

СТАНДАРТНІ ТА НОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ: ДИВЕРСИФІКАЦІЯ МОЖЛИВОСТЕЙ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

©2021 ГУК Л. П.

УДК 331.526
JEL: J21; J22; J23; J44

Гук Л. П. Стандартні та нові форми зайнятості: диверсифікація можливостей в умовах цифровізації та глобалізації

Метою статті є дослідження сучасних трендів формування структури зайнятості та особливостей стандартних і «нових» моделей праці для визначення ризиків і можливостей використання різноманітних форм праці в Україні в умовах кризи нестабільності. Проаналізовано фактори попиту (регулювання зайнятості, створення умов для розвитку високоінтелектуальної зайнятості та індивідуальної економічної активності, технологічний розвиток, економічні цикли тощо) та пропозиції (особисті характеристики працівників: вік, стать, освіту, рівень кваліфікації), що впливають на обрання форм зайнятості та обумовлюють їх використання на національному ринку праці. Розкрито особливості (режим зайнятості, оплата праці та кваліфікація зайнятих, їх соціально-демографічні характеристики) окремих форм зайнятості в Україні на основі аналізу мікроданих вибіркового обстеження населення з питань економічної активності. Визначено, що в Україні найбільш розповсюдженою була постійна форма зайнятості, паралельно з якою розвивалися та функціонували й інші більш гнучкі або навіть прекарні форми зайнятості, закономірності використання яких визначалися взаємодією факторів попиту та пропозиції робочої сили. Результати дослідження підтвердили наявність зв'язку між стабільністю форми зайнятості та факторами пропозиції робочої сили, до яких належать вік, стать та освітньо-кваліфікаційний рівень. Доведено, що досягнення конкурентоспроможності національного ринку праці обумовлюватиметься комплексним використанням різноманітних форм зайнятості для збалансування попиту та пропозиції робочої сили в умовах цифровізації та глобалізації економіки.

Ключові слова: стандартна зайнятість, нові форми зайнятості, попит та пропозиція робочої сили, регулювання зайнятості.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231>

Рис.: 1. Табл.: 1. Бібл.: 16.

Гук Лариса Павлівна – кандидат економічних наук, старший науковий співробітник відділу соціально-економічних проблем праці, Інститут економіки та прогнозування НАН України (вул. Панаса Мирного, 26, Київ, 01011, Україна)

E-mail: l_guk@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0143-077X>

UDC 331.526
JEL: J21; J22; J23; J44

Huk L. P. Standard and New Forms of Employment: Diversification of Opportunities in the Context of Digitalization and Globalization

The article is aimed at examining the current trends in the formation of employment structure and the peculiarities of both the standard and the «new» models of labor to determine the risks and opportunities for using various forms of employment in Ukraine in the conditions of the crisis of instability. The factors of demand (regulation of employment, creation of conditions for the development of highly intellectual employment and individual economic activity, technological development, economic cycles, etc.) and supply (personal characteristics of employees: age, gender, education, level of qualification) are analyzed, which influence the choice of employment forms and determine their use in the national labor market. The peculiarities (employment mode, remuneration and qualifications of employed people, their socio-demographic characteristics) of certain forms of employment in Ukraine are disclosed on the basis of the analysis of microdata of a sample survey of the population on issues of economic activity. It is determined that in Ukraine the most common was a permanent form of employment, other more flexible or even precarious forms of employment developed and functioned along with it, the regularities of using them were determined by the interaction of factors of the labor supply and demand. The results of the research justify the existence of a link between the stability of the form of employment and the factors of the labor supply, which include age, gender and educational qualification level. It is proved that the achievement of competitiveness of the national labor market will be determined by the complex use of various forms of employment to balance the demand and supply of labor in the conditions of digitalization and globalization of the economy.

Keywords: standard employment, new forms of employment, labor supply and demand, employment regulation.

Fig.: 1. Tabl.: 1. Bibl.: 16.

Huk Larysa P. – PhD (Economics), Senior Research Fellow of the Department of Social and Economic Problems of Labor, Institute for Economics and Forecasting of NAS of Ukraine (26 Panasa Myrnoho Str., Kyiv, 01011, Ukraine)

E-mail: l_guk@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0143-077X>

За останнє десятиліття економісти, соціологи, політологи та навіть футурологи провели багато дискусій, в яких обговорювалися тренди розвитку ринку праці, трансформації стандартної зайнятості та можливостей її диверсифікації в умовах цифровізації та глобалізації економіки. Радикальні зміни соціоекономічної реальності, спричинені пандемією COVID-19, поглиблюють нерівність на світових ринках праці та нівелюють досягнення у сфері зайнятос-

ті та соціального захисту працівників, робота яких пов'язана як із стандартною, так і з нестандартною зайнятістю. Стандартна зайнятість, яку ми розуміємо як постійну, повну і таку, що забезпечує соціальний захист робітників повною мірою згідно з трудовим законодавством, – досі домінує на ринках праці як розвинених країн, так і країн, що розвиваються. Нестандартна зайнятість, за винятком неповної, зростає доволі обмеженими темпами, як і зазначалося в

опублікованому прогнозі, сформованому автором на основі розроблених економетричних моделей [1].

