайнятість активно розвивається як віддалена зайнятість з використанням ІКТ, що є організаційно-управлінською інновацією. До ІТ-зайнятості залучаються висококваліфіковані мобільні фахівці, які володіють знаннями в ІКТ-сфері, активні працівники з високими адаптаційними можливостями, тобто особистісними якостями, що характерні для працівників інноваційного типу – творців інноваційних продуктів, технологій, послуг.

Таким чином, становлення інноваційного ядра нестандартної зайнятості створить передумови для формування підґрунтя для інноваційного розвитку національної економіки. Використання форм нестандартної зайнятості адаптаційного типу за умови соціальної захищеності зайнятих за нестандартними умовами працівників, означатиме передусім їх здатність адаптуватися до мінливих економічних і соціальних реалій, врівноважуючи флексібілізацію ринку праці, що характеризується підвищеною еластичністю та динамічністю.



Відомо, що у міжнародній конкуренції домінуючими стають ті країни, які швидко створюють інформаційні системи, найкращим чином використовують інформаційний ресурс, удосконалюють технології отримання, обробки, передачі, розповсюдження та використання інформаційних знань і комп'ютерів і, в результаті, першими застосовують нові ідеї, проекти, технології [49, с. 44].

Рівень розвитку ІКТ сьогодні є одним з найбільш важливих показників економічного і соціального добробуту держави, найвищі щаблі в рейтингу за індексом розвитку ІКТ займають країни-лідери інноваційного розвитку. Відбувається процес сегментації ринку праці за рахунок виникнення віртуальної його складової, що має глобальний характер, де створюються можливості для пропозиції праці, а різні форми віддаленої ІТ-зайнятості («інноваційне ядро» нестандартної зайнятості) розширюють можливості створення робочих місць, нівелюючи географічні і політичні кордони. Інформаційна революція, яка включає в себе і революцію комунікацій, створює матеріальну основу для розвитку дистанційних форм спілкування, навчання та зайнятості. Інтернет змінює традиційну економічну ситуацію, з'єднує мільярди користувачів у всьому світі через мобільні і стаціонарні пристрої, відбуваються зрушення в бік все більшого використання інформації, інтелектуальних факторів. ІКТ стають життєво важливим стимулом розвитку світової економіки, у зв'язку з цим посилюється роль освіти, оскільки для управління інформаційною інфраструктурою потрібні висококваліфіковані фахівці, це, в свою чергу, призводить до певних змін у сфері зайнятості. Інформаційні технології не викликають безробіття, навіть якщо вони явно скорочують витрати робочого часу на одиницю випуску, але при інформаційній парадигмі змінюються уявлення про робочі місця, їх кількість, якість і характер виконуваної роботи [51, с. 218]. Дослідження німецьких вчених засвідчило, що в короткостроковій перспективі некваліфіковані роботи, ймовірно, будуть витіснені, інновації підвищать продуктивність, що дозволить створити більше робочих місць в довгостроковій перспективі [135, р. 10]. Для порівняння вибрано кілька країн, що демонструють різні варіанти економічного розвитку (таблиця 2.2).

З одного боку ІТ-зайнятість включає в себе роботу безпосередньо в секторі ІТ («вузьке» визначення), а з іншого ІТ-зайнятість визначається опосередковано, як кількість ІТ-користувачів у всіх секторах економіки, які покладаються на навички у сфері ІТ для виконання своєї роботи («широке» визначення) [152, р. 4]. Як видно з наведених у таблиці даних, частка працівників ІТ-сфери явним чином корелює з таким макроекономічним показником, що визначає ефективність економіки, як обсяг ВВП на душу населення. В середньому в більш ефективних економіках число ІТ-компетентних також істотно вище, сучасна економіка значною мірою своєї ефективності зобов'язана саме таким працівникам.

Частка зайнятих фахівців в сфері інфокомунікацій, що відповідає «вузькому» визначенню ІТ-зайнятості, наданому спеціалістами ОЕСР [103], в більшості розвинених країн в 2011 році коливалася від 3 % до 5 %, тільки в Східній Європі вона була дещо меншою. Частка ІТ-зайнятих в ЄС-15 становила 2,61 % в 1995 році і 3,35 % у 2011 році. Частка робочих місць, пов'язаних з ІКТ в економіці, що відповідає «широкому» визначенню ІТ-зайнятості, в цілому в розвинених країнах набагато вища.

У 2011 році частка ІКТ-компетентних коливалася між 20 % і 30 %, в ЄС-15 цей показник становив у сукупності 20,62 % у 1995 році і 22,43 % у 2011 році. Зростання рівня ІТ-зайнятості спостерігається в усіх країнах, де проводилися статистичні розрахунки в цьому напрямі. Так, найвища частка ІТ-зайнятих в економіці була в Швеції, де за 15 років вона зросла з 3,87 % до 5,43 %, а найбільш високі темпи зростання ІТ-зайнятості продемонструвала Фінляндія, де частка цих працівників збільшилась з 2,71 % в 1995 р. до 4,49 % в 2011 році.

Згідно з розрахунками, проведеними за даними Державної служби статистики України, в 2013 році загальна чисельність працівників, зайнятих в сфері інформаційних технологій, оцінюється в 287,4 тис. осіб. Загальна чисельність зайнятого в економіці України населення в 2013 році в середньому становила 20 404,1 тис. осіб. Таким чином, частка зайнятих в ІТ-сфері становила 1,41 % від усіх

зайнятих, що є найнижчим показником серед доступних статистичних даних як для країн, що розвиваються, так і для розвинених країн. Аналіз ІТ-зайнятості у розрізі вікових груп показує, що в Україні ІТ-зайнятість має виражену молодіжну спрямованість.

Таблиця 2.2

**Співвідношення макроекономічних показників і частки ІТ-зайнятих в деяких країнах світу**

<b>Країни</b>	<b>ВВП на душу населення, \$ США</b>	<b>Частка ІТ-зайнятих, %</b>	<b>Частка ІТ-компетентних, %</b>
Норвегія	85 443	4,71	24,11
Сполучені Штати Америки	46 702	4,00	20,31
Німеччина	39 852	3,54	22,50
Великобританія	36 186	3,33	28,09
Польща	12 303	2,76	19,47
Російська Федерація	10 481	1,47	н.д.
<b>Україна</b>	<b>2 974</b>	<b>1,42</b>	<b>н.д.</b>

*Джерело: дисертація Гук*

Більше двох третин всіх опитаних (68,6 %) – люди не старше 35 років, а більше половини (51,5 %) знаходяться у віці від 15 до 24 років. Серед ІТ-зайнятих домінують чоловіки, їх частка становить 94,7 %, тільки 5,3 % в цій сфері – жінки. У той же час серед майбутніх фахівців частка жінок значно вища, ніж серед спеціалістів, які вже отримали повну вищу освіту. Таким чином, можна припустити, що поступово гендерна нерівність серед ІТ-зайнятих буде зменшуватися, як це вже сталося, наприклад, з користувачами Інтернету. ІТ-зайняті хоч молоді, але достатньо освічені люди: 92,9% респондентів мають вищу або незакінчену вищу освіту. Для порівняння, якщо розглядати зайняте населення України в цілому, то там частка цієї групи знаходиться лише на рівні 48,5 %. Значна частка ІТ-зайнятих (44,4 %) – це особи з базовою та неповною вищою освітою. Це, безумовно, пов'язано з

тим, що багатьма студентами ІТ-зайнятість розглядається в якості зручного, але спочатку тимчасового способу заробітку і набуття професійного досвіду і зв'язків. На сьогодні представники ІТ-сфери можуть трудитися і як наймані працівники на умовах повного робочого дня, так і як нестандартно зайняті у віддаленому режимі.

Подальший розвиток ІКТ сприяє розвитку різноманітних форм нестандартної зайнятості. Інтереси як роботодавців, так і працівників у сегменті висококваліфікованої розумової праці можуть перетинатися. У цьому випадку позикова та віддалена зайнятість виступають не тільки як метод зниження витрат і збільшення гнучкості ринку праці, але і як форма нестандартної зайнятості, що вимагає використання творчої праці незалежної особистості. Саме це дозволяє багатьом професіоналам самостійно виходити на ринок праці, уникаючи відносин найму, і навіть досягати таким чином більш високого рівня особистих доходів ніж в організаціях [121, р. 61]. Фрілансери володіють широкою трудовою автономією, що поширюється як на зміст, так і на процес праці, їхня робота відбувається за нестандартних умов. Об'єднання фрілансерів суттєво відрізняються від традиційних профспілок і скоріше нагадують не просто професійні організації, а соціальні спільноти [57, с. 97 – 104; 78, с. 123 – 138]. Загальна кількість українських ІТ-зайнятих, які працювали в нестандартних умовах, в 2011 р. за нашими розрахунками на базі даних обстежень населення з питань економічної активності, становила 46 тис. осіб або 0,23 % від усіх зайнятих в Україні, в 2012 р. ці показники досягли відповідно 41,4 тис. осіб та 0,20 % від усіх зайнятих, а в 2013 р. скоротилися до 23,7 тис. осіб та 0,12 %.

Серед нестандартно ІТ-зайнятих в 2012 році 39 % спеціалістів працювали понаднормово, 21,2 % були зайняті неформально, 6,2 % мали роботу на визначений термін, 4,6 % – випадкову роботу, серед цих висококваліфікованих спеціалістів 16 % фактично відпрацювали менше 30 годин на тиждень – їх зайнятість була неповною, а 7,5 % висловили готовність працювати більше часу для отримання додаткового заробітку або доходу.

Рівень нестандартної ІТ-зайнятості в Україні серед міських жителів становить 0,32 %, він в десять разів вищий, ніж серед мешканців сіл, де цей показник досяг лише 0,03 % від зайнятих відповідної соціально-демографічної групи. Проведений нами аналіз показав, що молодь має більшу ймовірність бути зайнятою на нестандартних робочих місцях, пов'язаних з інноваційними технологіями. Для молодих працівників нестандартна ІТ-зайнятість є своєрідним трампліном для інтеграції на ринок праці, вона дає можливість поєднувати роботу і навчання, отримувати необхідний досвід та здобути певний стаж, наявність якого сьогодні є однією з першочергових умов, що висувають роботодавці для молодих співробітників. У розрізі вікових груп найвищий її рівень характерний для молодших вікових груп, найбільш продуктивний вік, коли існують найсприятливіші можливості для кар'єрного росту та створення певного професійного статусу. Найнижчий рівень нестандартної ІТ-зайнятості серед осіб передпенсійного (50 – 59 років) та пенсійного віку (60 – 70 років), тобто серед зайнятих, які не мають відповідної кваліфікації, або їх праця не пов'язана з новими ІКТ.

Рівень нестандартної ІТ-зайнятості серед чоловіків вищий ніж у жінок. Найактивнішим для нестандартної ІТ-зайнятості у жінок є вік 25 – 29 років, рівень її становить 0,13 %. Це вік, в якому зазвичай жінка народжує першу дитину, і саме перебуває у декретній відпустці.

Тенденцією розвитку нестандартної ІТ-зайнятості є переважання чоловіків у цій сфері, в 2013 р. в Україні частка чоловіків серед цих фахівців становила близько 90 %. ІТ-зайнятість навіть в нестандартному сегменті економіки пов'язана з висококваліфікованою працею, що вимагає певного рівня спеціальної освіти, якою на даний час чоловіки в Україні володіють більш повною мірою.

Нестандартна ІТ-зайнятість є інноваційним ядром нестандартної зайнятості. В Україні для ІТ-сфери важливою є взаємодія з науково-дослідними організаціями та спільнотами, а також обізнаність щодо результатів їх діяльності.

Для фрілансерів, що входять до інноваційної частини нестандартно зайнятих, характерний високий рівень людського капіталу і порівняно висока оплата праці. Фрілансери з України, користуються попитом на світовому ринку. За підрахунками elance.com, що забезпечує замовленнями 1,8 млн. осіб на планеті, українські фахівці за п'ять останніх років заробили більш ніж \$ 38,2 млн. і за цим показником займають четверте місце в світі, поступившись тільки США (\$ 166,2 млн.), Індії (\$ 165 млн.) і Пакистану (\$ 39,9 млн.) [107, с. 39]. Успіх вітчизняних фрілансерів експерти пояснюють, по-перше, їх високою кваліфікацією, по-друге, тим, що послуги українських фахівців закордонним замовникам обходяться на 30 – 40 % дешевше, ніж робота спеціалістів із США або Євросоюзу. Так, за даними elance.com, сьогодні середня ставка погодинної оплати праці українських фрілансерів становить \$ 16, тоді як британських – \$ 26, американських – \$ 28, а канадських – \$ 29. В той самий час послуги індійських та пакистанських фахівців оцінюються ще нижче українських – \$ 15 і \$ 14 на годину. Навіть за таких умов закордоном для українських ІТ-фахівців існує більше можливостей отримати гідну оплату за свою працю, ніж в Україні. За оцінками експертів, у висококваліфікованих спеціалістів середньомісячний дохід за рахунок іноземних пропозицій може коливатися від кількох тисяч доларів до \$ 10 – 12 тис., тоді як зарплата ІТ-фахівців у вітчизняних компаніях зазвичай не перевищує \$ 1,0 – 1,5 тисяч [107]. оплата роботи українських фрілансерів в декілька разів менша, ніж російських або західноєвропейських, а якість цієї роботи не поступається міжнародним стандартам. Однак для реалізації потенціалу ІТ-професіоналів існує ряд структурних обмежень: рівень інвестицій у ІТ-сферу, наявність платоспроможного попиту на продукцію українських ІТ-компаній, загальна недосконалість інституційної системи призводить до неможливості законним шляхом, на основі діючих легальних механізмів примусу до виконання зобов'язань забезпечити виконання договорів, які носять нестандартний характер, проблеми з організацією інноваційного процесу уповільнюють розробку нових продуктів і технологій.

Основні тенденції розвитку ІТ-зайнятості як інноваційного ядра нестандартної зайнятості, можна визначити наступним чином:

- незначні темпи її росту при вкрай показниках, що характеризують частку ІТ- зайнятості у структурі зайнятості України. Це пояснюється передусім низьким рівнем технологічного розвитку вітчизняної економіки;

- значну ймовірність для молоді бути зайнятими на нестандартних робочих місцях, пов'язаних з інноваційними технологіями, які є своєрідним трампліном для інтеграції у ринок праці;

- зв'язок ІТ-зайнятості з висококваліфікованою працею навіть в нестандартному сегменті економіки, що вимагає певного рівня спеціальної освіти.

