

## ДОСЛІДЖЕННЯ БЕЗРОБІТТЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

Романіка Т. К.

Об'єктом дослідження є ринок праці, який зазнає суттєвих трансформацій під впливом технологічних та структурних змін, глобальних та демографічних тенденцій. У цьому контексті слід особливу увагу приділити такому важливому аспекту, як молодіжне безробіття, виявити його особливості. Предметом аналізу стали питання класифікації причин виникнення та розвитку безробіття, моделі поведінки молоді на ринку праці, що проявляються в поширенні таких явищ, як дистанційна зайнятість, новітні форми зайнятості, самозайнятість, соціальне відчуження молоді тощо. Методологія міждисциплінарного підходу до аналізу молодіжного безробіття дозволила виявити та охарактеризувати не тільки його стан та структуру, але й виявити особливості моделей поведінки молоді на ринку праці. Висновок стосовно зростання та актуалізації нестійкості зайнятості, зниження цінності праці серед молоді, розмивання меж між зайнятістю та безробіттям, як результату сучасних трансформацій ринку праці, актуалізує потребу пошуку нової молодіжної політики. Аналізуючи чинники, що продукують зростання молодіжного безробіття та поширення нестандартних форм зайнятості, слід зазначити потребу їх постійного врахування в інституційному середовищі сучасної економіки. Обґрунтовано основні прояви соціально економічних трансформацій ринку праці. Доведено, що ефективне включення молоді в суспільне виробництво знаходиться в площині формування інноваційної моделі соціально-трудова відносин на базі реформування та створення регулюючих інститутів. Без розробки та впровадження ефективних і взаємопов'язаних інституційних механізмів управління молодіжним ринком праці, неможливе систематичне та комплексне підвищення рівня зайнятості молоді. В роботі запропоновано створення системи інститутів, основна діяльність яких буде спрямована на стимулювання молодіжної зайнятості, виявлення прихованої зайнятості та безробіття молоді, працевлаштування, перепідготовка, робота з обдарованою молоддю, соціальні гарантії тощо. Завдяки цьому забезпечується можливість жорсткого контролю стану молодіжного безробіття, швидкого реагування та здійснення оперативних та дієвих заходів для його подолання.

**Ключові слова:** трансформація соціально-трудова відносин, ринок праці, молодіжне безробіття, прекарізація, нестандартна зайнятість, технологічне оновлення.

## 1. Вступ

Світ XXI століття – не тільки динамічний, складний, але й дуже нестійкий, в якому забагато ризиків та суперечностей. В такий світ потрапляє молодь. Нестійкість соціально-економічного розвитку визначається наступними факторами:

- поглибленням асиметрії соціально-економічного розвитку, що знаходить своє вираження, перш за все, в протилежних тенденціях – зростання чисельності населення планети (більш 7 млрд. осіб) та зменшення ресурсного потенціалу;
- зростання світового валового продукту та тенденції порушення екосистеми (зміни клімату на планеті, загрози пандемій тощо);
- зростання розривів в матеріальному становищі, доходах, зайнятості тощо між різними верствами населення та країнами світу;
- динамічні технологічні зміни та їх негативні наслідки впливу на зайнятість та безробіття населення.

Нестійкий розвиток охопив, перш за все, ринок праці, та негативно впливає на населення в цілому, особливо на молоде покоління. В науковій літературі широко обговорюється питання нестійкої зайнятості та прекарізації зайнятості. Значний вклад в