Дослідженню питань розвитку соціально-трудо-вих відносин та створенню концепцій майбутнього праці присвятили свої роботи Д. Белл, А. Л. Калле-берг, М. Кастельс, Т. У. Малоун, Д. Пінк, Г. Стендінг, Е. Тоффлер. Розробці проблематики трансформації ринку праці та зайнятості особливу увагу приділяли українські вчені С. І. Бандур, В. В. Близнюк, О. А. Гріш-нова, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, А. С. Лісогор, О. Ф. Но-вікова, І. А. Петрова, С. О. Цимбалюк та інші. Однак залишаються актуальними дослідження можливостей використання різноманітних форм зайнятості з метою мінімізації ризиків соціальної девальвації та прекари-зації робочої сили в умовах кризи нестабільності.

Метою дослідження є окреслення сучасних трендів формування структури зайнятості та осо-бливостей стандартних і «нових» моделей праці для визначення ризиків і можливостей використання різ-номанітних форм зайнятості в Україні в умовах кризи нестабільності.

Зміни соціоекономічної реальності породжують основні питання щодо нестабільності ринку праці, невизначеності майбутнього зайнятості та надійності соціального захисту. Медичні потря-сіння 2020 р. викликали хвилю економічної неста-більності в усьому світі, створили вкрай невизначені перспективи для ринку праці та прискорили транс-формації у сфері зайнятості. Однією з реакцій на пандемію стало збільшення кількості осіб, які працю-ють поза межами приміщень роботодавців. Ця зміна може мати довгостроковий вплив на низку різних ас-пектів, зокрема на трансформацію сучасних трендів формування структури зайнятості та особливостей стандартних і «нових» моделей праці.

Аналітична оцінка впливу на національну еко-номіку внутрішнього та зовнішнього середовища дозволила окреслити фактори, що обумовлюють ви-користання на ринку праці різних форм зайнятості. Такі фактори розподіляються на дві групи: фактори попиту та пропозиції робочої сили. Ці дві групи не діють ізольовано, і визначення оптимальної форми зайнятості є результатом їх взаємодії в певних соціо-економічних умовах.

Група факторів попиту, перш за все, включає ін-ституційні фактори, що мають загальноекономічний вплив, такі як регулювання зайнятості в контексті визначення гнучкості трудового законодавства, яка, своєю чергою, створює передумови для широкого за-стосування нестандартних форм зайнятості. На рин-ку праці тенденція дерегуляції сфери праці веде до виникнення «дворівневої системи» з асиметрією ста-більності робочих місць між постійними працівника-ми, які зайняті на умовах повного робочого часу, та тимчасовими працівниками, трудові угоди яких укла-дені на визначений термін [2; 3]. Між тим, нестан-

дартні форми зайнятості стають дійсно актуальними для категорій працівників, які відчувають обмежену мобільність, а праця протягом повного робочого дня на робочому місці, що надається роботодавцем за стандартних форм зайнятості, для них є незручною або неможливою за різних обставин.

Загальний рівень економічного розвитку нале-жить до групи факторів попиту на робочу силу, а та-кож впливає на стратегію обрання форми зайнятості. У країнах із нижчим рівнем економічного розвитку зайняті з більшою ймовірністю погоджуються на не-формальну та тіньову зайнятість, щоб не опинитися у статусі безробітних. Період ділового циклу, у який відбувся вихід особи на ринок праці, визначає ста-більність трудових відносини і подальші особисті до-сягнення в кар'єрі. Наприклад, економічний спад має негативний вплив на перспективи стабільної зайня-тості [4; 5]. Крім того, економічні спади призводять до зростання нерівності та зменшення можливостей для економічної мобільності, працівники відчувають погіршення умов праці, а роботодавці активно ви-користовують нестандартні форми зайнятості [6].

Обрання форми зайнятості також залежить від особливостей економічної структури країни, що входить у групу факторів, які обумовлюють попит на робочу силу. Так, у країнах із переважанням видів економічної діяльності із циклічними коливаннями попиту на робочу силу (туризм, сільське gospodar-ство, послуги) використовуються більш нестабільні або навіть прекарні моделі трудових відносин.