Нестандартна зайнятість є значною складовою ринку праці, і для її регулювання необхідно окреслити масштаби розповсюдження її в цілому, а також дані щодо використання окремих її форм, індикатори стану і темпи розвитку, тому необхідно провести комплексну оцінку нестандартної зайнятості, визначити її динаміку, переваги та недоліки її використання в Україні. Опираючись на таку оцінку, на аналіз реальних загроз та викликів, що пов'язані з використанням форм нестандартної зайнятості на національному ринку праці, можливим стає формування державної політики зайнятості, спрямованої на регулювання її нестандартної складової для забезпечення конкурентоспроможності національної економіки.

Основні показники нестандартної зайнятості в Україні наведено в таблиці 2.3. Ці данні підтверджують стабільність використання найбільш розповсюджених форм нестандартної зайнятості в національній економіці. Найпоширенішими на українському ринку праці є такі форми нестандартної зайнятості: неформальна, понаднормова, неповна зайнятість і недозайнятість, непостійна зайнятість, яка включає тимчасову та випадкову зайнятість.

Більшість зайнятих продовжують працювати на постійній основі, повний робочий день за письмовим трудовим договором, в той же час близько 40 %

зайнятих в Україні працюють в нестандартних умовах. Найнижчою частка нестандартної зайнятості була в 2004 р. і становила 37,0 % від загальної кількості зайнятих, також спостерігалось ще декілька «піків» мінімуму в 2008 р., 2010 р. та 2013 р., а в 2006 р. частка нестандартної зайнятості була найвищою – 41,9 відсотків.

Відбулося зростання зайнятості працівників, чий робочий тиждень фактично менше 30 годин, на 16 %. Окремо необхідно підкреслити, що неймовірно зростання непостійної зайнятості пояснюється методологічними змінами, які відбулися в 2011 р., у формуванні анкети вибіркового обстеження з питань економічної активності населення. В результаті цих змін маємо можливість виокремити такі форми непостійної зайнятості як тимчасова та випадкова, рівні яких відповідно склали в 2013 р. 3,5 % та 1,1 % від загальної кількості зайнятих, при чому спостерігається зростання цих показників у порівнянні з даними 2011 року.

Таблиця 2.3

### Нестандартна зайнятості в Україні в 2004 – 2013 рр.

*% від загальної кількості зайнятих*

Показники	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Неповна зайнятість:</b>										
зайняті зі звичайним робочим тижнем менше 30 годин	4,1	3,7	3,4	3,5	3,3	3,8	3,9	3,8	3,8	3,7
зайняті з фактичним робочим тижнем менше 30 годин	11,6	12,9	11,3	11,3	13,2	15,1	14,5	11,7	14,1	13,5
недозайнятість	6	5	3,7	3	6,6	11,6	9	5,4	4,3	4,4
<b>Понаднормова зайнятість</b>	17,5	16	15,8	16,1	15,7	13	13,1	13,3	14,1	14,1
<b>Непостійна зайнятість:</b>	0,4	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	4,3	4,6	4,6
тимчасова зайнятість	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	3,4	3,6	3,5
випадкової зайнятість	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	0,9	1	1,1
<b>Неформальна зайнятість</b>	19,4	21,5	22,3	22,3	21,8	22,1	22,9	23,1	22,9	23,6
<b>ІТ- зайнятість нестандартна, в тому числі:</b>	0,13	0,16	0,18	0,18	0,19	0,19	0,19	0,23	0,2	0,12
ІТ- самозайнятість (фріланс), % до загальної кількості самозайнятих	1,35	1,3	1,21	0,75	1,09	0,79	0,99	1,36	1,18	0,7
ІТ- зайнятість нестандартна, % до загальної кількості ІТ-зайнятих	12,3	17,3	19,9	18,2	15,7	16	14,7	15,9	13,7	8,2
<b>Нестандартна зайнятість</b>	37	38,5	41,9	41,5	37,2	38,7	37,4	39,4	38,3	37,4



Відбулося зростання зайнятості працівників, чий робочий тиждень фактично менше 30 годин, на 16 %. Окремо необхідно підкреслити, що наймовірне зростання непостійної зайнятості пояснюється методологічними змінами, які відбулися в 2011 р., у формуванні анкети вибіркового обстеження з питань економічної активності населення. В результаті цих змін маємо можливість виокремити такі форми непостійної зайнятості як тимчасова та випадкова, рівні яких відповідно склали в 2013 р. 3,5 % та 1,1 % від загальної кількості зайнятих, при чому спостерігається зростання цих показників у порівнянні з даними 2011 року. Розширилось використання неформальної зайнятості на 22 % або на 4,2 відсоткових пункти (в.п.), її рівень в 2013 році досяг 23,6 %, тобто кожен п'ятий в Україні зайнятий в неформальних умовах. ІТ-зайняті нестандартно становлять «інноваційне ядро» нестандартної зайнятості, їх частка серед нестандартно зайнятих була меншою, ніж частка працівників низької кваліфікації. В 2013 р. частка висококваліфікованих, нестандартно зайнятих працівників серед загальної кількості зайнятих була 0,12 %, ІТ-самозайняті, так звані фрілансери, становили 0,7 % всіх самозайнятих, 8,2 % всіх ІТ-зайнятих в Україні працювали у нестандартних умовах.

Об'єднання всіх вищеперерахованих форм в єдину нестандартну зайнятість ускладнює її статистичну оцінку. Межі нестандартної зайнятості є розпливчастими і змінюються, а деякі форми нестандартної зайнятості не охоплені в обстеженнях робочої сили. Різні форми нестандартної зайнятості можуть поєднуватись, перетинатися в будь-яких комбінаціях, що унеможливорює розрахунок рівня нестандартної зайнятості як суми рівнів всіх її компонентів. Таким чином, протягом розглянутого періоду в національній економіці сформувався і функціонує значна частка зайнятих, умови працевикористання яких є нестандартними, що створює підґрунтя для зміни уявлень про стандарти зайнятості. Результати аналізу свідчать, що притаманні національній економіці негативні риси – зменшення інтенсивності праці, яке в подальшому призведе до зниження її продуктивності, поширення

неформальної зайнятості, вікова сегментація форм нестандартної зайнятості – сформували значну прекаризаційну складову нестандартної зайнятості. В нестандартних умовах працює найменш конкурентоспроможна частка зайнятих в національній економіці. Однак, існує інноваційне ядро нестандартної зайнятості, чисельність висококваліфікованих ІТ-зайнятих за цей період зменшилась в абсолютному значенні на 2,9 тис. осіб.

Досягнення цільових орієнтирів державної політики щодо вирішення проблем нестандартної зайнятості можна оцінити на основі критеріїв, що характеризують динаміку функціонування окремих форм нестандартної зайнятості шляхом регулярного моніторингу. Моніторинг нестандартної зайнятості, з одного боку, слід розглядати як спосіб дослідження реальних процесів, що відбуваються в сфері нестандартної зайнятості, а з іншого, як спосіб забезпечення системи державного управління аналітичними матеріалами, розробленими на основі актуальної та достовірної інформації, для прийняття своєчасних рішень.

Розвиток системи віддаленої зайнятості з використанням ІКТ у змозі вирішити ряд соціальних проблем, пов'язаних з працевлаштуванням осіб з обмеженими можливостями, жінок з малолітніми дітьми, внутрішньо переміщених осіб на період пошуку більш підходящого місця роботи. Кожна із розглянутих форм нестандартної зайнятості виконує важливі функції в процесі створення ефективної структури зайнятості та суттєво розширює можливості особи при виборі підходящої роботи, а їх комбінації дозволяють більш ефективно використовувати трудовий потенціал.

### **2.3. Дослідження вторинної зайнятості молоді в контексті розвитку її нестандартних форм.**

На ринку праці України відбуваються якісні зміни у рівні та структурі зайнятості: все більшого значення набуває приватний сектор економіки, приватне підприємництво, індивідуальна трудова діяльність. Значного поширення набули такі форми зайнятості, які раніше не застосовувалися чи застосовувалися дуже рідко, знижується офіційна зайнятість і зростає реальна

частка економічно активного населення. Зростання реальної зайнятості населення за умови офіційного її скорочення відбувається за рахунок збільшення рівня вторинної зайнятості, яка існує як в офіційній формальній, так і неформальній формі.

Ринок праці за своєю природою, звичайно ж, не може бути абсолютно однорідним. Адже на певне місце роботи потрібен фахівець, який має специфічні знання і навички. Тому на ринку праці присутнє таке явище, як сегментація, яка передбачає поділ на замкнуті стійкі групи робочих місць і працівників, які відділяються за певними ознаками, що обмежують мобільність робочої сили. Сегментація праці виникає в результаті наступних причин:

- різних технологій і технік виробництва;
- нерівномірності в різних областях науково-технічного прогресу;
- нерівності можливості при отриманні професійної підготовки, освіти, наймі на роботу.

Виходячи з цього, фахівці виділяють первинний і вторинний ринки праці. Вторинний ринок праці є ринком, де присутні не престижні роботи, що характеризуються рисами, які є протилежними особливостям первинного ринку праці (табл. 2.4)

Можна виділити головні особливості вторинного ринку праці:

- присутня велика плінність кадрів;
- спостерігається нестабільна зайнятість;
- властивий низький рівень заробітної плати;
- відсутнє (практично) просування по службовій драбині;
- технологія виробництва на таких ринках відрізняється примітивністю і трудомісткістю;
- відсутні профспілки.

Праця на вторинному ринку зазвичай характеризується фахівцями, як виконавська і рутинна. Часто-густо робота на вторинному ринку не вимагає особливих специфічних навичок і знань. Підвищення на такій роботі, звичайно

ж, відсутнє або є обмеженим, нерегулярними є відносини між співробітниками і роботодавцями, оскільки тут присутнє таке явище, як висока плинність кадрів.

Таблиця 2.4

### Основні особливості первинного і вторинного ринків праці

<i>Особливості</i>	<i>Первинний ринок праці</i>	<i>Вторинний ринок праці</i>
1. Рівень оплати праці	Високий	Низький
2. Найважливіші зарплатоутворюючі фактори	Посада, стаж, кваліфікація, відповідальність	Виробіток, дисциплінованість
3. Специфіка форм заробітної плати	Висока частка одноразових виплат, індивідуальний характер оплати праці	Провідна роль основної заробітної плати, колективна форма оплати праці
4. Зміст праці	Творча, висококваліфікована	Виконавча, рутинна праця
5. Умови праці	Хороші	Погані
6. Ступінь відповідальності за кінцеві результати виробництва	Високий	Низький
7. Підтримка з боку профспілок	Велика	Мала
8. Характер зайнятості	Стабільний	Перервний
9. Особливості робочого часу	Нормальна або ненормована тривалість робочого дня, тижня, року	Неповні робочий день, тиждень, сезонна і тимчасова робота
10. Тривалість трудових контрактів.	Довгострокова	Короткострокова
11. Ступінь розвиненості нормування праці	Низький	Високий
12. Доступ і робота ззовні	Складний	Простий
13. Частка жінок, молоді, осіб перед пенсійного віку, інших осіб, що потребують особливого соціального захисту	Низька	Висока
14. Ступінь соціальної захищеності	Високий	Низький
15. Обсяг вкладень в освіту і професійну підготовку	Великий	Малий
16. Можливість просування по службі	Великий	Малий
17. Ступінь участі в управлінні виробництвом	Великий	Малий

Така ситуація влаштовує роботодавців, оскільки вони мають можливість уникнути витрат на виплату пенсій, допомог чи оплати відпусток, а висока плінність кадрів є перешкодою для створення профспілок. Роботодавець в рідкісних випадках може здійснювати інвестиції в професійне навчання своїх підлеглих. Здебільшого працю на такому ринку фахівці характеризують, як безперспективну.

Найбільш поширені приклади робіт на вторинному ринку праці:

- посудомийні роботи на підприємствах громадського харчування;
- молодший обслуговуючий персонал (наприклад, прибиральниці або доглядальниці);
- канцелярські роботи, що не вимагають спеціальних навичок;
- навантажувальні роботи на складах, в магазинах;
- інші види робіт

Виділяють три сектори, на які поділяються всі робочі місця. У перший сектор, звичайно ж, входить первинний ринок праці (ядро), в третій – безробітні, а вторинний ринок праці дослідники відносять до другого сектору, який називають ще «периферією». Тут люди працюють зазвичай неповний робочий день чи тиждень. Це частково зайняті, сезонні працівники, а також ті, хто має короткострокові контракти на роботі. Вторинна зайнятість молоді має відношення саме до такого ринку праці. Вторинна зайнятість, як відомо, пов'язана з традиційно високою трудовою активністю населення та низьким рівнем життя в Україні, з недостатньою територіально-галузевою мобільністю кадрів, недосконалою системою їх підготовки, недосконалою інфраструктурою ринку праці.

Органи статистики не мають даних щодо вторинної зайнятості в обсязі, який необхідний для аналізу. Це спричинено тим, що вторинна зайнятість більше поширена у неформальному секторі економіки, де збір статистичної інформації щодо становища на ринку праці ускладнений. Тому проблеми, що пов'язані з розвитком вторинної зайнятості, недостатньо вивчені та проаналізовані. Це стосується як розкриття сутності економічних категорій, пов'язаних з вторинною зайнятістю, її структурою і особливостями, так і

виявлення економічних чинників, що впливають на інтенсивність залучення населення до вторинної зайнятості, а також вивчення особливостей формування ринку вторинної зайнятості в Україні.

Для визначення фактичних і потенційних обсягів вторинної зайнятості студентської молоді в Україні визначено «статистичні межі» об'єкта дослідження (табл.2.5)

Як свідчать дані, в Україні має місце помітне зменшення чисельності молоді віком 14–25 років, проте у цій віковій категорії залишається достатньо високою частка студентів різних типів ВНЗ. У 2015 р. вона становила в Україні 33,3%.

Структурно вторинну зайнятість можна поділити на 6 основних складових:

- регулярна додаткова робота, яка включає в себе сумісництво, а також регулярні додаткові роботи на підприємствах, у фірмах та організаціях;
- виготовлення (особисто або членами родини) речей або продуктів для продажу. Цей вид вторинної зайнятості включає невелике кустарне виробництво, рукоділля, виробництво продуктів харчування для продажу тощо;
- перепродаж речей і продуктів, які купуються спеціально на продаж. Сюди включені так звані "човники", а також розповсюджувачі товарів різних видів та вартості;
- вирощування сільськогосподарської продукції на продаж;
- приватне підприємництво, яке не є основною діяльністю;
- всі інші види додаткових робіт: сезонні, робота на приватних осіб, репетиторство та інші.