дослідження концептуальних основ цього явища внесли вчені у працях [1–3]. Найбільше кардинальних змін зазнає система соціально-трудових відносин. Ці зміни торкаються змін уявлень про працю, її організації, умов реалізації, а також оплати. Автор роботи [4] наступним чином оцінює гостроту змін в соціально-трудої сфері: «Особливо наочно динаміка нестабільності, асиметрій в різноманітних її проявах простежується на прикладі соціально-трудої сфери, у центрі якої знаходиться економічно активна людина і яка (сфера) є інституціональним простором формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин, які все більше зазнають ознак «нездорових». Проблематику перетворення соціально-трудових відносин та стрімкого розповсюдження нестандартних форм зайнятості досліджується науковцями різних країн. Так, в роботі [5] досліджено згубний ефект задоволення життям від безробіття. Автори роботи [6] встановили зв'язок між масовізацією нестандартних форм зайнятості та правовим статусом працюючих мігрантів в Торонто. Автори дослідження [7] зазначають, що краудсорсинг надає чудові можливості для підвищення продуктивності праці, соціальної мобільності та глобальної економіки, залучаючи географічно розподілену робочу силу для виконання складних завдань на вимогу та в великих масштабах. В [8] дослідники виявляють велику неоднорідність різних форм нестандартної праці, як всередині країни, так і за її межами. Тому актуальним є дослідження особливостей безробіття, зокрема молодіжного, в умовах зміни соціально-трудових відносин сучасного ринку праці та надання рекомендацій щодо його скорочення. Таким чином, *об'єктом дослідження* є ринок праці, який зазнає суттєвих трансформацій під впливом глобалізації. *Метою роботи* є визначення особливостей молодіжного безробіття в умовах трансформації соціально-трудових відносин.

## **2. Методика проведення досліджень**

При дослідженні були використані наступні наукові методи:

- міждисциплінарний підхід при аналізі молодіжного безробіття, який дозволив виявити та охарактеризувати не тільки його стан та структуру, але й виявити особливості моделей поведінки молоді на ринку праці;
- структурно-функціональний підхід при виділенні типових критеріїв віднесення зайнятості до не стандартної;
- метод аналізу та синтезу для визначення ризиків, пов'язаних із функціонуванням нестандартних видів зайнятості.
- метод класифікації для характеристики форм зайнятості та видів нестандартної зайнятості;
- історичний метод при виявленні моменту появи нестандартної праці.

## **3. Результати досліджень та їх обговорення**

Прояв ознак того, що сучасна система соціально-трудових відносин знаходиться в кризовому стані, більшість вчених знаходять в таких явищах, як гнучкість зайнятості, нестандартні форми зайнятості, нестійка зайнятість та прекарізація.

Історично та логічно трансформацію соціально-трудових відносин в цілому було розглянуто в роботі [9]. Автор цієї роботи зазначив, що джерела руйнування світу праці знаходяться в товаризації праці, відділенні робітників від засобів існування. Саме в цьому акті знаходить прояв перетворення праці як способу життя до визнання його, як товару. За думкою автора роботи [9], сьогодні ми бачимо кінець трудової діяльності у відомому та звичайному для нас вигляді, перехід до праці за короткостроковим миттєвим контрактом, або й зовсім без такого, до роботи без усяких оговорених гарантій. Глобалізація, що відображає різношвидкісний процес: з одного боку, капітал з більшою швидкістю стає екстериторіальним, тобто набуває наднаціональних характеристик, тоді як з іншого боку, робітники ще в більшій мірі підпорядковані національним ринкам праці. Виникає асиметрична ситуація, коли вигоди гнучкого ринку праці все більше привласнюють

роботодавці, а робітники несуть втрати. Автор праці [10] пов'язує кількість робочих місць із неолібералізацією та переходом від індустріального суспільства до інформаційного.

Виходячи з вищесказаного, зазначимо наступне: нестійка, нестабільна зайнятість – сучасна тенденція, яка й в подальшому буде набувати сили. В свою чергу, ця тенденція розвиває уявлення стосовно зайнятості та безробітного стану, а також відображає вимушений для робітників характер. Він пов'язаний із послабленням їх захищеності та стабільності перенесення відповідальності на працю.

Нестійка зайнятість та зростання безробіття є відповіддю на виклики структурних змін у економіці, які, в свою чергу, відображають технологічні перебудови економіки та первинної ланки – фірми.

Прекарізація стає нормою життя, проявляється як структурна характеристика сучасного капіталізму. Вона змінює життя людей, створює негативні ефекти економічного, соціокультурного характеру. Формується соціальна вразливість суспільства. Таким чином, «прекарізація занятості» з врахуванням усіх її негативних проявів, є, по суті, однією з найбільш гострих глобальних проблем сучасності» [11].