Різнманітні системи соціального захисту, що використовуються в різних державах, і меха-нізми регулювання ринку праці можуть ство-рювати різні типи структури зайнятості, що, як на-голошувалося вище, призводить до надання переваги різним формам зайнятості. Вплив системи соціаль-ного захисту може здійснюватися через диференціа-цію в доступі до пільг працівників, які працюють на умовах постійної зайнятості, та працівників, залу-чених до роботи на умовах тимчасової або неповної зайнятості [7]. Держава через важелі регулювання соціального забезпечення (перерозподіл податків і трансфертів) може контролювати дуалізацію рин-ку праці, використовуючи континентальну або пів-денноєвропейську модель соціального захисту [8]: у Франції, Німеччині та Іспанії різниця в доходах між працівниками, форми зайнятості яких різні, залиша-ється значною навіть після перерозподілу податків і трансфертів державою, у той час як навпаки відбува-ється в більшості країн, що використовують сканди-навську модель соціального захисту.

Зростання конкуренції, посилення стандарти-зації робочих процесів та мінливість попиту на гло-бальних ринках змушують роботодавців використо-вувати такі форми зайнятості, які забезпечать ефек-тивність економічної діяльності та економію коштів.

Основними привабливими для роботодавців формами зайнятості в таких умовах виступають більш гнучкі та менш захищені, наприклад агентська зайнятість, аутстафінг, коли працівників виводять за штат підприємства та укладають трудові угоди як із сторонніми підрядниками, без істотних змін у характері трудових відносин, але із меншим пакетом соціального захисту. Завдяки використанню різних форм зайнятості роботодавці мають широкий вибір важелів для створення кращих умов для обдарованих або найефективніших співробітників, пропонуючи більш привабливі умови праці тим працівникам, яких вони мають більше стимулів утримувати. Впровадження інноваційних технологій приводить до звуження попиту на працівників із низькою кваліфікацією та до збільшення попиту на спеціальні знання та навички висококваліфікованих працівників, посилюючи існуючі нерівності між цими групами зайнятих.

Цифровізацію та розвиток онлайн-платформ іноді пов'язували з руйнуванням стандартної зайнятості та стабільності в цій сфері, а також з низьким рівнем доходів і незахищеними виплатами, хоча такі твердження не є істинними для всіх моделей трудових відносин на онлайн-платформах [9; 10]. Розвиток інноваційної зайнятості, що базується на ІТ-технологіях, значною мірою залежить від розвитку підприємницької активності та самозайнятості. Підприємці, які тільки починають свій бізнес, працюючи вдома, намагаються уникнути витрат, пов'язаних з утриманням приміщення. Сьогодні все частіше підприємці відхиляють практику формального офісу та розвивають свій бізнес за допомогою електронних мереж [1]. Дистанційна робота на основі ІКТ – це нова й актуальна форма зайнятості, яка розуміється нами як робота, що повністю або частково виконується на альтернативному робочому майданчику, відмінному від місця роботи за замовчуванням з урахуванням професії та статусу працевлаштування. Унікальність дистанційної ІТ-зайнятості полягає у використанні персональних електронних пристроїв [11].

Впровадження ІКТ формує попит на особливі навички та спеціалізацію робочої сили та передбачає використання різних форм зайнятості. Деякі види робіт рутинного та кодифікованого характеру можуть бути автоматизовані, і зайнятість на таких робочих місцях буде скорочуватися. Водночас існують професії, які вимагають низької кваліфікації, але не можуть бути легко автоматизовані, і попит на таку низькокваліфіковану працю зберігається. Але очікується зростання відносного попиту на високу кваліфікацію та спеціальні навички і, відповідно, зростання оплати праці таких працівників [12].

Висококваліфіковані працівники, робота яких пов'язана із ІКТ, для входу на ринок праці часто використовують Інтернет-платформи, де формуються нові інноваційні форми зайнятості. Однак мало що

відомо про те, чи гарантують такі інноваційні форми зайнятості стійкі варіанти кар'єрного зростання, чи скоріше онлайн-платформи виступають усвідомленим кроком до стандартної зайнятості, чи обмежують працівників і сприймаються ними як несприятливі форми зайнятості порівняно з робочими місцями в традиційній економіці.

Соціально-демографічні характеристики зайнятих (вік, стать, сімейний статус, рівень кваліфікації, освіта тощо) – це важливі фактори позиції, що впливають на обрання форми зайнятості. Окремі групи населення (молодь, жінки, мігранти, особи літнього віку, внутрішньо переміщені особи тощо) вважаються менш захищеними на ринку праці, їх зайнятість частіше пов'язана із прекарними формами зайнятості. Такі працівники, як правило, зазнають дискримінації з боку роботодавців, потрапляють у пастку нестабільності та мають менший доступ до підвищення кваліфікації, що, своєю чергою, перешкоджає їхній мобільності та посилює існуючі нерівності.

Молоді люди можуть довгий період орієнтуватися на тимчасову зайнятість, яку часто пропонують як модель переходу від навчання до ринку праці, або ризикують, за умови неможливості знайти підходяще перше місце роботи, потрапити до лав безробітного населення. Наявність даних ризиків перешкоджає кар'єрному зростанню в довгостроковій перспективі.