Аналіз рівня вторинної зайнятості в залежності від професійної належності населення дозволив виявити фактори, які забезпечують на ринку вторинної зайнятості конкурентоспроможність різних соціальних груп. Можна виділити такі групи працівників. *Перша група* працівників забезпечує свою конкурентоспроможність на ринку вторинної зайнятості за рахунок інтелектуального потенціалу. Так, вторинну зайнятість має кожний третій викладач вищого навчального закладу; кожний п'ятий спеціаліст з програмного

забезпечення, викладач технікуму чи ПТУ та керівник середньої ланки; кожний восьмий представник творчої інтелігенції та лікар.

**Таблиця 2.5**

**Чисельність молоді в Україні та її окремих соціальних груп**

Рік	2000	2005	2010	2014	2015
Молодь віком 15–24 роки, тис. осіб	7 275,86	7 455,66	6 541,12	5 336,45	4 814,23
Частка у населенні України, %	14,8	15,8	14,3	11,8	11,6
Молодь віком 25–35 років, тис. осіб	7 280,70	7 338,62	7 739,08	8 052,49	7 618,37
Частка у населенні України, %	14,8	15,6	16,9	17,8	17,8
Чисельність студентів ВНЗ усіх типів, тис. осіб	1 930,9	2 709,1	2 491,3	1 689,3	1 605,3
Частка у молоді віком 15–24 роки, %	26,5	36,4	38,1	31,7	33,3

Так, вторинну зайнятість має кожний третій викладач вищого навчального закладу; кожний п'ятий спеціаліст з програмного забезпечення, викладач технікуму чи ПТУ та керівник середньої ланки; кожний восьмий

представник творчої інтелігенції та лікар. Друга група працівників конкурентоспроможна за рахунок професійної кваліфікації. Сюди відносяться кваліфіковані працівники громадського харчування, торгівлі, будівельники. Серед цієї групи працівників від 12% до 17% мають регулярну додаткову роботу. Третя, найбільша за своїми розмірами, група працівників, що мають вторинну зайнятість, - це некваліфіковані працівники: вахтери, вантажники, прибиральниці, пралі тощо, серед яких від 12% до 15% мають регулярну додаткову роботу.

Найбільший вплив на зростання вторинної зайнятості населення має зниження рівня життя в умовах економічної кризи. У даний час рівень заробітної плати, пенсій та соціальних виплат у країні є настільки низьким, що для більшої частини населення України характерною є тенденція до збільшення пропозиції праці з метою забезпечення прожиткового мінімуму на умовах вторинної зайнятості. Неefективна система оплати праці, що має місце на підприємствах та в організаціях країни, знижує мотивацію до праці на основному місці роботи. Значний вплив на вибір місця застосування додаткової праці має явне та приховане безробіття, регулярна заборгованість у виплаті заробітної плати, значне скорочення обсягів виробництва на підприємствах та в організаціях за основним місцем роботи. В цих умовах населення реалізує необхідність у додатковій праці на засадах вторинної зайнятості, використовуючи її як форму адаптації до кризового стану економіки.

Розширенню вторинної зайнятості сприяють демографічні та соціально-економічні умови, що склалися в Україні в останні роки. Ресурсна та соціальна база вторинної зайнятості великих зумовлюється такими чинниками:

- демографічна ситуація у великих містах України характеризується тим, що на ринок праці виходить все більша кількість населення працездатного віку;
- у промислово розвинених районах існують вільні виробничі потужності, приміщення, об'єкти законсервованого будівництва, які можна використовувати для організації різних видів діяльності;
- у сільських районах є вільні землі, які придатні для розширення особистих підсобних господарств, в тому числі дач для жителів великих міст;



- населення має гостру потребу у товарах першої необхідності. Нині підприємства, які виробляють таку продукцію, з різних причин та різною мірою згортають виробництво, що створює передумови для розвитку альтернативних форм виробництва, підприємництва і зайнятості;

- негативне ставлення до приватної власності та підприємницької діяльності в українському суспільстві змінюється нейтральним та позитивним ставленням до цих явищ;

- гнучкий (вимушено гнучкий) графік роботи значної частини зайнятого населення дозволяє йому більш активно включатися в різні форми вторинної зайнятості;

- створення малих та приватних підприємств, що виникли на базі державних, з їх зовнішнім (територіальним та функціональним) співпаданням дозволяє працівникам поєднувати роботу на підприємствах різних форм власності, причому нерідко протягом робочого дня за основним місцем роботи;

- наявність на великих державних підприємствах соціальних пільг, що не входять у заробітну плату, утримує працівників від зміни робочого місця, а відсутність необхідного заробітку змушує шукати альтернативні форми зайнятості;

- все більш активне впровадження портативної електронної та обчислювальної техніки дозволяє висококваліфікованим спеціалістам виконувати роботу вдома, що поліпшує як становище роботодавців, зменшуючи накладні витрати, так і працівників, які отримують вільний режим роботи;

- значна частина нових робочих місць у приватному секторі економіки організовується за принципом вторинної зайнятості через відсутність впевненості в їх стабільності у майбутньому, переважне використання на них кваліфікованих працівників, які вже зайняті за основним місцем роботи.

Ще одним чинником розвитку і поширення вторинної зайнятості є застосування *гнучких форм* зайнятості (флексибілізації). Гнучкі форми організації праці дають можливість: 1) створювати додаткові робочі місця; 2) використовувати компетентних працівників для малих фірм, які не мають

можливості оплачувати повний робочий день високооплачуваним спеціалістам;  
3) впроваджувати нові технології на малих підприємствах завдяки можливості використовувати працю висококваліфікованих спеціалістів.

Практично всі негативні тенденції, що характеризують трансформацію соціально-трудових відносин, у першу чергу, відбиваються саме на молодіжній частині економічно активного населення. Основними спонукальними мотивами вторинної зайнятості є: матеріальна зацікавленість, професійний інтерес, можливість знайти основну роботу через вторинну зайнятість. Реально ці мотиви проявляються у різних комбінаціях з переважанням матеріальної зацікавленості.

Приховане безробіття також диктує зміни в економічній поведінці молоді. Серед тієї частини молоді, яка не схильна до прихованого безробіття, рівень вторинної зайнятості складає 15,6%, серед тих, хто регулярно перебуває у неоплачуваній відпустці або працює неповний робочий тиждень, рівень вторинної зайнятості на 10% вищий: відповідно 25,4% і 25,0%. Рівень прихованого безробіття серед молоді, що працює неповний робочий день, нижчий ніж у всіх інших групах. Це може свідчити про те, що неповний робочий день у переважній більшості випадків є виявом не прихованого безробіття, а позитивного гнучкого графіка роботи. Наведені дані підтверджують припущення про те, що при скороченні робочого дня збільшується рівень вторинної зайнятості молоді.

Патерналістські орієнтації держави провокують підприємства державної власності на збільшення рівня прихованого безробіття. Більше того, державні органи не мають об'єктивних даних щодо рівня прихованого безробіття. Таким чином, відпустки без збереження заробітної плати, вимушено скорочені робочий день і тиждень є доброю нагодою не звільняти працівників, не сплачувати вихідну допомогу і у той же час зберегти робочу силу. У свою чергу, працівники, а особливо молоді, знаходять прийнятні форми адаптації до нової структури попиту на ринку праці, що забезпечують як нові джерела доходів, так і формальну зайнятість (збереження трудових відносин з конкурентоспроможним роботодавцем при одержанні основної маси доходів

від неосновної діяльності). Тобто, можна стверджувати, що молодь використовує на ринку праці ряд факторів амортизуючого характеру, які не допускають різкого одномоментного зниження реальних доходів населення, котре не має роботи або працює в умовах неповної зайнятості. Сюди належить додаткова зайнятість, яка слугує додатковим, а іноді (наприклад, у випадку постійних невиконаних заробітної плати на основному місці роботи) - єдиним джерелом доходів. За нинішніх умов молодий працівник розуміє, що не варто чекати, поки держава забезпечить робочим місцем, а потрібно самому дбати про свій добробут, рівень кваліфікації та пошук робочого місця для себе. Сучасна молодь стає більш прагматичною, зорієнтованою на свої сили та можливості для завоювання свого місця в суспільстві.

Для додаткового заробітку молодь, за даними соціологічних досліджень, надає перевагу зайнятості нерегламентованій, неофіційній. Якщо вести мову про популярність окремих видів незареєстрованої діяльності, то на першому місці - перепродаж речей і продуктів; на другому - випадкові заробітки у приватних осіб; на третьому - "економічний туризм" (поїздки за кордон з метою купівлі товару та його перепродаж після повернення); далі - обмін валюти та репетиторство.

Результати попередніх експертних оцінок зайнятості населення України в тіньовому секторі свідчать про переважну орієнтацію на нього молоді, що є одним з найнебезпечніших наслідків поширеності тіньової економіки в державі. Вважається, що концентрація молоді в тіньовому секторі перешкоджає формуванню належної освітньої та професійно-кваліфікаційної підготовки робочої сили, обумовлює специфічну систему цінностей.

Оцінюючи наслідки поширеності зайнятості в тіньовій економіці України, необхідно відзначити наступне. *По-перше*, забезпечується можливість одержання доходів, необхідних для життєдіяльності широких верств населення. *По-друге*, враховуючи тісні внутрішньосімейні зв'язки, притамані Україні, і практично повну відсутність помітного майнового розшарування в межах однієї родини, можна стверджувати, що нелегальна зайнятість забезпечує добробут не лише тих, хто безпосередньо нею зайнятий, а й перерозподіляє частину коштів

на користь непрацевдатних членів родини. Таким чином реалізується, хоча і поза сферою діяльності держави, соціальний захист тих, хто з різних причин не може самостійно забезпечити себе засобами існування. *По-третє*, переважна орієнтація на тіньову економіку призводить до того, що ціле покоління втрачає нормальну систему соціальних орієнтирів, нормальну мотивацію до праці тощо. Це особливо яскраво відбивається саме на молоді, з її посиленими реакціями і психологічною нерівноваженістю. *По-четверте*, як правило незареєстрована діяльність відзначається надто високою інтенсивністю, частими порушеннями норм охорони праці і взагалі відбувається в умовах, далеких від нормальних. Це особливо характерне для тих видів діяльності, які повністю або переважно приховуються від реєстрації. Така ситуація неминуче відбивається на стані здоров'я тих, хто ними зайнятий. *По-п'яте*, існування незареєстрованих доходів неминуче поглиблює рівень майнового розшарування.

Успадкована дешева робочої сили та знижені стимули до праці в поєднанні з елементами економічної свободи та правового безладдя призвели до зростання *нерегламентованої зайнятості*. Вона становить зараз, за оцінками фахівців, близько 7 мільйонів осіб і є сферою зайнятості для більшості працевдатного населення, що формально вважається зайнятим у домашньому та підсобному господарствах. Здебільшого це молодь (найбільш мобільна частина населення) та спеціалісти, котрі не працюють за фахом (у багатьох випадках підробляти стало вигідніше, ніж працювати за фахом). Незареєстрована зайнятість є важливим чинником, що може істотно змінити баланс на фіксованому ринку праці. За офіційними даними у сфері нерегламентованої зайнятості, яка є складовою частиною вторинної зайнятості, працює в середньому 12-15%, а в окремих містах - 40% працевдатного населення. Це свідчить про те, що в сучасній Українській економіці зросло значення вторинної зайнятості населення.

Заслуговують на увагу результати соціологічних досліджень, проведених НДІ проблем молоді і Інститутом соціальних досліджень в різні роки за методикою виявлення рівня вторинної зайнятості опитувальними методами, аналогічною з Бюро статистики праці в США. За оцінками науковців, рівень

вторинної зайнятості серед молоді у віці 15-28 років по Україні складає 14,7 %, тобто кожна сьома молода людина має вторинну зайнятість. Найбільшою популярністю серед молоді користуються випадкові роботи, як форма вторинної зайнятості. Цим видом діяльності займається 6,7% молоді, 5,6 % займаються комерцією, 3% - сезонними роботами і трохи більше 1% працює за сумісництвом і виробляє сільськогосподарську продукцію на продаж.

Однак структура молодіжної когорти не є настільки однорідною, щоб розглядати її, як єдиний масив. Для більш детального аналізу дослідниками був використаний метод первинного групування і зроблено розчленування загального масиву на три основних: працююча молодь; молодь, яка навчається; молодь, яка не працює і не навчається. Показник рівня вторинної зайнятості серед названих трьох груп молоді має наступне значення. Очевидно, що найвищий рівень вторинної зайнятості серед цієї групи молоді, яка не має постійної роботи чи навчання. Більше, ніж кожен п'ятий з них має вторинну зайнятість. Найменший рівень вторинної зайнятості серед учнів і студентів - 6,4 відсотка. Серед працюючої молоді 9,3 відсотка — майже кожен одинадцятий має вторинну зайнятість.

За формами вторинної зайнятості найбільш поширені випадкові заробітки - 6,7 %, комерція - 5,6 % і сезонні роботи - 3,0 %. Однак в окремих групах абсолютні показники рівня значно відрізняються. Так сезонні роботи, як форма вторинної зайнятості має найбільшу питому вагу серед молоді, яка не працює і не навчається (незайнятої) і складає 8 %, найменше значення 1,2 % серед працюючої молоді і учнів. Випадкові заробітки найбільше поширені серед цієї ж групи незайнятої молоді. Серед цієї групи 13,5 відсотків мають випадкові заробітки (кожен сьомий). Як і в усіх інших формах вторинної зайнятості у виробництві сільгоспродуктів на продаж лідирує група тих, що не працюють і не навчаються, де в цю форму вторинної зайнятості залучено 3,7 відсотків респондентів. В усіх інших групах цей показник складає 0,7-0,9 %.

Комерцією займаються 14,2 відсотки незайнятих і 1,5 відсотків тих, що навчаються. Робота по сумісництву розповсюджена приблизно однаково серед усіх груп молоді 0,9-1,5 %. Цікавою є така форма зайнятості, як наявність власної справи. Цю форму зайнятості не можна однозначно віднести до вторинної

зайнятості. Дані масиву по всьому населенню свідчать про те, що більше половини "власних справ" належать до вторинної зайнятості. Але в дослідженні, що описується, не був закладений індикатор стосовно зареєстрованості або неформальності "власної справи". Цікавими є самі показники: найбільший показник наявності власної справи серед офіційно незайнятих - 4 відсотки. Це ще раз підтверджує той факт, що значна частина приватного бізнесу знаходиться у вторинній зайнятості. У решти груп цей показник приблизно рівний і складає 0,9-1,6 %. Але на другому місці після незайнятих знаходяться студенти вузів і технікумів (1,6 %), що мають власну справу. В подальшому аналізі вторинної зайнятості наявність власної справи розглядається як наявність вторинної зайнятості, тому рівень вторинної зайнятості серед молоді Укоаїни стає рівним 15 відсоткам.