Зазначимо, що збільшення нестандартної зайнятості притаманне усім країнам світу, включаючи економічно розвинуті. В країнах – членах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) нею охоплена, за різними оцінками, від 15 % до 25 % робітників. В цілому в світі десятки мільйонів людей працюють на робочих місцях, які знаходяться поза зоною постійної зайнятості [12]. Додамо, що серед них чимало людей з вищою освітою, яка не виконує функцію гарантії стабільного соціального становища. Ще більша доля в їх складі належить молоді.

Основними факторами, що призвели до появи та поширення нестандартних форм зайнятості є наступні: новий поділ праці, що базується на новітніх технологіях виробництва і, перш за все, інформаційних; глобалізація світового простору. Починаючи з другої половини 70-х рр. минулого століття в розвинених країнах відбулася зміна індустріальної стадії розвитку економіки на постіндустріальну, що супроводжувалося впровадженням у виробництво комп'ютерних технологій, заміною важкої фізичної праці робототехнікою, скороченням чисельності найманих працівників. Такі зміни спричинили появу нових підходів до використання робочої сили. Насамперед, змінюються умови виробництва, які супроводжуються підвищенням гнучкості використання праці працівників, що пов'язано зі скороченням і значною зміною загальноприйнятих форм зайнятості. При цьому зацікавленою стороною зміни трудових відносин виступали не тільки роботодавці, які пропонували відмінні від раніше існуючих умови найму, а й самі працівники, які підвищували попит на більш гнучкі форми праці.

Соціально-трудова сфера зазнала чи не найбільшого впливу у зв'язку з глобалізацією економічних відносин та праці. Ринок праці – рухлива система, яка швидко реагує на зовнішні фактори змінами своїх параметрів (попит, пропозиція праці, виникнення нових суб'єктів і утворень, зникнення старих). Одним із центральних інститутів ринку праці, з якого починається правова регламентація відносин включення осіб до суспільного виробництва, є інститут зайнятості [5].

За Законом України [13] зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі. Це також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно. Форми зайнятості – це організаційно-правові способи, умови використання праці. Виділяють форми зайнятості за різними класифікаційними ознаками:

- за формами організації робочого часу розрізняють повну й неповну зайнятість;
- за статусом діяльності розрізняють первинну (основну) зайнятість і вторинну (додаткову) зайнятість;

– за характером організації робочих місць та робочого часу розрізняють стандартну та нестандартну зайнятість. Стандартна зайнятість характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця; стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року; наявністю стабільного робочого місця, чітко визначеним часом початку та закінчення робочого дня; законодавчо встановленою тривалістю робочого дня (тижня, року). Нестандартна (альтернативна) зайнятість – це трудова діяльність, яка не відповідає стандартним правилам. Саме на цьому виді зайнятості зупинимо свою увагу;

– за стабільністю трудової діяльності розрізняють постійну та тимчасову зайнятість. Постійна – це зайнятість з відносно стабільним місцем роботи. Тимчасова – це зайнятість з тимчасовим, епізодичним, сезонним характером роботи;

– за формами правового регулювання використання робочої сили розрізняють регламентовану (легальну) зайнятість і нерегламентовану (нелегальну). Регламентована зайнятість – це діяльність, яка відбувається у межах закону. Нерегламентована зайнятість – це діяльність, яка відбувається без укладання трудового договору, не враховується держстатистикою, без оплати податків тощо.

Кількісне та якісне зростання нетипових форм праці відбулося в Західній Європі та США в 70-х рр. минулого століття, але визнання правом існування нестандартних трудових відносин відбулося лише в кінці 1990-х на початку 2000-х років у нормативних актах Міжнародної організації праці (приміром, Конвенція № 181 «Про приватні агентства зайнятості»). У 2008 році було прийнято Директиву ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС [14].

Хоча нестандартні форми зайнятості об'єднують декілька різних видів зайнятості, основна спільність полягає в тому, що вони не є «стандартними» робочими місцями. Проте не існує юридичного визначення «стандартної зайнятості». Навпаки, ідея «стандартної зайнятості», а точніше «стандартні трудові відносини», походить від договірної оформлення трудових правовідносин, які почали з'являтися у Великобританії та інших європейських країнах в другій половині XIX століття. Це дозволило сформулювати правову відмінність між зайнятістю та самозайнятістю.