Працівники передпенсійного віку частіше, ніж інші категорії працівників, стикаються із небажанням роботодавців інвестувати кошти в підвищення їх кваліфікації, освоєння ними сучасних технологій, що обмежує кар'єрні можливості людей літнього віку та знижує їх конкурентоспроможність. Співробітники похилого віку також можуть бути більш консервативними та свідомо відмовлятися від здобуття нових навичок, дотримуватися пасивних стратегій щодо зміни професії, форми зайнятості, працевлаштування на інших умовах чи на підприємствах за межами своєї місцевості.

Гендерні асиметрії залишаються актуальними при обранні форми зайнятості. Так, жінки частіше чоловіків виконують обов'язки по догляду за дітьми, перебуваючи в декретних відпустках, і частіше орієнтуються на гнучкі форми зайнятості, щоб поєднувати сімейні обов'язки та кар'єру. Перерва економічної активності жінок, пов'язана із перебуванням у відпустці по догляду за дитиною, уповільнює кар'єрну мобільність після повернення на роботу, для таких жінок необхідно впроваджувати адаптивні форми зайнятості, що допоможуть без стресів реінтегруватися на ринок праці. Також у сферах діяльності, де частка зайнятих жінок значно перевищує представництво чоловіків (наприклад, тимчасове розміщення та організація харчування), переважають нестандартні форми зайнятості, що надають менше можливостей для кар'єрного зростання та обмежують соціальний за-

хист, гарантований трудовим законодавством стандартно зайнятим працівникам.

Належність до соціально вразливої когорти внутрішньо переміщених осіб підвищує ризик бути залученим на ринок праці на нестабільних умовах за моделями неповного (менше 35 годин на тиждень) або навіть гранично неповного (менше 15 годин на тиждень) робочого дня [13]. Особи в цій групі відчувають відсутність визнання або обмеженість щодо набуття навичок і кваліфікації, а отже, і невпевненість у майбутній зайнятості, що виштовхує їх у когорту прекаріату із переважанням маргінальних форм зайнятості.

Низькокваліфіковані працівники також є вразливою групою зайнятих. Технологічні зміни, орієнтовані на інноваційні навички, сприяють зростанню нерівності між високо- та низькокваліфікованими працівниками, оскільки знання перших надають їм перевагу, а кваліфікації останніх знецінюються та все менше відповідають запитам ринку праці [14]. Як результат, низькокваліфіковані працівники, які виконують рутинні завдання, вимушені працювати в економічних сферах, де частіше використовуються нестандартні трудові угоди. Низькокваліфіковані працівники мають меншу ймовірність брати участь у курсах подальшої освіти або професійної підготовки, що підвищує вірогідність потрапляння їх до пастки низької кваліфікації [15].

Особи з інвалідністю, особливо в ситуаціях, коли існують й інші фактори (наприклад, гендерні), що обумовлюють приналежність ще до будь-якої соціально вразливої категорії населення, вимушені формувати свої стратегії зайнятості на основі використання гнучких або навіть маргінальних моделей.

Взаємодія та збалансування означених факторів попиту на робочу силу (інституційні, стратегії

роботодавців, структурні та технологічні зміни на макрорівні) та пропозиції праці можуть визначати пріоритетність обрання певних форм зайнятості для досягнення визначених суспільно важливих цілей розвитку конкурентного ринку праці.

Кількісний аналіз використання різних форм зайнятості на національному ринку праці здійснено на основі даних вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, яке щорічно проводиться Державною службою статистики України. Динаміку розподілу зайнятого населення за основними формами зайнятості наведено на рис. 1.

В Україні найбільш розповсюдженою формою зайнятості була постійна зайнятість за безстроковим трудовим договором, як правило, на роботу на повний робочий день. Така модель праці є типовою для багатьох країн ОЕСР: частка постійно зайнятих за договором відкритого типу становила, наприклад, у 2018 р. 75,2% у Чехії, 86,2% в Естонії, 94,6% у Латвії [16]. В Україні частка постійної зайнятості збільшилась з 73,2% у 2014 р. до 74,7% у 2018 р.

Другою за важливістю формою зайнятості в Україні була самозайнятість. За цей період частка самозайнятих підвищилася з 14,3% до 14,6%. Самозайнятість має велике значення в контексті розширення економічної активності населення. У діяльність цифрових бізнес-моделей найчастіше залучаються працівники як самозайняті особи, а не як стандартні працівники.