Серед чоловіків рівень вторинної зайнятості майже в три рази вищий, ніж серед жінок, відповідно 21,9% і 8,0%. Вікова діаграма рівня вторинної зайнятості свідчить про те, що вище середнього рівень вторинної зайнятості практично в усіх вікових групах від 18 до 28 років. Найбільша активність щодо вторинної зайнятості у віці 20 і 24 років, коли практично кожна третя молода людина має вторинну зайнятість. Найбільший рівень вторинної зайнятості серед молоді із незакінченою вищою освітою, коли кожна п'ята молода людина має вторинну зайнятість. Серед молодих людей з вищою, середньою спеціальною та середньою освітою рівень вторинної зайнятості практично однаковий (16,9-17,9%).

За теоретичними передумовами вторинної зайнятості існує гіпотеза про те, що вторинна зайнятість є атрибутом найбільш малозабезпечених верств населення, але ця гіпотеза не підтвердилась. Найвищий рівень вторинної зайнятості серед респондентів, які мають матеріальне становище вище середнього (кожен четвертий має вторинну зайнятість). Достатньо високий рівень вторинної зайнятості і серед найменш забезпеченої частини молоді. Тут кожна п'ята молода людина має вторинну зайнятість. Принципова відмінність у рівні вторинної зайнятості у молоді, яка проживає в різних типах поселення. Найбільший рівень вторинної зайнятості серед молоді, яка проживає у великих містах з чисельністю

населення більше 100 тисяч осіб, складає 22,4%, що у 1,5 рази більше, ніж в середньому по масиву.

У даних молодіжних моніторингів не були опробовані такі індикатори, які дозволяють проаналізувати вторинну зайнятість в усіх її проявах, тому для більш детального аналізу вторинної зайнятості серед молоді застосовувались дані тематичних опитувань населення, зокрема опитування “Зайнятість і рівень життя в міських домашніх господарствах України”.

За результатами цього опитування у вересні 2015 року у вибірку сукупність увійшло 5015 респондентів - міських жителів, з яких 1525 респондентів у віці 15-28 років. Це дає можливість аналізувати отримані дані з подвійним стандартним відхиленням емпіричних даних 1,5 -2,6 відсотка з достовірністю 95 відсотків.

Серед міського населення значно виросла частка зайнятих в особистому підсобному господарстві на засадах вторинної зайнятості. Більше третини (36,7%) молодих міських жителів мають земельну ділянку. Майже пловина (52,1%) міської молоді кожного тижня працює на присадибних ділянках від 1 до 10 годин на тиждень, кожен десятий (10,7%) від 11 до 20 годин на тиждень, 6,3% - більше 20 годин на тиждень. Для кожного четвертого молодого громадянина продукти з дачної ділянки або городу являються основним джерелом харчування. В той же час, менше 2,2 відсотки, продають сільськогосподарську продукцію, що свідчить про глобальну орієнтацію використання особистого господарства лише в особистих цілях.

Кожен другий, хто має що має вторинну зайнятість, реалізує її на підприємствах приватних форм власності (безпосередньо приватне підприємство, індивідуальна трудова діяльність, у окремих громадян). У половини тих, що мають вторинну зайнятість, вона є основним місцем роботи, тобто договір на основній роботі - тимчасовий. Частка таких респондентів по всьому молодіжному масиву складає 8,5 відсотка.

В Україні набули широкого застосування неформальні види зайнятості, які в умовах української економіки можна розглядати як самозайнятість. У таблиці 2.6

подано види самозайнятості, які практикує молодь на засадах вторинної зайнятості.

**Зайнятість неформальною діяльністю**      **Таблиця 2.6**

<b>Форми зайнятості</b>	<b>% від масиву</b>
Продаж с\г продукції	4,7
Перепродаж товарів	0,9
Водій	0,2
Приватне перевезення	0,3
Ремонт автомобілів	0,3
Здавання квартир у найм	0,5
Будівельні і ремонт.роботи	1,0
Ремонтні роботи	0,3
Обмін валюти	0,1
Догляд за дітьми	0,1
Переклади	0,1
Репетиторство	0,3
Пошив	0,4
Домашні промисли	0,3
Охоронні роботи	0,4

Загальний рівень неформальної зайнятості серед молоді складає 7,9%.

Найбільшим є він серед незайнятої — 9,8%, працюючої молоді 9,2%.

Активне використання різних форм вторинної зайнятості у світовому суспільному виробництві зумовлює необхідність співставлення нових тенденцій на ринку праці України з практикою розвитку світового ринку праці. Разом з тим проблеми, пов'язані з трансформацією ринку праці, мають істотні відмінності. Цікаву інформацію було отримано в ході проведення соціологічного дослідження вторинної зайнятості студентської молоді в Україні на прикладі опитування студентів міста Києва, проведене у 2012 р.



Державним інститутом сімейної та молодіжної політики, на тему «Вторинна зайнятість студентської

молоді м. Київ». Дане дослідження передбачало визначення обсягів і мотивів вторинної зайнятості серед студентів денної форми навчання, її впливу на навчальний процес та подальше працевлаштування. Дослідники обрали для збирання інформації структуроване інтерв'ю (face-to-face). Респондентів обирали методом випадкового відбору за допомогою скринінгового запитання і квот за статтю, віком, курсом і формою навчання. Розмір вибірки склав 804 особи серед студентів Києва денної форми навчання віком від 17 років і старше. Результати дослідження засвідчили, що основними мотивами вторинної зайнятості студентів м. Київ є «бажання мати особисті гроші» (59%) та «заробляти собі на життя» (54%). Лише 8% та 7% відповідей респондентів припало на такі мотиви, як «бажання забезпечити себе робочим місцем після закінчення навчання» та професійне зростання, отримання досвіду». А це є свідченням того, що переважна більшість працюючих студентів столиці не розглядає вторинну зайнятість як визначальний чинник успішного працевлаштування після здобуття вищої освіти [13].

Схожі результати були отримані в ході репрезентативного вибіркового обстеження молодіжних контингентів («Молодь України», 2010 р.). За його оцінками, економічна незалежність була дуже важливою для 63% респондентів, а матеріальних добробут – для 77% [47].

Наведені вище оцінки корелюють з результатами іншого подібного обстеження – «Молодь України – 2015». За його даними, «для працюючих представників української молоді найважливішим у роботі є хороша оплата праці (84% працюючих респондентів), що підтверджує визначальну роль матеріальних цінностей для економічної активності молоді в Україні. Лише 35% опитаних зазначили цікавість до виконуваної роботи і 24% – можливість чогось досягти. [86, с. 32].

Цікавими з точки зору важливості набуття професійного досвіду під час навчання є результати спеціального опитування роботодавців, проведеного у 2012–2013 рр. у рамках проекту «Рейтинг ВНЗ України «Компас» [8; 9].

Роботодавці вважають, що найбільш важливими чинниками при прийомі на роботу є «знання, навички і вміння» (73%), а також «особисті якості працівника» (69%). Наявність досвіду роботи має менш важливе значення і значною мірою залежить від спеціалізації фахівця [8, с. 31–32]. Загалом 25% респондентів серед роботодавців України у 2012 р. вважали дуже важливим при прийомі на роботу «наявність досвіду роботи під час навчання у ВНЗ». Відсутність або недостатній рівень у вчорашніх студентів так званих «soft skills» є також серйозною перешкодою для працевлаштування молоді. Йдеться про комунікабельність, вміння презентувати, вести переговори, емоційний контроль [12, с. 6]

Наведений перелік свідчить, що саме такі здібності формуються під час досвіду першої та усіх наступних форм економічної активності, у тому числі вторинної зайнятості молоді під час навчання у вузі. Водночас відсутніми є репрезентативні оцінки того, наскільки ефективним є вплив вторинної зайнятості студентів, а також різних форм їх стажування, передбаченого Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [63], на формування професійного досвіду та подальше успішне працевлаштування.

З огляду на актуальність проблем, пов'язаних з впливом вторинної зайнятості на якість навчання та ефективність подальшого працевлаштування і відсутність кількості публікацій з питань вторинної зайнятості студентської молоді в окремих регіонах України, нами було проведено дослідження зайнятості студентської молоді міста Тернополя. Вибірку представили студенти III-IV курсів навчання тернопільських вузів різних напрямів підготовки (гуманітарного, технічного, економічного, природничого).

До програми анкетування студентів із питань вторинної зайнятості було включено блок таких основних запитань: чи працюють студенти під час навчання; як вони знаходять роботу; чи офіційно студенти працевлаштовані; що найбільше їх мотивує поєднувати навчання і працю; як вторинна зайнятість впливає на якість їхнього навчання.

Результати проведеного дослідження підтвердили гіпотезу про те, що більшість студентської молоді (56%) поєднує навчання з тимчасовою або постійною оплачуваною роботою. Чисельність працюючих студентів зростає зазвичай на старших курсах, а також у період студентських канікул. Основними мотивами для роботи під час навчання студенти називають «додатковий дохід» (59% респондентів), «можливість швидше розпочати кар'єру» (20%) та «незалежність від батьків» (21%). Оптимістично налаштовані щодо шансів знайти додаткове заняття лиш є двоє з п'яти серед тих, хто бажає працевлаштуватися. Значна частина респондентів, з тих, які вважають, що не можуть знайти додаткову роботу, і не шукала її протягом останнього часу. Це свідчить про те, що вони не дуже оптимістично оцінюють можливості продажу своєї робочої сили.

На проблему погіршення якості навчання в результаті вторинної зайнятості вказали лише 36% з числа працюючої молоді. Це означає, що переважній більшості студентів, за їхньою суб'єктивною оцінкою, вдається поєднувати навчання з роботою без суттєвого погіршення успішності.

Проблема значних масштабів неформальної зайнятості у сфері вторинної зайнятості студентської молоді залишається актуальною, як і для всього економічно активного населення України. За результатами анкетування виявилось, що більшість студентів працюють неофіційно (78%), причому майже половину з них це влаштовує. Таке ставлення молоді до статусу у зайнятості має насторожувати щодо перспектив готовності молодих людей відстоювати свої права на гідні умови праці, а відтак – заслуговувати на них під час завершення навчання. Аналіз взаємозв'язків у характеристиках вторинної зайнятості показав, що не існує помітного зв'язку між часткою працюючих студентів та їхньою спеціальністю, а також заробітною платою та способом працевлаштування.

На підставі даних, отриманих у ході дослідження, можна стверджувати, що здебільшого вторинна зайнятість молоді забезпечується в недержавному секторі економіки. У приватному секторі економіки зайнята майже кожна друга людина, що має вторинну зайнятість, кожна четверта - використовує роботу у приватної особи.

Результати проведених в Україні спеціальних обстежень з питань ціннісних освітньо-професійних орієнтацій молоді, у тому числі серед студентів ВНЗ, вказують на те, що основним мотивом для вторинної зайнятості під час навчання виступає «матеріальний дохід»(49%), «можливість швидше розпочати професійну кар'єру» (24%) та «незалежність від батьків» (22%). Водночас відсутніми є репрезентативні оцінки того, наскільки ефективним є вплив вторинної зайнятості студентів, а також різних форм їх стажування, передбаченого Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [10], на формування професійного досвіду та подальше успішне працевлаштування.

## **Висновки до розділу 2**

Аналіз статистичних і соціологічних даних свідчить, що головною ознакою становища молоді на ринку праці протягом останніх років є диспропорція між пропозицією та попитом на робочу силу. Більшість прагне працювати і мати власні джерела існування. Однак в усіх вікових групах молоді існує значний розрив між рівнями зайнятості та економічної активності. Скорочення чисельності молодих працівників спостерігалось в усіх видах економічної діяльності, матеріального виробництва, у соціальній сфері. Однак значно збільшилася зайнятість молоді у фінансовій діяльності, у сфері державного управління, торгівлі. Проблемною залишається зайнятість молодих людей в «тіньовому» секторі економіки.

Дано оцінку динаміки, масштабів та структурних характеристик виокремлених нами *форм нестандартної зайнятості: непостійної, неповної фактичної зайнятості, неповної зайнятості серед працівників зі звичайним робочим тижнем, понаднормової та неформальної зайнятості*. Визначено, що непостійна зайнятість може розвиватися в межах аутсорсингу, аутстафінгу, лізингу персоналу; більшість залучених до такої зайнятості працівників через недержавні агенції з працевлаштування працюють за цивільно-правовими угодами, що виводить їхню зайнятість поза сферу регулювання трудового законодавства. Неповна зайнятість надає можливість поєднувати навчання та трудову діяльність для молоді, що полегшує входження молодих працівників на

ринок праці, а для незахищених категорій населення – внутрішньо переміщених осіб, жінок, які мають дітей до трьох років, працівників пенсійного віку – отримати додатково до соціальних виплат дохід у вигляді заробітної плати.

Обґрунтовано, що понаднормова зайнятість розширює обсяги використання трудового потенціалу зайнятого населення, надає можливість працівникам швидше зробити кар'єру і більше заробити, що призводить до позитивних зрушень в підвищенні конкурентоспроможності окремих працівників, підприємств та національного господарства загалом. Однак, понаднормова зайнятість є причиною багатьох випадків виробничого травматизму, тому при розробці заходів державного регулювання нестандартної зайнятості особлива увага має звертатись на добровільність вибору понаднормової зайнятості, враховуватись стан здоров'я, вікові особливості.

Доведено, що зайняті в неформальному секторі працюють поза сферою державного регулювання, тому права працюючих у неформальних умовах не захищені трудовим законодавством.

Виокремлено з нестандартної зайнятості її інноваційне ядро, і розглянуто на прикладі ІТ-зайнятості, що передбачає виконання роботи в нестандартних умовах з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Встановлено, що нестандартна ІТ-зайнятість – це галузь зі значним інноваційним та з «тіньовим» потенціалом, що доводить необхідність внесення змін у трудове законодавство щодо регламентації діяльності ІТ-зайнятих та формування умов для поширення інноваційної зайнятості і зменшення прекаризаційних тенденцій в національній економіці з метою підвищення її ефективності.

Досліджено, що розширенню вторинної зайнятості в Україні сприяють демографічні та соціально-економічні умови, що склалися в останні роки. Найбільш суттєвий вплив на зростання вторинної зайнятості населення має зниження рівня життя в умовах економічної кризи. В останні роки спостерігається тенденція до збільшення обсягів вторинної зайнятості студентської молоді, яка поряд з очевидними плюсами, які пов'язані з прискоренням процесів соціальної адаптації на ринку праці та

матеріальної незалежності, має цілу низку загроз. Йдеться про зміну пріоритетів у студентський період життя на користь особистих доходів, матеріальної та фінансової незалежності, а відтак – зменшення можливостей, а часто – бажання більше уваги приділяти навчанню.