Правове регулювання трудових відносин не відбувалося автоматично у відповідь на економічні потреби, а також це не пряма юридична відповідь на вимоги робітників або роботодавців. Навпаки, трудовий закон виник і розвивався разом з економічними змінами [15].

Так, автор роботи [16] пише про те, що в західній літературі процес появи нових, нестандартних видів зайнятості, називають «флексибілізацією» ринку праці. Такі тенденції, що позначилися спочатку в розвинених економіках Заходу, вказують на підвищення економічної пристосованості ринку праці, що виражається в загальному зниженні трудових витрат підприємців, пом'якшення трудового законодавства на користь підприємців, стимулювання створення робочих місць з неповним робочим днем і погодинною оплатою праці. Сюди ж можна віднести (але вже як негативний фактор для сукупної робочої сили) зниження ролі та впливу профспілок як партнерів бізнесу й держави в здійсненні соціально-економічної політики та поступового зменшення кількості їх учасників.

Автор роботи [17] виділяє такі основні форми нестандартної зайнятості, притаманні національному ринку праці, як залучена (запозичена) праця, гнучка зайнятість і трансформація трудових відносин.

Автор роботи [18] досліджує переваги та недоліки використання запозиченої праці для роботодавця та для працівника зокрема. Аналізує законодавче обґрунтування існування нестандартних форм зайнятості.

Кожен з авторів аналізує особливості, переваги та недоліки існування нестандартних форм зайнятості. При всьому різноманітті розглянутих особливостей, можемо виділити кілька загальних ознак, що відображають конкретні види нестандартної зайнятості, що формує базу для її дослідження. Основні критерії віднесення зайнятості до нестандартної полягають у наступному:

– гнучка тривалість робочого часу;

- нестандартні форми регламентації трудових відносин між роботодавцем і працівником;
- нестандартні організаційно-правові умови трудової діяльності;
- поєднання інтересів як працівника, так і роботодавця у виборі форм праці;
- підвищені підприємницькі ризики перекладаються на працівників через мінімізацію гарантій забезпечення трудових прав.

Виділені критерії відображають інтереси розвитку трудових відносин як з боку роботодавця, так і з боку працівника. При цьому гнучкість режиму робочого часу має велике значення для працівника, оскільки дозволяє йому регулювати тривалість робочого періоду.

Бурхливий розвиток нестандартної зайнятості, викликаний переходом до постіндустріальної економіки, відображає зміни в динаміці попиту на робочу силу, коли роботодавці потребують працівників, зацікавлених працювати в гнучких умовах праці. Найбільше ці зміни торкнулися зайнятих в промисловості, так як зниження попиту на працю призвело до скорочення частки некваліфікованих працівників. Модернізація виробництва заснована на заміщенні ручної праці комп'ютерними та автоматизованими технологіями, в результаті чого потрібно менше зусиль. Масові вивільнення робочої сили зі сфери матеріального виробництва стимулювали прискорений розвиток сфери оптової та роздрібною торгівлі, яка забезпечувала роботою працівників, що до неї переміщуються.

Однак сфера оптової та роздрібною торгівлі на відміну від сфери матеріального виробництва вимагала працівників іншої якості, здатних працювати в гнучкому тимчасовому режимі, а також у непередбачених законодавством стандартах. У зв'язку з цим в сфері послуг отримала широке поширення тимчасова та неповна зайнятість. При цьому потрібно зазначити, що нестандартні форми зайнятості існували і в доіндустріальній та індустріальній економіках, але саме в постіндустріальний період відбулося найбільш масове поширення цих форм унаслідок інтенсивного розвитку сфери послуг.

Технічний прогрес, впровадження комп'ютерних та інформаційних технологій стали фактором створення вузькоспеціалізованих компаній, які на умовах аутсорсингу пропонують свої послуги щодо виконання певних виробничих функцій. Розвиток аутсорсингових компаній зумовило попит на працю мобільних робітників, що виконують спеціалізовані роботи на умовах нестандартної зайнятості.