Неформальну зайнятість представляють моделі соціально-трудова відносин, засновані на усній домовленості та на безкоштовній праці членів сім'ї, вони розширюють дрібну зайнятість і формують базу створення міні та середніх робочих місць. Широко вико-

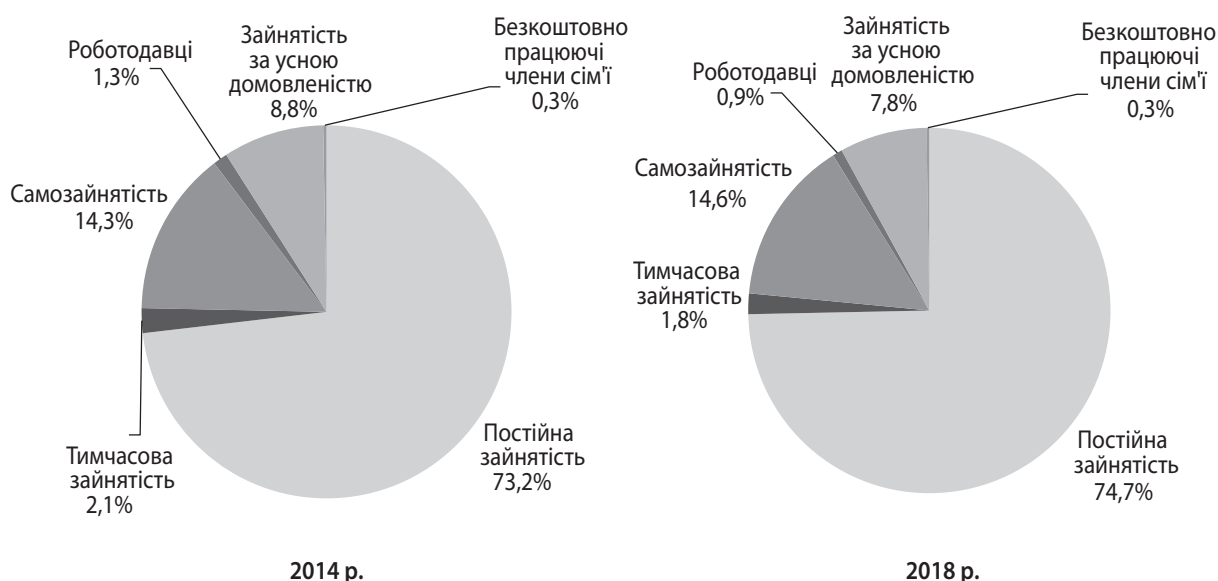


Рис. 1. Структура зайнятості в Україні у 2014 та 2018 рр.

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України.

ристовувалася на національному ринку праці неформальна зайнятість, що у своїй основі мала усну домовленість, – 8,83% у 2014 р. і 7,78% у 2018 р. Неформальну зайнятість можна розглядати як вимушену необхідність за кризових умов, але соціальна нестабільність і незахищеність зайнятих на таких умовах працівників у довгостроковій перспективі може маргіналізувати значну частину населення, створити когорту прекаріату, яка формуватиме соціальну напругу в суспільстві.

Впливу перманентної економічної кризи, від якої потерпає національний ринок праці, приписують розповсюдження неформальної зайнятості, що створює передумови для зменшення кількості неактивних людей. Взагалі в Україні соціально-трудова відносина за усною домовленістю, що є складовою неформальної зайнятості, акумулюють значну частку зайнятих, праця яких використовується дуже інтенсивно: вони зазвичай зайняті повний і понаднормовий робочий день.

Тимчасова зайнятість не розвинена істотно в нашій країні, тоді як вона дає можливість залучити соціально-вразливі категорії населення на ринок праці, що зробить його більш конкурентним. Зменшилася за розглянутий період частка роботодавців, безкоштовно працюючих членів сім'ї та зайнятих за трудовою угодою на визначений термін. Кількість зайнятого населення за такими формами становила незначну частку у структурі зайнятості.

Різноманітні форми зайнятості в Україні мають певні особливості. Режим зайнятості, особливості оплати праці та кваліфікації зайнятих за різними формами зайнятості в Україні, наведено в *табл. 1*.

Так, характерною ознакою постійної зайнятості є робота на повний робочий день (78,2% зайнятих за відповідною формою) та наявність високого (44,8%) та середнього (45,0%) професійно-кваліфікаційного рівня серед зайнятих при переважанні середнього (37,6%) та низького (32,7%) рівня оплати праці. Така модель використовувалася переважно на підприємствах державного сектора, де необхідною умовою працевлаштування є наявність достатнього для обіймання посади професійно-кваліфікаційного рівня. Ці зайняті надають перевагу відносній стабільності роботи, погоджуючись на невисоку оплату праці.

Тимчасову зайнятість, що передбачає укладання трудового договору на визначений термін, використовували зайняті, більш схильні до ризику невизначеності, але можливість отримувати високу заробітну плату (39,8%) для них є більш вагомим важелем при прийнятті рішення щодо обрання тимчасової зайнятості. Більша частина зайнятих за тимчасовим контрактом працювали повний робочий день (68,5%), значна частка – понаднормово (21,4%). Серед зайнятих тимчасово переважали, на відміну від постійної зайнятості, особи із середнім (45,7%) професійно-кваліфікаційним рівнем, тільки 34,3% працівників мали високий кваліфікаційний рівень.