Доведено, що основними спонукальними мотивами вторинної зайнятості є: матеріальна зацікавленість, професійний інтерес, можливість знайти основну роботу через вторинну зайнятість. Реально ці мотиви проявляються у різних комбінаціях з безумовним переважанням матеріальної зацікавленості. В нових соціально-економічних умовах розвитку суспільства молодь України реалізує необхідність у додатковій праці на засадах вторинної і нестандартної зайнятості, використовуючи її як форму адаптації до кризового стану економіки. Визначено, що цілеспрямоване державне регулювання нестандартної зайнятості є необхідним для зменшення ризиків і витрат на підприємствах і в організаціях за умов нестабільності економічного розвитку.

## **Розділ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ.**

### **3.1. Інституційне забезпечення розвитку і правове регулювання нестандартної зайнятості молоді в Україні.**

Сучасні методи державного регулювання нестандартної зайнятості не в повній мірі враховують зміни у соціально-трудових відносинах, спричинені появою нових нестандартних форм зайнятості, характером їхнього формування та використання. Правове регулювання праці здійснюється за принципом її диференціації, наслідком якої є розвиток нетипової трудової діяльності. Серед різноманітних ознак, властивих такій зайнятості, слід виділити окремі її юридичні риси:

- у теоретичному плані в основу нестандартної зайнятості покладено нетипові трудові правовідносини;
- працівник виконує роботу не за місцем розташування роботодавця;
- між сторонами відсутній письмовий трудовий договір або укладається договір нетрадиційний, який відрізняється від усталеного за конструкцією і змістом;
- сторони таких трудових правовідносин погоджують між собою умови праці, не передбачені законодавством про працю;
- високий ступінь правової індивідуалізації трудових відносин.

Складовими інституційного середовища, котрі створюють правове поле та забезпечують використання нестандартної зайнятості молоді, виступають органи соціального партнерства: Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, зокрема Міністерство соціальної політики України, Федерація професійних спілок, Федерація роботодавців, недержавні агенції з працевлаштування, Державна служба зайнятості та її територіальні підрозділи, центри організації професійного навчання незайнятого населення і центри професійної орієнтації населення, Державна інспекція України з питань праці, тощо.

Донині законодавство про зайнятість спрямоване переважно на захист від безробіття, проте основний акцент зроблено не на забезпеченні гарантій зайнятості, а на обмеженні безробіття [73,с.6 –7]. Незважаючи на те що в пореформений період в КЗпП України були внесені численні зміни, можливостям використання форм нестандартної зайнятості в українському трудовому законодавстві приділялося недостатньо уваги.

Поширення форм нестандартної зайнятості вимагає прийняття відповідних заходів щодо її державного регулювання, спрямованих на збереження балансу між вимогами економічного розвитку та забезпеченням соціальної стабільності в країні. Інструменти державного регулювання дозволяють соціальним партнерам визначати (за допомогою переговорів на загальнодержавному, регіональному та локальному рівнях) доцільне співвідношення між гнучкістю і соціальною захищеністю. При цьому принципи концепції флексік'юріті мають стати основою державного регулювання нестандартної зайнятості (рис.3.1.). Концепція флексік'юріті припускає різні варіанти комбінації засад гнучкості та захищеності на ринку праці. Розрізняють такі типи гнучкості й захищеності [173, р. 114]. *Гнучкість зайнятості* дозволяє роботодавцям без обтяжливих обмежень наймати та звільняти працівників, надає можливість використання понаднормової роботи, неповної зайнятості, гнучких графіків роботи, тощо. *Функціональна гнучкість* відноситься до організації праці і надає роботодавцю право залучати працівників до суміщення посад, мотивувати опановувати нові кваліфікації для швидкого й ефективного задовольняти нових виробничих потреб. *Гнучкість заробітної плати* дозволяє встановлювати зарплату виходячи з продуктивності праці, забезпечити на достатньому рівні заробітну плату найбільш досвідчених співробітників, так званого ядра кадрового потенціалу, за рахунок скорочення заробітної плати інших співробітників та ін. *Захищеність зайнятості*, згідно концепції флексік'юріті, означає, що під час навчання, підвищення кваліфікації працівників за ними зберігається посада, яку вони займають, що забезпечує їм можливість професійного зростання, кар'єрного росту і підвищує їх



шанси на отримання нової більш вигідної роботи в майбутньому. *Захищеність доходів* допомагає отримати фінансове забезпечення у разі втрати роботи, що досягається високим рівнем виплат допомоги по безробіттю, який забезпечується трансферними платежами. *Комбінована захищеність* означає, що за допомогою використання гнучких форм зайнятості деякі категорії працівників зможуть поєднувати трудову та інші види діяльності, наприклад, сімейні обов'язки, навчання або догляд за особами, які мають специфічні потреби. Зарубіжний досвід регулювання нестандартної зайнятості підтверджує ефективність впровадження концепції флексік'юриті, основні принципи якої ґрунтуються на гнучкості використання форм нестандартної зайнятості та соціальному захисті нестандартно зайнятих працівників.

Рівновага цих принципів забезпечується шляхом соціального діалогу між партнерами, у якому обов'язково поруч з представниками роботодавців та працівників мають брати участь представники держави, забезпечуючи *принцип партнерства*, що означає існування чіткої координації дій суб'єктів ринку праці щодо використання нестандартної зайнятості. Держава має гарантувати прозорість вирішення спірних питань та врегулювання колективних трудових спорів щодо використання нестандартної зайнятості. Гнучкість і надійність договірних механізмів має забезпечуватись на базі сучасного трудового законодавства та колективних договорів. Інструменти державного регулювання покликані реалізовувати принципи концепції флексік'юриті як цілісну систему, без відриву один від одного, тоді державне регулювання нестандартної зайнятості буде максимально ефективним.

Основною метою державного регулювання нестандартної зайнятості є створення умов для ефективного використання прогресивних форм нестандартної зайнятості, підтримка конкурентоспроможності підприємств та недопущення прекаризації працюючих в умовах нестандартної зайнятості через погіршення їх матеріального становища та соціального

захисту. Лише ринковими механізмами домогтися балансу економічних і соціальних вимог на сучасному ринку праці практично неможливо.



Рис.3.1. Інструменти державного регулювання нестандартної зайнятості

### в реалізації концепції флексік'юріті

Основними інструментами державного регулювання нестандартної зайнятості населення при реалізації принципів концепції флексік'юріті є:

- законодавчо-нормативні акти,
- програми сприяння розвитку нестандартної зайнятості;
- програми використання інформаційних ресурсів щодо можливостей працевлаштування за нестандартними умовами,
- укладання державних контрактів про створення нестандартних робочих місць,
- програми підтримки роботодавців, які створюють центри підготовки та перепідготовки кадрів або направляють на навчання нестандартно зайнятих тощо

Держава реалізує певний набір заходів, створює інституційне середовище для забезпечення балансу попиту та пропозиції робочої сили. *Інституційне середовище* – це, передусім, законодавча база держави та інституційні структури, що створюються на її основі і становлять сукупність установ та організацій. На нашу думку, державне регулювання нестандартної зайнятості має передусім опиратися на інституційне середовище формування нестандартної зайнятості, важливою компонентою якого виступає формування правового поля організації соціально-трудових відносин у таких базових документах, як, зокрема Кодекс законів про працю (КЗпП) від 10.12.1971 р. № 322-VIII із доповненнями та Закон України "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 р. № 5067-VI, який набув чинності з 1.01.2013 року.

Чинний Закон України «Про зайнятість населення» замість чіткого формулювання мети політики у сфері зайнятості містить перелік з восьми пунктів, жоден з яких напряду не передбачає і не може забезпечити підвищення рівня зайнятості (частина 2 статті 15). Більше того, стаття 3 Закону під назвою «Право на зайнятість» містить застереження, що добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності. За бажання, зміст цієї статті можна витлумачити як право на незайнятість.

Ще одним проблемним аспектом вітчизняного законодавства є недостатнє урахування новітніх змін в характері зайнятості та трудових

відносин. Разом з більшою гнучкістю, автономністю і змістовною диверсифікацією роботи, за дослідженнями Єврофонду, більшість нових форм зайнятості підвищують ризики інтенсифікації праці, наростання рівня стресу і тривалості робочого часу, розмивання меж між роботою та особистим життям, малодоступності програм професійного і кар'єрного розвитку, низьких заробітків і низького соціального захисту. Зайнятість вусекторі «цифрового» технологічного укладу може виявитися ще менш захищеною. Забезпечення належного балансу між гнучкістю і захистом вимагає законодавчого врегулювання нових форм зайнятості (відносин), їх моніторингу та урахування в соціальн-економічній політиці, причому не лише в політиці зайнятості та соціального захисту, а й у політиці регіонального розвитку.

Випадкова зайнятість в тій мірі, в якій вона охоплює самозайнятих, фрілансерів, віддалених працівників, зайнятість яких може бути непостійною, взагалі не регулюється трудовим законодавством. Удосконалення системи регулювання непостійної зайнятості є актуальним завданням розвитку державної політики в сфері нестандартної зайнятості, першочерговими цілями, на нашу думку, виступають підвищення статусу тимчасової роботи, розширення її видів.

Недосконале законодавство в Україні створює можливості для зловживань у сфері нестандартної праці. В даний час робляться певні кроки в цьому напрямі, однак трудове законодавство України не повною мірою регулює правовідносини, наприклад, пов'язані з посередництвом при наймі персоналу. Оформлення ж аутсорсингу, аутстафінгу за допомогою цивільно-правового договору позбавляє працівника прав, гарантій і компенсацій, передбачених трудовим законодавством [83].

Можна констатувати, що робота над правками до проекту ТКУ проводиться масштабна і системна, з кінця 2017 року опрацьовані більше 1700 поправок народних депутатів, внесених до проекту. Одночасно окремі профспілкові об'єднання зазначають, що робота над кінцевою редакцією проекту ТКУ має непрозорий характер через не включення окремих суб'єктів сторін соціального діалогу до складу робочої групи з опрацюванням проекту ТКУ та не врахування їх

письмових пропозицій. Проект ТКУ пройшов експертизу Міжнародної організації праці, яка в квітні 2016 року надала профільному парламентському Комітетові детальні технічні коментарі до цього законопроекту. Експерти МОП зазначили, що головне у проекті Трудового кодексу - це забезпечити баланс між інтересами держави, профспілок, які представляють працівників та роботодавців, компроміс між гнучкістю найму/звільнення для поліпшення умов ведення бізнесу і захищеністю працівників.

Варто було б доповнити статтю 29 Закону України «Про зайнятість населення» положенням про обов'язковість оплати роботи студентів у період стажування. Окрім стажування, було б доречно запровадити механізм транзитних робочих місць, не обов'язково за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, для молоді та інших категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. В процесі роботи вони набували б необхідних професійних навичок та досвіду, паралельно шукаючи підходящу роботу.

Однією з головних складових інституційного середовища, що формують політику держави щодо позикової зайнятості, є Державна служба зайнятості та недержавні агентства з працевлаштування. Служби зайнятості відіграють істотну роль в адаптації робочої сили до мінливих умов структурної та техніко-технологічної модернізації економіки. Масштаби вимушених вивільнень працівників в Україні були досить невисокі, а перерозподіл робочої сили носив в значній мірі "неорганізований" характер (оскільки працівники, які самостійно змінювали місце роботи відрізнялися, як правило, більшою мобільністю, кращими якісними характеристиками і, відповідно, більш кращими шансами на отримання роботи і не потребували послуг служб по сприянню працевлаштуванню), у Державну службу зайнятості зверталися, як правило, найменш конкурентоспроможні працівники. В тому числі представники багатьох масових професій індустріальної праці, працівники з недостатньо високими рівнем освіти і кваліфікації, люди старшого віку, тобто працівники, попит на яких з боку роботодавців постійно знижується.

Використання форм нестандартної зайнятості створює можливості залучення на ринок праці молодих осіб з обмеженими можливостями. Основні зусилля держави, на наш погляд, мають бути зосереджені на сприянні працевлаштуванню цих осіб на умовах, перш за все, віддаленої зайнятості з використанням ІКТ, непостійної (тимчасової, сезонної) зайнятості, можливо за схемами аутсорсингу та лізингу персоналу. В якості основних напрямів реалізації активної політики в сфері нестандартної зайнятості молоді має розглядатися розвиток підприємництва та самозайнятості у пріоритетних видах економічної діяльності, зокрема в ІТ-сфері, а також професійне навчання і перепідготовка осіб зайнятих за нестандартними умовами. Однак Державна служба зайнятості не може охопити все різноманіття завдань в умовах глобалізації, збільшення нестабільності економіки, вона не завжди готова до гнучкого реагування на всі зміни які відбуваються на ринку праці, що характеризуються нестійкістю робочих місць, поширенням форм нестандартної зайнятості. Чимало проблем на ринку праці створює відсутність механізмів співпраці та взаємодії між Державною службою зайнятості (ДСЗ) та приватними кадровими агентствами, база вакансій і здобувачів яких в п'ять разів перевищує базу ДСЗ, а інформація, яка міститься в єдиній інформаційно-аналітичній системі ДСЗ, обмежується вільними вакансіями з непривабливою заробітною платою і здобувачами з числа неконкурентоспроможних осіб.

Недержавні агентства з працевлаштування акцентують свою увагу на підготовці певних працівників, що користуються на даний момент найбільшим попитом на ринку праці. Такі агентства створюють різні програми підготовки, які достатньо мобільні щодо кон'юнктури попиту на спеціалістів високої кваліфікації, працевлаштування яких здійснюється на нестандартних умовах непостійної, віддаленої, неповної зайнятості або за договорами цивільно-правового характеру за схемами аутсорсингу, лізингу персоналу. Функції Державної служби зайнятості та приватних агентств з працевлаштування багато в чому схожі, однак, їхні об'єкти не повністю ідентичні. Приватні агентства зайнятості займаються не стільки сприянням

працевлаштуванню, скільки пошуком, підбором або підготовкою персоналу для роботодавця (рекрутментом). Результатом цієї діяльності є працевлаштування, здебільшого, на нестандартних умовах невеликої і специфічної за рівнем кваліфікації, освіти та віком частини працівників. Найважливішою інституційною функцією недержавних агентств з працевлаштування є не стільки боротьба з безробіттям та поліпшення структури зайнятості, скільки підвищення конкурентоспроможності бізнесу в цілому через концентрацію в провідних компаніях кваліфікованих фахівців, зайнятих на нестандартних умовах шляхом переважного обслуговування роботодавців. В цьому їх основна відмінність від діяльності державної служби зайнятості. Використання нестандартної зайнятості шляхом укладання договорів цивільно- правового характеру, використання схем позикової праці при посередництві приватних агентств з працевлаштування в Україні є реальністю, правове врегулювання цього питання з метою захисту трудових прав нестандартно зайнятих від недобросовісних роботодавців є нагальною необхідністю. Частково цю проблему вирішує прийняття Закону України «Про зайнятість населення» (стаття 36).