Широке поширення Інтернету сформувало умови для виконання цілого ряду робіт при дистанційному віддаленні від роботодавця, так як було вигідно для багатьох працівників трудитися в гнучкому тимчасовому режимі. Саме ці два фактори вплинули на скорочення економічної зацікавленості роботодавців у працівниках з повним робочим днем.

Крім того, на зростання нестандартної зайнятості значний вплив зробили демографічні зрушення в структурі робочої сили, що проявилось в масовому виході на ринок праці жінок-домогосподарок. Попит на нестандартні робочі місця виріс із залученням в трудову діяльність молоді, студентів зокрема, які вважали за краще працювати на умовах гнучкого графіка та скороченого робочого часу. При цьому зайнятість цієї категорії працівників не вимагала законодавчих гарантій праці або додаткових благ, оскільки вони розглядали таку роботу як вторинне заняття [19].

Нестандартні форми зайнятості стають популярнішими в усьому світі, однак з ними залишаються пов'язані ризики: більш низька оплата праці, зниження рівня продуктивності та соціального захисту:

- 1) запозичені працівники позбавлені гарантії постійної зайнятості, оскільки в будь-який момент, незалежно від якості виконаної ними роботи, можуть бути переведені на інше підприємства або звільнені;

- 2) тимчасовий характер праці передбачає можливі затримки виплати заробітної плати, втрату багатьох винагород, що пов'язані з тривалістю роботи на одному місці, наприклад, виплат за стаж, соціальне страхування та інше. Такі працівники не отримують лікарняних, допомоги по вагітності та пологах та відпустки по догляду за дитиною, проведення регулярних медичних оглядів та надання путівок санаторно-курортного лікування;

3) працівник, який фактично відпрацював певний строк на шкідливих і небезпечних роботах, втрачає право на пільгову пенсію, адже юридично він оформлений у штаті кадрового агентства, де немає шкідливих умов праці;

4) особи втрачають робочий стаж, тим самим ще більш посилюючи майбутні невдачі в пошуку офіційної/постійної роботи;

5) зростає попит на іноземну робочу силу через її дешевизну та невибагливості вимог таких працівників,

б) запозичені працівники не мають права вступити до профспілки, не беруть участі в колективному регулюванні трудових відносин на підприємстві. Вони позбавлені права на колективний захист своїх трудових прав.

#### 4. Висновки

У роботі показано, що стійкий соціально-економічний розвиток багато в чому залежить від ефективного вирішення проблем молодіжного безробіття, як результату сучасних трансформацій ринку праці. Обґрунтовано основні прояви соціально-економічних трансформацій ринку праці:

- руйнування стандартних форм зайнятості;
- нестійкість інституційного забезпечення молодіжної зайнятості;
- нерівномірність структури зайнятості населення;
- правова дерегуляція ринку праці, викликана економічністю державних інститутів регулювання зайнятості, що супроводжується інституційною дезорієнтацією та дезінтеграцією суб'єктів господарювання;
- несистемність та низька ефективність державних заходів регулювання ринку праці, що зумовлює поширення прекарізації на ринку праці.

Доведено, що ефективне включення молоді в суспільне виробництво знаходиться в площині формування інноваційної національної моделі соціально-трудова відносин на базі реформування та виформування наступних інститутів:

- інститут захисту прав молоді (сфера управління: соціальні гарантії, розширення можливостей для молоді, відповідність заробітних плат результативності праці, формування конкурентоспроможних умов гідної праці);
- інститут інноваційної діяльності (сфера управління: закриття каналів «відтоку мізків», сприяння інноваційної активності, формування національного інноваційного потенціалу, тісна взаємодія освітніх закладів з ринком праці).

Інституційний механізм управління зайнятістю молоді та скорочення молодіжного безробіття може бути предметом подальших досліджень.