Таблиця 1

Характеристики найбільш поширених форм зайнятості в Україні

Форма зайнятості	Режим зайнятості	Оплата праці	Професійно-кваліфікаційний рівень
Постійна зайнятість	Повний робочий день	Середня та низька	Високий і середній*
Тимчасова зайнятість	Повний робочий день	Висока	Середній і високий
Самозайнятість	Повний і неповний робочий день	Низька	Низький
Роботодавці	Повний і понаднормовий робочий день	Висока	Високий
Неформальна зайнятість	Повний і неповний робочий день	Низька	Низький
у т. ч. зайнятість за усною домовленістю	Повний і понаднормовий робочий день	Низька	Середній
безкоштовно працюючі члени сім'ї	Неповний і повний робочий день	0	Низький

Примітка: * – згідно з розділом 4 Класифікатора професій ДК 003:201 виокремлено дев'ять професійно-кваліфікаційних груп. Перші три групи (законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); професіонали; фахівці) вміщують професії, що передбачають високий рівень знань і вимагають від працівника кваліфікації за дипломом про повну вищу освіту, дипломом про присудження наукового ступеня або атестатом про затвердження вченого звання. Представників цих трьох груп визначимо як працівників, які належать до групи високого професійно-кваліфікаційного рівня.

Зайнятість у п'яти професійно-кваліфікаційних групах (технічні службовці; працівники сфери торгівлі та послуг; кваліфіковані робітники сільськогосподарського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; кваліфіковані робітники з інструментом; робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування) передбачає наявність професійно-технічної освіти. Представників цих п'яти груп визначимо як працівників, які належать до групи середнього професійно-кваліфікаційного рівня.

Для виконання професійних завдань у дев'ятій групі (найпростіші професії) необхідними є базова загальна середня освіта або початкова загальна освіта та мінімальна професійна підготовка на виробництві чи інструктаж. Представників цієї групи визначимо як працівників, які належать до групи низького професійно-кваліфікаційного рівня.

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України.

Високої економічної активності потребує самостійна організація власної справи, прибутковість якої залежить від ступеня відповідальності, що беруть на себе зайняті, та, як свідчать дані Державної служби статистики України, від їх професійно-кваліфікаційного рівня. Так, усі роботодавці мали високу кваліфікацію та працювали повний (68,1%) або понаднормовий (24,6%) робочий день, на відміну від самозайнятих, серед яких переважали низькокваліфіковані працівники (60,7%), робочий день яких був як повний (38,0%), так і неповний (35,9%). Більшість роботодавців (60,9%) отримували високий дохід, тоді як більшість самозайнятих (60,1%) – низький.

Соціально вразливими та гранично незахищеними були безкоштовно працюючі члени родин та зайняті, які працювали за усною домовленістю. Більшість зайнятих за усною домовленістю мали відпрацювати повний (55,8%) або понаднормовий (30,3%) робочий день для того, щоб отримати низьку оплати праці (47,9%). Професійно-кваліфікаційний рівень більшості із них (63,2%) був середнім. Безкоштовно працюючі члени сім'ї – це низькокваліфіковані особи (59,1%), вони взагалі не отримували оплати за свою роботу, а працювали неповний (45,1%) або навіть повний (27,2%) робочий день. Представники обох гранично незахищених форм зайнятості входять до категорії неформально зайнятого населення.

Після визначення особливостей наявних на ринку праці України форм зайнятості, динаміки їх розвитку та розрахунку частки залученого до них зайнятого населення важливо дослідити їх склад з точки зору соціально-демографічних характеристик осіб, які формують кожну з них. Результати нашого дослідження підтверджують наявність зв'язку між стабільністю форми зайнятості та факторами пропозиції робочої сили.

Так, для жінки середнього віку (40–49 років), яка здобула повну вищу освіту та має високий професійно-кваліфікаційний рівень, є більша ймовірність працювати постійно й отримувати заробітну плату середнього рівня. Для чоловіка такого ж віку, який здобув також повну вищу освіту, є два можливі сценарії кар'єрного розвитку: по-перше, реалізувати свій трудовий потенціал як роботодавець, використовуючи високий професійно-кваліфікаційний рівень та отримуючи високі доходи; по-друге, працювати тимчасово за професією, що вимагає наявності середнього професійно-кваліфікаційного рівня, одержуючи також високу оплату за свою роботу.

Можливість обрання однієї із двох форм зайнятості також має чоловік середнього віку (40–49 років) із порівняно нижчим рівнем освіти (повною загальною середньою або професійно-технічною освітою). По-перше, обираючи самозайнятність, така особа вірогідніше працюватиме як робітник сфери торгівлі та послуг або кваліфікований робітник з інструментом,

отримуючи низьку оплату праці. По-друге, є ймовірність виконувати роботу найнижчої кваліфікації, отримуючи низьку заробітну плату але обираючи неформальну вкрай незахищену форму зайнятості, що будуються на усній домовленості.