Оскільки в сучасних умовах державні та недержавні служби зайнятості є важливими інституційними структурами, що забезпечують використання нестандартної зайнятості та в тій чи іншій мірі беруть участь в її регулюванні (за усіє різниці методів їхньої роботи та сегментів, у яких вони діють), є необхідність удосконалення методів управління Державної служби зайнятості шляхом співпраці з недержавними агентствами. Важливою умовою, що забезпечить якість послуг і мінімізує можливість зловживань, є окреслене правове поле діяльності приватних агентств з працевлаштування: ліцензування цієї діяльності, вироблення дієвих способів контролю, механізмів вирішення конфліктів.

Розвиток інституту запозиченої праці в Україні стримується через ряд невирішених проблем організаційного та правового характеру. Вітчизняне трудове законодавство не містить норм щодо використання запозиченої праці, проте і не забороняє її застосування. В інтересах набуття правового

статусу інститутом запозиченої праці вважаємо за потрібне:

- 1) ухвалити Закон України “Про захист прав працівників, яких наймають приватні агентства зайнятості з метою надання послуг третім особам”;
- 2) ратифікувати Конвенцію МОП № 181 “Про приватні агентства зайнятості” (1997 р.);
- 3) використовувати у вітчизняній практиці норми, що містяться у Рекомендації МОП № 188 “Про приватні агентства зайнятості” (1997 р.).

Важливою передумовою розвитку дистанційної зайнятості на сучасному етапі є створення спеціальних інститутів, які повинні забезпечити та координувати дистанційну зайнятість. Також важливою передумовою розвитку дистанційної зайнятості є розробка законодавчої бази її правової регламентації. Особливу увагу з законодавчої точки зору слід приділити кількості робочих годин, яка має бути чітко визначеною. Якщо розглядати перспективи розвитку дистанційної зайнятості в Україні, то необхідно створити орган, який би забезпечував створення інституціональних основ для організації системної роботи щодо впровадження дистанційної зайнятості в країні [63].

Щоб структурні перетворення не призвели до значного погіршення становища нестандартних працівників, з одного боку, і не стали перешкодою на шляху припливу інвестицій в економіку країни, з іншого, держава повинна здійснювати істотний вплив на ринок праці, а її політика в сфері нестандартної зайнятості має бути чітко вивіреною та націленою на формування мобільної, здорової, освіченої, кваліфікованої робочої сили, здатної адаптуватися до змін. Україні потрібно докласти ще багато зусиль, щоб наблизити цю політику до кращих Європейських зразків.

### **3.2. Визначення перспектив розвитку основних форм нестандартної зайнятості української молоді на основі вивчення зарубіжного досвіду.**

Запозичення передового досвіду зарубіжних країн є звичним явищем з давніх часів і Україна не може бути винятком, особливо у питаннях, що стосуються нестандартної зайнятості молоді, оскільки це явище не має тривалої історії розвитку в нашій країні. Однією з найбільш соціально значущих інновацій у



сфері праці є віддалена зайнятість з використанням новітніх технологій. Цей вид зайнятості відомий під різними назвами: у США поширений термін телеком'ютинг (telecommuting job), в Європі – телеробота (telework). За визначенням провідної організації у сфері дослідження телероботи Європейської ініціативи (European Telework Development Initiative), телеробота виникає тоді, коли ІКТ використовуються для виконання роботи на відстані від місця, де необхідні результати цієї роботи, або від місця, де вона зазвичай виконується [15]. Складовими телероботи можуть виступати надомна зайнятість, мобільна зайнятість, зайнятість у спеціально обладнаних телецентрах, зайнятість за схемами аутсорсингу з використанням ІКТ. Надомна зайнятість передбачає залучення таких груп працівників:

- наймані телепрацівники, трудовий контракт яких визначає дім як місце постійної роботи;
- самозайняті, або фрілансери – працівники, які надають перевагу роботі вдома але в разі необхідності можуть працювати в приміщенні роботодавця;
- неформальні телепрацівники залучаються до виконання певних завдань без згоди вищого керівництва компанії (або незважаючи на заборону) за нелегальним наймом менеджерів, які вбачають вигоди в роботі таких працівників. Так, наприклад, у Великій Британії неформальна телезайнятість є популярнішою, ніж формальні програми, а в США така форма зайнятості використовується 6 з 10 роботодавців [16, с. 4];
- телезайняті підприємці, які тільки починають свій бізнес і намагаються уникнути витрат, пов'язаних з утриманням приміщення, та відхиляють практику формального офісу, розвивають свій бізнес за допомогою електронних мереж і працівників, які працюють у найбільш зручній для них час. Мобільна зайнятість передбачає використання працівниками ІКТ для встановлення тривалого контакту із замовником та надання йому негайно тих послуг, які раніше вимагали обов'язкової присутності в офісі замовника-роботодавця або відвідування офісу замовником. Зайнятість у спеціально обладнаних телецентрах, які надають можливість працівникам користуватися офісом, розташованим неподалік від місця їх проживання, для уникнення ви-

трат на проїзд та інших незручностей. Різновидом телецентрів виступають телекотеджі, які забезпечують працівників можливостями підвищення кваліфікації, високоефективними ІКТ та електронною мережею, а також різними аспектами спілкування, яких бракує працівнику, що працює вдома. Телекотеджі виникли в Швеції, як засіб впровадження технологій і необхідних навичок для працівників, які працюють у сільській місцевості. Пізніше вони набули поширення у Великій Британії, де існувало близько 200 телекотеджів, у Франції та Ірландії. Телекотеджі відіграють важливу роль у системі відродження сіл і вирішення проблем зайнятості, і, зокрема в Україні, можуть використовуватися для допомоги сільським мешканцям у пошуку телероботи та роботи як у місцевих компаніях, так і в інших регіонах. Зайнятість за схемами аутсорсингу дозволяє функціональне переміщення бізнес- функцій, які концентруються і надаються на відстані. Прикладом цього може бути розмежування «головний офіс» – «допоміжний офіс» (перенесення діяльності з обслуговування клієнтів з головного офісу до іншого місця, з використанням ІКТ). Можливість виконання телероботи не лише в головному офісі, але й будь-де у світі за допомогою систем віддаленого доступу та схем аутсорсингу дозволяє роботодавцям зменшити свої витрати, використовуючи працівників у регіонах з більш дешевою робочою силою. Використання інноваційних форм зайнятості в європейських країнах неухильно збільшується. Поєднання таких факторів, як поширення дешевого високошвидкісного доступу до Інтернету та зростання цін на паливо й комунальні витрати призводить до підтримки тенденції поширення телезайнятості з боку роботодавців і працівників з метою збалансування їх інтересів. Так, у 2006 р. близько 23% підприємств у країнах ЄС-15 залучали до роботи віддалених працівників (які працювали в будь-якому місці, але в основному це були надомні працівники), порівняно з 16% у 2003 р. і 18% у 2004 р. Проте є істотні відмінності між країнами ОЕСР щодо частки компаній, які пропонують вакансії та використовують телероботу [14]. У США кількість людей, що працюють на свого роботодавця як удома, так і віддалено, зросла з 12,4 млн у 2006 р. до більше ніж 17 млн у 2008 р., збільшення за два роки

склало майже 40%. За даними американського Бюро статистики праці, за період 2006–2010 рр. частка американців, які принаймні один раз на місяць працюють віддалено, збільшилася з 8% до 20% [16, с. 3]. Передові технології надають можливість працювати за межами офісу. За даними дослідження, презентованого у квітні 2013 р. компанією «uSamp», 65% компаній дозволяють своїм співробітникам працювати віддалено [17]. У дослідженні розглядається офісна культура і звички 1000 бізнес-професіоналів США, щоб дізнатися, як сприймається телеробота самими працівниками. Визначено, що більшість співробітників (67%) вважають, що вони є більш продуктивними при віддаленій роботі, на відміну від 7%, які оцінюють свою телероботу як непродуктивну. Найчастіше інноваційні форми зайнятості впроваджуються у сфері послуг, але також поширюються і на промислових підприємствах. За наявними даними, за такою системою працюють близько 17% робітників і службовців Німеччини, близько 33% у Швейцарії, понад 1 млн у Великій Британії та Франції [8, с. 95]. У багатьох корпораціях США поширений інший варіант інновації у сфері праці – 4-денний робочий тиждень з десятигодинним робочим днем, що дало підприємцям значні вигоди. Віддалена зайнятість часто сприймається співробітниками і роботодавцями як «винагорода» чи вигоди. Водночас дуже небагато компаній використовують велику кількість позаштатних співробітників, хоча 36% роботодавців США розглядають використання переваг від гнучкості телероботи як стратегічний і найважливіший елемент у досягненні успіху організації. Дистанційні програми зайнятості, з одного боку, можуть бути вигідною формою підвищення продуктивності праці співробітників, що дозволить збільшити прибутковість організації за рахунок зниження невходів на роботу, а з іншого – надають можливість поєднувати зайнятість й особисте життя, що допомагає залучити до економічної активності осіб, які за інших обставин поповнили б лави безробітних. В Україні складно оцінити масштаби телезайнятості. Якщо в США, Канаді, ЄС майже щороку проводяться дослідження телероботи та її впливу на економіку країн як на державному, так і на недержавному рівні, то в Україні вони відсутні. Вільні працівники є

найбільш беззахисними з усіх працевлаштованих, а спеціалісти вважають телезайнятість «зоною правового вакууму» за майже повної відсутності державного регулювання в цій сфері, адже держава вважає більшість таких працівників безробітними та не забезпечує достойного захисту в разі втрати роботи через звільнення чи хворобу.

В Україні поки що не ведеться статистика чисельності осіб, що працюють дистанційно, але їх кількість досить значна і продовжує зростати. Наразі телеробота особливо популярна серед тих категорій громадян, які з об'єктивних причин не можуть або не бажають працювати на умовах повної зайнятості. Це студенти, жінки, інваліди, особи, які доглядають за хворим членом сім'ї тощо. Пошук оптимального балансу між гнучкістю та захищеністю є важливим завданням політики зайнятості на ринку праці. Тому в українське законодавство слід внести необхідні зміни та доповнення з тим, щоб гарантувати особам, охоплених такими формами зайнятості, відповідні права до тих, якими користуються особи, котрі працюють на умовах стандартної зайнятості. На сьогоднішній день назріла необхідність додаткового правового регулювання найбільш затребуваних форм зайнятості:

- 1) регламентованої строковим трудовим договором;
- 2) у режимі неповного робочого часу;
- 3) на підставі трудового договору з умовою роботи поза місцем знаходження роботодавця;
- 4) на підставі трудового договору, що укладається за участі приватних агентств зайнятості.

Мобільна зайнятість передбачає використання працівниками ІКТ для встановлення тривалого контакту із замовником та надання йому негайно тих послуг, які раніше вимагали обов'язкової присутності в офісі замовника-роботодавця або відвідування офісу замовником. Зайнятість у спеціально обладнаних телецентрах, які надають можливість працівникам користуватися офісом, розташованим неподалік від місця їх проживання, для уникнення витрат на проїзд та інших незручностей. Різновидом телецентрів виступають телекотеджі, які забезпечують працівників можливостями підвищення

кваліфікації, високоефективними ІКТ та електронною мережею, а також різними аспектами спілкування, яких бракує працівнику, що працює вдома. Телекотежджі виникли в Швеції, як засіб впровадження технологій і необхідних навичок для працівників, які працюють у сільській місцевості. Пізніше вони набули поширення у Великій Британії, де існувало близько 200 телекотежджів, у Франції та Ірландії. Телекотежджі відіграють важливу роль у системі відродження сіл і вирішення проблем зайнятості, і, зокрема в Україні, можуть використовуватися для допомоги сільським мешканцям у пошуку телероботи та роботи як у місцевих компаніях, так і в інших регіонах. Зайнятість за схемами аутсорсингу дозволяє функціональне переміщення бізнес- функцій, які концентруються і надаються на відстані. Прикладом цього може бути розмежування «головний офіс» – «допоміжний офіс» (перенесення діяльності з обслуговування клієнтів з головного офісу до іншого місця, з використанням ІКТ). Можливість виконання телероботи не лише в головному офісі, але й будь-де у світі за допомогою систем віддаленого доступу та схем аутсорсингу дозволяє роботодавцям зменшити свої витрати, використовуючи працівників у регіонах з більш дешевою робочою силою. Використання інноваційних форм зайнятості в європейських країнах неухильно збільшується

В країнах Європи широко впроваджена практика використання неповної зайнятості, якою охоплено у Нідерландах 33% усієї робочої сили, у Норвегії – 26%, в Австралії, Великобританії та Швеції – більше 20%, у Німеччині, Бельгії, Канаді, США, Франції та Японії – від 10 до 20% [24,25]. Неповна зайнятість набуває все більшої актуальності саме завдяки тому, що вона менше впливає на кар'єру у порівнянні з повним виходом з ринку праці на довгий період відпуски по догляду за дитиною. Крім того, застосування роботи в неповний час в певних галузях веде до збільшення продуктивності праці [82, р. 52].

Таким чином, державна політика щодо врегулювання використання неповної зайнятості може створити умови для поєднання зайнятості та батьківства в Україні. Саме успішне втілення в життя політики збалансованого поєднання

роботи та сімейних обов'язків (work and family-life reconciliation policy або work / family balance policy) дозволило країнам ОЕСР зберегти позитивну кореляцію між порівняно високим рівнем народжуваності та жіночою зайнятістю. Розробка і впровадження політики, що полегшує становище працюючих батьків, найголовніша умова для реалізації репродуктивних установок батьків без шкоди для їх професійного росту, без загроз для підвищення рівня освіти і ефективної зайнятості [81, р. 24]. Високий рівень зайнятості серед жінок, які мають дітей дошкільного віку спостерігається в Данії, Нідерландах, Португалії та Словенії, а в Австрії, Німеччині, Нідерландах, Швейцарії і Великобританії 40 відсотків або більше повних сімей, де один із батьків, зайнятий неповний, а інший має повний робочий день. Нідерланди особливо виділяються показниками високої зайнятості жінок в цілому і дуже високою неповною зайнятістю, тобто майже всі працюючі матері мають неповний робочий день [84, р. 5].