#### References

1. Boltanski, L., Kiapello, E.; Fokin, S. (Ed.) (2011). *Novii dukh kapitalizma. Novii dukh kapitalizma*. Moscow: Novoe literaturnoe obozrenie, 976.
2. Ricceri, M.; Hepp, R., Riesinger, R., Kergel, D. (Eds.) (2016). Social Precarity and Labor Markets Reforms in Europe. *Verunsicherte Gesellschaft. Prekarisierung und soziale Entkopplung – transdisziplinäre Studien*. Wiesbaden: Springer, 35–54. doi: <http://doi.org/10.1007/978-3-658-12902-6>
3. Richcheri, M. (2015). Sotsialnaia prekarizatsiia i ustoichivoe razvitie: razmyshleniia na temu opasnykh protivorechii. *Uroven zhizni naseleniia regionov Rossii, 1 (195)*, 3–37.
4. Kolot, A. M. (2012). Asymetrii rozvytku sotsialno-trudovoi sfery: proiavy, prychny, peredumovy podolannia. *Aktualni problemy ekonomiky*, 6, 205–211.
5. Yemelianenko, L. M., Onikiienko, V. V., Tkachenko, L. H. (2007). *Rozvytok rynku pratsi Ukrainy: tendentsii ta perspektyvy*. Kyiv: NAN Ukrainy, 285.
6. Wulfgramm, M. (2011). Can activating labour market policy offset the detrimental life satisfaction effect of unemployment? *Socio-Economic Review*, 9 (3), 477–501. doi: <http://doi.org/10.1093/ser/mwr006>

7. Goldring, L., Landolt, P. (2011). Caught in the Work–Citizenship Matrix: the Lasting Effects of Precarious Legal Status on Work for Toronto Immigrants. *Globalizations*, 8 (3), 325–341. doi: <http://doi.org/10.1080/14747731.2011.576850>
8. Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, M., Gerber, E., Shaw, A., Zimmerman, J. et. al. (2013). The future of crowd work. *Proceedings of the 2013 Conference on Computer Supported Cooperative Work – CSCW '13*, 1301–1318. doi: <http://doi.org/10.1145/2441776.2441923>
9. Bauman, Z.; Inozemtseva, V. L. (Ed.) (2005). *Individualizirovannoe obschestvo*. Moscow: Logos, 390.
10. Beck, U. (2000). *Brave New World of Work*. Cambridge; Malden: Blackwell Publishers; Polity Press, 202.
11. Kokhan, V. P. (2013). Nestandardna zainiatist v Ukraini: vyklyky chasu. *Pravo ta innovatsiine suspilstvo*, 1, 173–187.
12. Kolot, A. M. (2009). Transformatsiia instytutu zainiatosti yak skladova hlobalnykh zmin u sotsialno-trudovii sferi. *Ukraina: aspekty pratsi*, 8, 3–14.
13. Pro zainiatist naseleattia (2012). Zakon Ukrainy No. 5067-VI. 05.07.2012. *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy*, 63, St. 256.
14. Deakin, S., Wilkinson, F. (2006). *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*. Industrial & Labor Relations. doi: <http://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198152811.001.0001>
15. Kuchin V. *Vsemirnaia volnovaia istoriia ot 1800g*. Do 1849g. Vol. 1. Part 3. Available at: <http://www.litmir.me/br/?b=429381&p1>
16. Rozevatov, G. A. (2014). Fleksibilizatsiia rynku truda i zainiatosti kak osnova poiavleniia nestandardnoi zainiatosti. *Vestnik Povolzhskoi akademii gosudarstvennoi sluzhby*, 2 (41). Available at: <https://ssrn.com/abstract=2445844>
17. Novak, I. M. (2016). Sotsialni innovatsii na rynku pratsi: fleksibilizatsiia ta prekaryzatsiia zainiatosti v Ukraini. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 1 (30), 92–97.
18. Kokhan, V. P. (2013). Nestandardna zainiatist v Ukraini: vyklyky chasu. *Pravo ta innovatsiine suspilstvo*, 1, 173–187.
19. Gimpelson, V. E., Kapeliushnikov, R. I. (2006). *Nestandardnaia zainiatost v rossiiskoi ekonomike*. Moscow: Izdatelskii dom GU VSHE, 7–14. Available at: <https://publications.hse.ru/chapters/71310845>