Молодь у віці 15–24 роки із повною загальною середньою освітою, серед якої із незначним відривом переважали юнаки (чоловіків – 51,1%, жінок – 48,9%), із більшою ймовірністю буде залучена до зайнятості найбільш нестабільної форми, виконуючи роботу найнижчої кваліфікації як безкоштовно працюючі члени сім'ї.

Оцінка впливу факторів попиту на обрання форми зайнятості здійснювалася на основі даних щодо розподілу зайнятого населення між відповідними формами зайнятості за видами економічної діяльності та за розміром середнього заробітку. Результати показали, що ті, хто працював у державному секторі та у сферах із високою доданою вартістю, більшою мірою асоціюються із більш стабільними формами зайнятості, у той час як протилежне стосується зайнятості в сільському, лісовому та рибному господарстві та у сфері послуг, зорієнтованих на оптову та роздрібну торгівлю, ремонт автотранспортних засобів.

Надаючи перевагу більш стабільній, постійній, формі зайнятості, наймані працівники із більшою ймовірністю отримуватимуть середній рівень заробітної плати. А погоджуючись із певними ризиками нестабільності, пов'язаними з тимчасовою зайнятістю, працівники із більшою ймовірністю одержуватимуть високу заробітну плату. Це є особливістю національного ринку праці, який, відчуваючи постійний макроекономічний тиск, змушений пристосовуватися до змін, балансує між можливістю зберегти соціальні гарантії та флексибілізацією трудових відносин. Можливість не робити компенсаційні виплати, передбачені трудовим законодавством при звільненні постійних працівників, а укласти угоди на визначений термін або на строк виконання певних робіт чи послуг, мінімізує підприємницькі ризики, пов'язані із впливом економічних коливань. Це дозволяє гнучко діяти за різних економічних умов: збільшувати штат і фонд оплати праці під час економічного підйому при стабільній ситуації або скорочувати кількість тимчасових найманих працівників при економічній нестабільності, зберігаючи конкурентоспроможність.

ВИСНОВКИ

Результати аналітичної оцінки дозволили констатувати, що в Україні найбільш вживаною була постійна форма зайнятості, поряд із якою паралельно розвивалися та функціонували й інші, більш гнучкі або, навіть, прекарні форми, закономірності використання яких визначалися взаємодією факторів попиту та пропозиції робочої сили.

Можливості та загрози, що виникають при використанні різних форм зайнятості, мають бути збалансовані, щоб працівники не потрапляли в пастку нестабільності, обираючи менш захищені із соціальної точки зору моделі трудових відносин, а роботодавці не вимушені були втрачати позиції на ринку, використовуючи жорстко врегульовані форми зайнятості. Вплив тимчасової зайнятості як сходинки на шляху до більш стабільних та/або краще оплачуваних форм зайнятості актуальний у контексті розподілу зайнятих за віком і підвищення мобільності для молодих працівників, які вперше входять на ринок праці. Формування конкурентного ринку праці має ґрунтуватися на виваженому поєднанні попиту та пропозиції робочої сили з урахуванням інтересів усіх суб'єктів ринку праці. Нестабільність зайнятості, ризик маргіналізації, пов'язаний із соціальною незахищеністю при використанні прекарних форм зайнятості, та складності переходу до більш стабільних форм є дуже важливими з точки зору державної політики у сфері зайнятості, оскільки вони перешкоджають створенню ефективних кар'єрних траєкторій і мають негативний вплив на формування конкурентного ринку праці в майбутньому. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Гук Л. П. Прогнозування та регулювання розвитку нестандартної зайнятості в Україні. *Бізнес Інформ*. 2014. № 4. С. 278–283. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2014-4_0-pages-278_283.pdf
2. Boeri T. Institutional reforms and dualism in European labor markets. In: Card D. and Ashenfelter O. (eds.). *Handbook of labor economics*. Vol. 4. Ch. 13. P. 1173–1236. North-Holland. San Diego, 2011.
3. Lisi D., Malo M. A. The impact of temporary employment on productivity: The importance of sectors' skill intensity. *Journal for Labour Market Research*. 2017. Vol. 50. No. 1. P. 91–112. DOI: 10.1007/s12651-017-0222-8
4. O'Higgins N. This time it's different? Youth labour markets during the Great Recession. *Comparative Economic Studies*. 2012. Vol. 54. No. 2. P. 395–412. DOI: 10.1057/ces.2012.15
5. Han J. Long-Term Effects of Labour Market Entry Conditions: The Case of Korea. *Global Economic Review*. 2018. Vol. 47. Is. 4. P. 434–463. DOI: <https://doi.org/10.1080/1226508X.2018.1512417>
6. Kalleberg A. I., Von Wachter T. M. The U. S. Labor Market During and After the Great Recession: Continuities and Transformations. RSF: *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*. 2017. Vol. 3. No. 3. P. 1–19. DOI: 10.7758/rsf.2017.3.3.01
7. Bobek A., Pembroke S., Wickham J. Living with Uncertainty: The Social Implications of Precarious Work / Foundation for European Progressive Studies. Brussels. Belgium : TASC, 2018. 100 p. URL: https://www.tasc.ie/assets/files/pdf/living_with_uncertainty_final.pdf