В більшості країн декретна відпустка є оплачуваною, компенсація попереднього заробітку становить від 60 до 100 відсотків. Оплата може бути невисокою, при цьому є фіксованою, передбаченою тільки для сімей певної категорії (де виховує дітей одинока мати/одинокий батько, багатодітних чи малозабезпечених) або частково оплачуваною (оплачується тільки певна частина відпустки) чи поєднується різні варіанти. Більш прогресивною є схема фінансування, за якою оплата відпустки прив'язана до попередньої заробітної плати того, хто в ній перебуває. В останні роки кілька країн посилили гнучкість у використанні таких відпусток, а також запровадили додаткові можливості для працюючих батьків: в Данії існує можливість вибору з двох різновидів відпусток по догляду за дитиною – 32 тижні з оплатою 100 % або 40 тижнів з оплатою 80 %; для матерів в Португалії є можливість вибору з двох різновидів відпустки – 4 місяці з оплатою 100 % або 5 місяців з оплатою 80 %; у Великій Британії батьки, які виховують дітей до 6 років мають право на неповну зайнятість [82, р. 29]. Якщо батьки мають право обирати з кількох видів відпусток, то коротша при цьому, як правило, є вище оплачуваною. Це пов'язано з тим, що короткий і

середній періоди відпусток позитивно корелюють із зайнятістю та доходами. Довгі відпустки призводять до збільшення різниці між доходами чоловіків і жінок [84, р. 103].

Ще одним інструментом державної політики регулювання неповної зайнятості можуть виступати податкові пільги для працюючих батьків, що сприятиме поєднанню зайнятості та батьківства. Дослідження податкових систем країн ЄС доводить значну фінансову вигоду від зміни статусу зайнятості в домогосподарствах з дітьми, де один або обоє з подружжя були безробітними [84, р.171]. У деяких країнах малозабезпечені сім'ї можуть розраховувати на державну підтримку у вигляді субсидій лише за умови зайнятості хоча б одного зі своїх працездатних членів.

Концепція флексік'юріті відіграє ключову роль у модернізації ринків праці та в досягненні цільового показника рівню зайнятості в 75%, який встановлений в Стратегії Європа 2020. Країни-члени ЄС прийшли до єдиної думки, що концепція флексік'юріті може плануватися і реалізуватися з використанням чотирьох компонентів: працевлаштування, підприємництва, адаптації та рівних можливостей. У пошуку оптимального поєднання елементів флексік'юріті, кожна країна повинна враховувати внутрішню ситуацію і національні традиції, але гнучкість, соціальна захищеність, активна політика зайнятості, навчання протягом всього життя і співпраця соціальних партнерів повинні залишатися фундаментальними елементами. Проведення флексік'юріті передбачає визначення власного національного підходу в залежності від існуючої системи соціально-трудова відносин, основні завдання цієї політики [82, р. 28 – 29]:

- скоротити розрив між нестандартною і стандартною зайнятістю шляхом підвищення привабливості для роботодавців стандартних трудових контрактів і включення в систему соціального захисту нових груп населення;
- розвивати і посилювати соціальний захист осіб, які перебувають у перехідному стані (змінюють місце роботи, професію і т.п.);
- збільшувати інвестиції у підготовку кадрів, мотивувати роботодавців та

державні органи поліпшити професійну підготовку для тимчасових працівників (в даний час ці категорії часто не отримують можливості для навчання, тому що роботодавець не знає, як довго буде тримати працівника);

- активувати співпрацю державної служби зайнятості з партнерами на ринку, такими як приватні агентства тимчасової зайнятості;
- розширювати можливості зайнятості для реципієнтів соціальної допомоги, запобігати тривалій залежності від соціальних трансфертів, впорядкувати неформальну зайнятість і поступово інституціоналізувати практику проведених змін.

Отже, флексік'юріті – це інституційно-процесуальний регулятор ринку праці, покликаний полегшити перехід від стану "незайнятість" до стану "зайнятість" і навпаки. Цим досягається мета, по-перше, залучити до виробничої діяльності частину економічно активного населення і надати їй можливість отримати заробіток, по-друге, сприяти вимиванню неефективних неформальних робочих місць і переміщенню працівників, які звільняються, у рентабельні та перспективні сфери. Реалізація концепції «флексік'юріті» передбачає складний процес її адаптації з урахуванням національних, соціально-економічних, культурних особливостей. Однак рух цим шляхом являє собою досить перспективний варіант розв'язання серйозних проблем зайнятості та її структури, виходячи з досвіду Данії, Нідерландів, Австрії.

Зіштовхнувшись із успадкованим від радянської епохи негнучким ринком праці, кожна країна обрала власний шлях до регулювання ринку праці. Звертають на себе увагу дві крайнощі: Грузія віддала перевагу ліберальній політиці на ринку праці, тоді як Білорусь пішла шляхом підвищення захищеності найманих працівників. У всіх країнах (крім України) трудове законодавство ґрунтується на оновленому трудовому кодексі, більш адаптованому до ринкової економіки. Трудові кодекси з високим ступенем захисту працівників існують у Білорусі, Молдові й Україні, ліберальний кодекс – у Грузії й відносно помірні кодекси – у Вірменії й Азербайджані.

Звільнення стає складною процедурою в країнах з жорсткими



кодексами, однак це не завжди гарантує дотримання прав на практиці. Для працівників важлива не абсолютна гарантія зайнятості, а нормативно-правова база, якої дотримуються на практиці та яка створює достатню мобільність робочої сили, а у випадку безробіття – і гарантії доходу.

Жорстке законодавство з надмірним захистом може стати перешкодою створенню робочих місць. Ускладнюючи механізми звільнення з метою обмеження ліквідації робочих місць, держави одержують зниження рівня створення робочих місць. Роботодавці уникають офіційного наймання працівників, навіть якщо умови наймання відносно прості, вони віддають перевагу використанню неформальних механізмів у взаєминах із працівниками. У Вірменії й Україні умови наймання більш жорсткі, переважно через складні договірні відносини, ніж умови звільнення. У Молдові ці два елементи відносно збалансовані: як наймання, так і звільнення доволі складні.

У площині реалізації стратегії розвитку нестандартних форм зайнятості основні цілі полягають у прискоренні адаптації населення до концепції «флексік'юріті» із урахуванням європейських інтеграційних процесів розвитку інфраструктури ринку праці, підготовки кадрів. На перший план висуваються цілі вдосконалення структури зайнятості та оптимізації структури робочих місць, удосконалення цільових програм з точки зору їх впливу на умови зайнятості у галузях і регіонах.

Для зміцнення конкурентоспроможності економіки уряди багатьох країн сприяють розробці та просуванню у вищій освіті навчальних програм в сфері ІКТ. У деяких випадках, вищі навчальні заклади заохочуються і можуть бути зобов'язані брати

до уваги потреби промисловості при розробці навчальних програм. Норвезький уряд, наприклад, сприяє освіті в галузі ІКТ серед інших, пов'язаних з технологією, освітніх програм в рамках своєї національної стратегії. Спільне просування математики, науки і технології (МНТ). В рамках цієї програми вищі навчальні заклади мають можливість подати заявку на державне фінансування заходів збільшення набору на МНТ- програми.

Аналогічні зусилля робить уряд Португалії, розробивши спеціальні програми підтримки інноваційних досліджень, інновацій та передових освітніх ініціатив, спрямованих на вирішення ключових питань технології, економіки і суспільства за рахунок високої якості вищої освіти та досліджень в області нових екологічно чистих технологій. Це включає в себе, зокрема, розвиток енергетичних систем і транспорту в якості ключових областей для поліпшення економічного та соціального розвитку. Також уряд сприяв отриманню навичок в області ІКТ шляхом модернізації інфраструктури ІКТ у вищих навчальних закладах, а також за рахунок збільшення розгортання електронного навчання. Фонд освітніх інвестицій уряду Австралії, наприклад, протягом 2008 – 2013 рр. інвестував AUD \$ 4 млрд. стратегічних інвестицій для поліпшення освіти і науково-дослідного потенціалу в освітніх установах. В умовах швидкого «старіння» знань система вищої освіти має бути спрямована на формування адаптаційних навичок, готовності до удосконалення отриманих знань протягом всього життя.

У високорозвинутих країнах досить інтенсивно створюються інновативні віртуальні підприємства на основі електронної пошти та Інтернету [1].

Для оцінки впливу обсягів та видів вторинної зайнятості молоді на її подальшу професійну кар'єру, важливим є, на нашу думку, використання досвіду Польщі та інших європейських країн (Німеччини, Австрії, Великобританії, Франції, Італії, Фінляндії), які в різний період започаткували спеціальний моніторинг кар'єри випускників ВНЗ [11]. Запровадження в Україні подібного моніторингу, а також включення в його програму запитань, пов'язаних з економічною активністю під час навчання, сприяло б розробці більш ефективних рішень щодо запровадження інноваційних форм вторинної зайнятості молоді під час навчання, а відтак – її подальшого працевлаштування.

Проведене нами дослідження виявило, що в сфері нестандартної зайнятості в Україні державне регулювання є обмеженим, наслідком чого є зростання прекарізаційних процесів, порушення прав працівників, відсутність мотивації роботодавців вкладати кошти в навчання та підвищення

кваліфікації своїх працівників, в інноваційну складову трудового потенціалу. Це зумовлює погіршення якісних характеристик робочої сили, зменшення можливостей для працевлаштування молоді та зниження загального рівня зайнятості, затримку інноваційного розвитку. Отже, результатом державного втручання в сферу нестандартної зайнятості молоді має бути скорочення прекаризаційних тенденцій, нівелювання негативних наслідків залучення до нестандартної зайнятості та створення умов для поширення її прогресивних форм.

Тому необхідним вважаємо розроблення таких концептуальних засад державного регулювання нестандартної зайнятості, що будуть спрямовані на оптимізацію структури зайнятості, розвиток інноваційного ядра нестандартної зайнятості та збалансування інтересів роботодавців та працівників, зайнятих в нестандартних умовах.

У постіндустріальних державах проблеми зайнятості молоді й соціальної захищеності населення належать до тих, конструктивне вирішення яких позитивно впливає на людський розвиток, політичну й соціальну стабільність суспільства. За умов євроінтеграційних устремлінь України регулювання відносин продуктивної зайнятості молоді й соціального захисту населення потребує дослідження теоретико-методологічних засад їх взаємодії. Це не тільки дасть змогу розкрити детермінований взаємозв'язок між цими категоріями, а й дозволить конструктивно унормувати раціональне вирішення проблем зайнятості молоді як пріоритетного завдання державної соціально-економічної політики.

### **Висновки до 3 розділу**

Досліджено, що в українській економіці диверсифікованість відносин зайнятості залишається поки що явно недостатньою. На національному ринку праці мало поширені новітні форми атипової зайнятості, які в розвинених країнах переживають зараз справжній бум, – лізинг робочої сили, робота за викликом тощо. Для їх цивілізованого розвитку саме інституційне середовище повинно стати більш адаптованим до інноваційних типів трудових контрактів.

Розглянуто проблему вдосконалення інституційного середовища формування нестандартної зайнятості з точки зору регулювання умов найму, охорони праці, соціального захисту нестандартно зайнятих у правовій сфері та врівноваження попиту і пропозиції нестандартної зайнятості шляхом ефективної взаємодії державної служби зайнятості та недержавних агентств з працевлаштування.

Визначено, що українським трудовим законодавством врегульовуються можливості використання непостійної, неповної зайнятості, суттєво обмежене використання понаднормової зайнятості. Разом з тим доведено, що значна частина нестандартної зайнятості: неформальна самозайнятість, віддалена зайнятість з використанням ІКТ, надомна зайнятість, зайнятість на основі усної домовленості і позикова праця фактично лежать поза сферою правового регулювання, в результаті нестандартно зайняті працівники виявляються позбавлені доступу до соціальних гарантій і пільг, навіть якщо їх надання передбачено законом.

Запропоновано забезпечити відповідні нормативно-правові рамки використання нестандартної зайнятості без зменшення соціальних прав і гарантій залучених до неї працівників. Зокрема у проекті Трудового кодексу, основоположного документу, який регулює трудові відносини, ввести терміни аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу, тобто нестандартної зайнятості, яка розвивається у формі позикової зайнятості. Внести доповнення до *Закону України «Про зайнятість населення»* щодо регулювання надомної зайнятості, віддаленої зайнятості з використанням ІКТ (фрілансу), яка дозволяє через віртуальне середовище підключити до робочого процесу висококваліфікованих спеціалістів з різних регіонів країни зі значною економією коштів роботодавця.

Досвід зарубіжних країн щодо регулювання нестандартної зайнятості молоді запропоновано адаптувати до умов соціально-економічного розвитку Українського суспільства.

## ВИСНОВКИ

Узагальнення та систематизація результатів дослідження дозволяють зробити такі висновки.

1. Узагальнення поглядів зарубіжних і вітчизняних науковців щодо сутності категорії «нестандартна зайнятість» дозволило визначити її як сукупність соціально-економічних відносин у формальному і неформальному секторах економіки щодо відтворення робочої сили в умовах працевикористання, які відрізняються від стандартних та забезпечують гнучкість ринку праці, підвищують мобільність та адаптаційні можливості його суб'єктів до змін в макроекономічному середовищі.

2. За характерними ознаками працевикористання нестандартну зайнятість запропоновано класифікувати за п'ятьма критеріями: формалізацією зайнятості, характером використання робочого часу, способом найму, строком договору та формою організації робочого місця. На основі аналізу факторів, що впливають на розвиток нестандартної зайнятості, переваг та ризиків її використання визначено три основні типи нестандартної зайнятості: прекаризаційний, до якого віднесено неформальну та недозайнятість; адаптаційний, що об'єднує неповну, непостійну, понаднормову зайнятість; інноваційний, що охоплює зайнятих, які формують «інноваційне ядро» нестандартної зайнятості.

3. Основними цільовими пріоритетами є збалансування інтересів роботодавців та працівників, зайнятих у нестандартних умовах, оптимізація структури зайнятості, розвиток «інноваційного ядра» нестандартної зайнятості. Основні інструменти – законодавчо-нормативні акти, податкова та інвестиційна політика, цільові програми, договори, інформаційно-аналітичні документи, моніторинг і прогноз розвитку нестандартної зайнятості молоді.