8. Häusermann S. The politics of old and new social policies. In: Bonoli, Giuliano; Natali, David (eds.). *The Politics of the New Welfare State*. Oxford : Oxford University Press, 2012. P. 111–132. DOI: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199645244.003.0009>
9. Employment and working conditions of selected types of platform work / Eurofound. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2018. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf
10. Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards? Eurofound. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2019. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19045en.pdf
11. Гук Л. П. Телекомунікаційна та дистанційна робота: пошук нової парадигми розвитку // Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку : збірник тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 11–12 листопада 2020 р.). Київ : КНЕУ, 2020. С. 76–78.
12. What do Europeans do at work? A task-based analysis: European Jobs Monitor 2016 / Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1617en.pdf
13. Messenger J. C., Wallot P. The Diversity of "Marginal" Part-Time Employment. *Inwork Policy Brief*. No. 7. 31 May 2015. 12 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_375630.pdf
14. Measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment : 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10–19 October 2018). 45 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636052.pdf
15. Green A. Low skill traps in sectors and geographies: underlying factors and means of escape. University of Warwick, September 2016. 10 p. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/593923/LowSkill-sTraps_final.pdf
16. Дані Організації економічного співробітництва та розвитку. URL: <https://stats.oecd.org/>

REFERENCES

- Bobek, A., Pembroke, S., and Wickham, J. "Living with Uncertainty: The Social Implications of Precarious Work". Foundation for European Progressive Studies. Brussels. Belgium : TASC, 2018. https://www.tasc.ie/assets/files/pdf/living_with_uncertainty_final.pdf
- Boeri, T. "Institutional reforms and dualism in European labor markets". In *Handbook of labor economics*, vol. 4, ch. 13, 1173-1236. San Diego: North-Holland, 2011.
- "Dani Orhanizatsii ekonomichnoho spivrobitnytstva ta rozvytku" [Data of the Organization for Economic Cooperation and Development]. <https://stats.oecd.org/>

- "Employment and working conditions of selected types of platform work". Eurofound. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2018. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf
- Green, A. "Low skill traps in sectors and geographies: underlying factors and means of escape". University of Warwick, September 2016. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/593923/LowSkillTraps_final.pdf
- Han, J. "Long-Term Effects of Labour Market Entry Conditions: The Case of Korea". *Global Economic Review*. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1080/1226508X.2018.1512417>
- Hausermann, S. "The politics of old and new social policies". In *The Politics of the New Welfare State*, 111-132. Oxford: Oxford University Press, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199645244.003.0009>
- Huk, L. P. "Prohnozuvannia ta rehuliuвання rozvytku nestandardnoi zainiatosti v Ukraini" [Forecasting and Regulation of Development of Non-standard Employment in Ukraine]. *Biznes Inform*, no. 4 (2014): 278-283. https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2014-4_0-pages-278_283.pdf
- Huk, L. P. "Telekomunikatsiina ta dystantsiina robota: poshuk novoi paradyhmy rozvytku" [Telecommunication and Remote Work: Search for a New Paradigm of Development]. *Sotsialno-trudova sfera v koordynatakh novoi ekonomiky ta hlobalnoi sotsioekonomichnoi realnosti: vyklyky, shliakhy rozvytku*. Kyiv: KNEU, 2020. 76-78.
- Kalleberg, A. I., and Von Wachter, T. M. "The U. S. Labor Market During and After the Great Recession: Continuities and Transformations". RSF: *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, vol. 3, no. 3 (2017): 1-19. DOI: 10.7758/rsf.2017.3.3.01
- Lisi, D., and Malo, M. A. "The impact of temporary employment on productivity: The importance of sectors' skill intensity". *Journal for Labour Market Research*, vol. 50, no. 1 (2017): 91-112. DOI: 10.1007/s12651-017-0222-8
- "Measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment : 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10-19 October 2018)". https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/stat/documents/meetingdocument/wcms_636052.pdf
- Messenger, J. C., and Wallot, P. "The Diversity of "Marginal" Part-Time Employment". *Inwork Policy Brief*, no. 7. May 31, 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/-/protrav/-/travail/documents/publication/wcms_375630.pdf
- O'Higgins, N. "This time it's different? Youth labour markets during the Great Recession". *Comparative Economic Studies*, vol. 54, no. 2 (2012): 395-412. DOI: 10.1057/ces.2012.15
- "Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?" Eurofound. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2019. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19045en.pdf
- "What do Europeans do at work? A task-based analysis: European Jobs Monitor 2016". Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1617en.pdf