4. Збалансуванню політики щодо нестандартної зайнятості молоді на основі

реалізації ринкових принципів флексік'юриті сприятиме використання запропонованих інструментів її державного регулювання. У площині реалізації стратегії розвитку нестандартних форм зайнятості основні цілі полягають у прискоренні адаптації населення до концепції «флексік'юриті» із урахуванням європейських інтеграційних процесів розвитку інфраструктури ринку праці, підготовки молодих кадрів.

5. Найважливішими напрямками успішної реалізації засад державного регулювання нестандартної зайнятості є прийняття управлінських рішень в економічній, соціальній, правовій сферах і контроль за їх виконанням. Законодавчу базу необхідно адаптувати до сучасних європейських вимог у частині регулювання умов найму, охорони праці, соціального захисту нестандартно зайнятих.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1.Баласинович Б.О. Зайнятість в умовах становлення інформаційного суспільства: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.01.01 / Б.О. Баласинович ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2005. – 20 с.
2. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудоких відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення / С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. –2014. – №1. – С. 8–13.
3. Бандур С.І. Система пріоритетів державної політики зайнятості в парадигмі формування інноваційної моделі розвитку економіки України / С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2008. – №1. – С.10-15.
4. Безтелесна Л.І. Сутність та складові соціальної політики: теоретичний аспект / Л.І. Безтелесна, Г.М. Юрчик // Вісник соціально- економічних досліджень: Збірник наукових праць Випуск 4 (44). – Одеса, 2013.– С. 15-21.
5. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – М. : Academia, 1999. – 956 с.
6. Білик О.М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення / О.М. Білик // Соціально-трудокі відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / [голова редкол. А. М. Колот]. 2014. – № 1(7). – С. 296 – 301.
- 7.Бизюков П.В.Практики регулювання трудових отношений в условиях неустойчивой занятости. - М.:«Центр социально-трудоких прав», 2013. —152 с.
- 8.Буда Т.Й.Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди та ризики. / Т.Й .Буда//Сталий розвиток економіки. Науково-виробничий журнал . – Хмельницький, СМП «Тайп», 2016. – № 2.– С.149-158
- 9.Буда Т.Й.Удосконалення механізму регулювання зайнятості молоді. / Т.Й. Буда //Психологія і суспільство . –Тернопіль : ТНЕУ, 2015. – № 3. – С. 92-98
10. Буда Т.Й. Запозичення позитивного світового досвіду вирішення проблем зайнятості молоді в Україні. / Т.Й .Буда //Інноваційна економіка . –Тернопіль : СМП «ТАЙП», 2014. –№ 4(42). – С.161-165
11. Вергелес Т.В. Проблеми становлення вітчизняної моделі ринку праці та економічна динаміка / Т.В. Вергелес // Вісник ТАНГ. – 2005. – № 2. – С.26–29.
- 12.Випускники українських ВНЗ очима роботодавців. Звіт у рамках проекту «Рейтинг ВНЗ України «Компас-2012» – 24 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.scm.com.ua](http://www.scm.com.ua).
- 13.Вторинна зайнятість студентської молоді міста Києва. Звіт за результатами соціологічного дослідження. Державний інститут сімейної та молодіжної політики. – Київ. – 2012. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://studrespublika.com/foto/news/vtorinna-zainiatist-20120926.pdf>

14. Гальчинський А.С. Начала нової парадигми політичної економії. Постановка проблеми / А.С. Гальчинський // Економічна теорія. – 2012. – № 2. – С. 5-16.
15. Геец В.М. Інноваційні перспективи України / В.М. Геец, В.П. Семиноженко. – Х. : Константа, 2006. – 272 с.
16. Герасимчук В.Г. Від стратегії інноваційного розвитку до деіндустріалізації економіки / В.Г. Герасимчук // Економічний вісник НТУУ "КПІ". – 2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://economy.kpi.ua/uk/node/561>
17. Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір: монографія / Д.Г. Лук'яненко, А.М.Поручник, А.М. Колот та за пр.ред. д-ра екон. наук, проф. Д.Г.Лукашенка та д-ра е. н, проф. А.М.Поручника. – К.: КНЕУ, 2008. – 420с.
18. Гук Л.П. Вплив інформаційних технологій на зайнятість та розвиток бізнесу / Л.П. Гук // Соціально-економічні проблеми України в глобальному просторі: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Чернівці, 26 – 27 квітня 2012 року. Чернівці: ЧТЕІ КНТЕУ, 2012. – С. 305 – 308.
19. Гук Л.П. Забезпечення конкурентоспроможності ринку праці України в контексті глобалізаційних процесів / Л.П.Гук // Науковий журнал "Вісник Хмельницького національного університету." – Хмельницький, 2008. – № 6. – Т. 3 (124). – С. 36 – 41
20. Гук Л.П. ІТ-зайнятість як інноваційний сегмент ринку праці / Л.П. Гук // Економіка і прогнозування. – 2013. – № 2. – С.140 – 150
21. Гук Л.П. Неповна зайнятість: тенденції в Україні та світі / Л.П. Гук // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2011. - № 14 (168). – С. 80 – 86.
22. Гук Л.П. Прогнозування та регулювання розвитку нестандартної зайнятості в Україні / Л.П. Гук // Бізнес Інформ, 2014. – №4. – С. 278 – 283.
23. Гук Л.П. Регулювання зайнятості в умовах розвитку атипових форм праці / Л.П. Гук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Том 3 (188). – Хмельницький, 2012 (3). – С.213 – 217.
24. Гук Л.П. Розвиток нестандартних форм зайнятості в умовах структурної перебудови економіки / Л.П. Гук // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – Випуск 5-2. – Тернопіль: ТНЕУ, – 2012. – С.46– 57.
25. Гук Л.П. Флексік'юриті як стратегія регулювання зайнятості в сучасних умовах / Л.П. Гук // Україна: аспекти праці, 2013. – № 7. – С.23 – 28
26. Дані Державної служби статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
27. Доповідь "Обстеження інноваційної діяльності в економіці України за період 2008 – 2010 років (за міжнародною методологією)" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>



28. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623с.
29. Економічна активність населення України у 2011 р. Стат. збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2012 р. — 203 с. 4. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. — [Електронний ресурс] —Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- 30.Ємельяненко Л.М. Мінімізація соціальних ризиків нестандартних форм зайнятості в інноваційній економіці / Л.М. Ємельяненко, В.В. Павлюк // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2012. – № 1(3). – С. 168 – 175.
- 31.Жадан О.В. Причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці / О.В. Жадан // Теорія та практика державного управління : зб наук пр. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2014. – Вип. 3 (46) – С. 117 – 124.
- 32.Завіновська Г.Т.Економіка праці: Навч. посібник. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
- 33.Закон України "Про зайнятість населення" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/paran103#n103>
- 34.Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1602-14>
- 35.Заяць Т.А. Інвестиційне забезпечення модернізації робочих місць в антикризовій політиці держави / Т.А. Заяць // Демографія та соціальна економіка. – 2012. – №1. – С. 51 – 59.
- 36.Зянько В.В. Інноваційне підприємництво: сутність, механізми і форми розвитку. Монографія/ В.В. Зянько. – Вінниця: УНІВЕРСУМ – Вінниця, 2008. – 397 с.
- 37.Інноваційна праця : діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасєка та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси : Видавництво «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.
- 38.Каракай Ю.В. Державне регулювання інноваційного розвитку [Електронний ресурс] / Ю. В. Каракай // Економічний вісник НТУУ «КПІ», 2009. – Режим доступу : <http://economy.kpi.ua/uk/node/48>
- 39.Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322>
40. Колот А.М. Трансформація інституту занятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері: феномен прекарізації / А.М. Колот // Уривок життя населення регіонів Росії. -2013. № 11. - С. 93
- 41.Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251[5] с.

- 42.Лібанова Е. Незареєстрована зайнятість в Україні: формування й можливості державного регулювання. / Е. Лібанова, А. Баланда // Україна: аспекти праці. – 2000. – №4. – С. 3-8.
- 43.Лісогор Л.С. Формування ринку праці в Україні:[монографія] / Л.С. Лісогор; відповід. ред. д.е.н., проф. Д.П. Богиня. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 296 с.
- 44.Малиновская С. «Гибкое» рабочее время [Електронний ресурс] / Санта Малиновская//Бета Пресс  
–Режим доступу: <http://www.betapress.ru/library/management-651.html>
- 45.Малоун Т.У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь / Т.У. Малоун : пер. с англ. – М. : ЗАО «Олимп – Бизнес», 2006. – 272 с.
- 46.Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу / Ю.М. Маршавін. – Монографія. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.
- 47.Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / за ред. Е.М. Лібанової. — К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. — 248 с
- 48.Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання / І. Моторна // Україна: аспекти праці. – №3. – 2008. – С.6 – 12
- 49.Моторна І.І. Концептуальні підходи до регулювання соціально- трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості / І.І. Моторна // Вісник соціально-економічних досліджень: [зб. наук. праць]. – Одеса: Одес. держ. екон. ун-т, 2008. – С. 283 – 287.
- 50.Надрага В.І. Тіньові економічні практики в системі соціальних ризиків / В.І. Надрага // Український соціум, 2013. – № 3(46). – С. 126 – 137
- 51.Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 400с.
- 52.Нижник В.М. Інноваційні особливості забезпечення євроінтеграційного розвитку соціально-трудова відносин в Україні / В.М. Нижник // Вісник Технологічного університету Поділля. Економічні науки. – 2004.– № 3. – Ч.1. –
- 53.Новіков В.М. Подолання надмірної нерівності-пріоритет соціальної політики / В.М. Новіков // Україна: аспекти праці. – № 1, 2013. – с. 3 – 7.
- 54.Новікова О.Ф. Соціальна орієнтація економіки: механізми державного регулювання: моногр. / О.Ф. Новікова, С.М. Грінєвська, Л.Л. Шамілева – Донецьк: Ін-т економіки пром-сті, 2009. –220с.
- 55.Опитування дослідницького бюро iVOX Ukraine [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rabota.ua>.

- 56.Пасека С.Р. Ефективна зайнятість як форма реалізації соціально- трудового потенціалу / С.Р. Пасека // Науковий вісник ЧДІЕУ. Серія 1. Економіка: зб. наук. праць. – Чернігів : ЧДІЕУ, 2012. – №2(14). – 200 с.
- 57.Перебудова Т.В. Напрями зменшення наслідків прекаризації при застосуванні аутстафінгу / Т.В. Перебудова, І.М. Сесіна // Часопис економічних реформ, 2013. – №4 (12). – 184 с. – С. 112 – 119.
- 58.Петрова І. Соціальні наслідки Євроінтеграції України. Ринок праці [Електронний ресурс] / І. Петрова. – Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні / Київ, жовтень 2012. – с. 20. – Режим доступу: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/Rynok%20prazi.pdf>
- 59.Петрова І.Л. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І.Л. Петрова // Україна: аспекти праці, 2013. – №5. – с. 3-7
- 60.Пинк Д. Нація свободних агентів / Деніел Пинк [пер с англ. А. Кириченко, Н. Киричуков]. – М.: Секрет фірми, 2005. – 328 с.
- 61.Порядок компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 р. № 347 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/347-2013-%D0%BF/paran15#n15>
- 62.Постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008 Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>
- 63.Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України. Редакція від 01.01.2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>.
- 64.Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>
- 65.Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=30947](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947)
- 66.Рейтинг дослідницької компанії Economist Intelligence Unit [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eiu.com/>
- 67.Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики кол. мон. / Ред.-координатор М.В. Туленков. –К. : ППК ДСЗУ, 2010. –363 с.
- 68.Романюк М.Д. Прогнозування впливу зміни розмірів економічних факторів на зайнятість населення за допомогою дистрибутивно-лагових моделей Ш. Альмона / М.Д. Романюк, Ю.І. Ціжма // Сталий розвиток економіки : всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2012. – № 17. – С. 242 – 251.

69. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко, М.О. Родіонова. – Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 200 с.
70. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування : аналіт. доп. / О.М. Пищулін, О.П. Коваль, О.О. Кочемировська за ред. Я.А. Жаліла. – К. 6 НІСД, 2010. – 72 с.
71. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота, – К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.
72. Соціальні аспекти інтелектуальної економіки: монографія / І.К. Бондар, І.Г. Манцуров, Л.І. Антошкіна, О.В. Чернявська та ін. – К. : Видавничий дім «Корпорація», 2009. – 214 с.
73. Соціально-трудова відносина: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / за ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград : «КОД», 2012. – 300 с.
74. Статистичні дані Організації економічного співробітництва та розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://stats.oecd.org/>
75. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004 – 2015 роки) «Шляхом Європейської інтеграції» / авт. кол.: А.С. Гальчинський, В.М., Геєць та ін.; Нац. ін-т стратег. дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. інтегр. України. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.
76. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
77. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.]; за ред. І.Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – 368 с.
78. Фриланс по-українски: обратная сторона медали. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://freelance.com.ua/article\\_backside.htm](http://freelance.com.ua/article_backside.htm)
79. Ціжма Ю.І. Концепція флексік'юріті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення / Ю.І. Ціжма // Бізнес Інформ. – 2013. - № 7. – С. 197-202.
80. Ціжма Ю.І. Прогнозування зайнятості населення на основі використання трендових моделей / Ю.І. Ціжма // Інноваційна економіка : всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2012. – № 11. – С. 170–174.
81. Ястремська О.М. Мотивація креативності новаторів : монографія / О.М. Ястремська, О.І. Бардадим. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. – 212 с.
82. Blyzniuk V., Guk L. Transformation of institution of employment as an adaptation of the labor market [Journal] / V. Blyzniuk, L. Guk // MEST Journal / ed. Ćekerevac Zoran. – Belgrade : MESTE, Jan 15, 2015. – 1 : Vol. 3. – pp. 68 – 80

83. Bonet R. Temporary Contracts and Work? Family Balance in a Dual Labor Market / Rocio Bonet, Cristina Cruz, Daniel Fernandez Kranz and Rachida Justo // Industrial and Labor Relations Review, 2013. – vol. 66. – P. 55 – 87

84. Global Talent 2021 : How the new geography of talent will transform human resource strategies / Oxford Economics, 2012. – 21 p.

85. Lehr W. Measuring Broadband's Economic Impact, Final report prepared for the U.S. Department of Commerce / W. Lehr, C. Osorio, S. Gillett and

86. New perspectives on ICT Skills and Employment // Directorate for Science, Technology and Industry Committee for Information, Computer and Communications Policy. – Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development Publishing, 2004. – 34 p.

86. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.gfk.com/fileadmin/user\\_upload/dyna\\_content/UA/Molod\\_Ukraine\\_2015\\_UA.pdf](http://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content/UA/Molod_Ukraine_2015_UA.pdf).