

Регіональна політика і територіальний розвиток

УДК 331.5:35.072.1
JEL E24, R12

М.П. Бутко, О.В. Попело

Інституціональні засади модернізації сфери зайнятості в умовах децентралізації владних повноважень

Проаналізовано сучасний стан рівня зайнятості населення за регіонами. Систематизовано нетрадиційні форми зайнятості населення у контексті модернізації економіки регіонів. Виділено і розглянуто такі атипові форми зайнятості, як: повну зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу; неповну зайнятість; тимчасову зайнятість; зайнятість на засадах вторинної зайнятості; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; надомну працю; працю за викликом; дистанційну зайнятість; позову працю, неформальну зайнятість; нересторовану зайнятість у неформальному секторі. Розглянуто питання інноваційності трансформаційних змін у сфері зайнятості та наведено основні чинники запуску та підтримки відповідних процесів. Виявлено перспективні інновації, які дозволять принципово активізувати державну політику у сфері зайнятості міського населення. Для вирішення проблеми відсутності активної профорієнтаційної політики держави запропоновано застосування інноваційної комплексної програми професійної орієнтації, суть якої полягає у реалізації державою стимулів для користування профорієнтаційними послугами особами будь-якого віку та етапу трудового життя, пов'язаних з більшим сприянням у працевлаштуванні, а також створенні системи надання таких послуг та її доступності.

Ключові слова: децентралізація, нетрадиційна зайнятість, ринок праці, глобалізація, модернізація, соціально-трудова відносина.

Сучасні глобалізаційні процеси, глибокі політичні, економічні, соціальні перетворення та стратегічний курс України на модернізацію економіки призвели до істотних змін у сфері зайнятості населення. Підвищення гнучкості, організованості, інноваційності творчого компонента праці, застосування ІТ-технологій, стрімка інформатизація суспільного життя – усе це сприяє виникненню нових нетрадиційних форм зайнятості населення.

Вивченню різнобічних теоретичних і практичних аспектів соціально-трудова відносин в умовах трансформації регіональної економіки присвячено чимало наукових праць таких учених, як: С. Й. Вовканич (S. Y. Vovkanych), В. М. Геєць (V. M. Heyets), Б. М. Данилишин (B. M. Danylyshyn), М. І. Долішній (M. I. Dolishniy), С. І. Дорогунцов (S. I. Dorohuntsov), Р. П. Колосова (R. P. Kolosova), А. М. Колот (A. M. Kolot), Ю. М. Куліков (Y. M. Kulikov), Е. М. Лібанова (E. M. Libanova), М. В. Луданик (M. V. Ludanyk), О. Ф. Новікова (O. F. Novikova), А. Ф. Нуртдінова (A. F. Nurtdinova), М. С. Поліщук (M. S. Polishchuk), У. Я. Садова (U. Ya. Sadova), М. А. Шабанова (M. A. Shabanova), І. М. Шопіна (I. M. Shorina) та інші. Вітчизняні науковці здійснили значний внесок у поглиблення теоретичних і практичних засад функціонування ринку праці, однак у більшості наукових робіт не достатньо уваги приділяється нетрадиційним формам зайнятості у контексті модернізації економіки регіону в умовах децентралізації владних повноважень.

Метою статті є дослідження можливостей задіяння нетрадиційних форм зайнятості в умовах, коли ці проблеми суттєво загострюються і водночас потребують розв'язання саме на рівні територіальних громад і регіональних органів місцевого самоврядування.

Модернізаційні пріоритети розвитку економіки регіонів надають імпульс структурним зрушенням в економіці, а звідси масштабним змінам на вітчизняному ринку праці. Сучасний стан зайнятості населення характеризується різким зниженням попиту на працю в Україні, тимчасовим припиненням чи закриттям діяльності підприємств, скороченням працівників, відтоком кваліфікованих працівників за кордон, що суттєво актуалізує необхідність широкого використання нетрадиційних форм зайнятості, які реально формуються саме за місцем проживання населення.

© М.П. Бутко, О.В. Попело, 2016.

На наш погляд, стратегія держави на децентралізацію владних повноважень та підвищення ролі територіальних громад і місцевих органів виконавчої влади у розв'язанні завдань модернізації просторових сегментів національної економіки є виправданою. Вона повністю відповідає євроінтеграційному курсу нашої держави та базується на досвіді постсоціалістичних країн-членів Європейського Союзу (ЄС), зокрема Польщі, Угорщини, Чехії і Словаччини.

Проте вважаємо, що головний акцент має бути зроблений не на бюджетній децентралізації, а на економічному розвитку територій, головним мірилом якого слід вважати створення нових робочих місць.

Аналізуючи динаміку рівня зайнятості населення України у 2013-2015 рр., слід зауважити, що загалом у державі спостерігається спадна тенденція. Зокрема, у 2013 р. зайнятого населення в країні налічувалось 20404,1 тис. осіб, а показник рівня зайнятості складав 60,3% у віці 15-70 років, з них працездатного віку – 67,4%. У 2014 р. чисельність зайнятого населення зменшилась на 11,4% і склала 18073,3 тис. осіб, а рівень зайнятості знизився до 56,6% у віці 15-70 років, з них працездатного віку 64,5%. У 2015 р. рівень зайнятості мав незначну тенденцію до зростання і складав 56,7% і 64,7% відповідно.

За результатами аналізу проведено ранжування регіонів України за показником рівня зайнятості населення (рис. 1). Виділено чотири групи:

- регіони з високим рівнем зайнятості (понад 59%): Дніпропетровська (60,9%), Харківська (59,3%) області та м. Київ (62%);
- регіони з рівнем зайнятості вище середнього (від 57% до 59%): Вінницька (57,7%), Київська (58,1%), Миколаївська (58,4%), Одеська (57,3%) і Рівненська (58,5%) області;
- регіони з середнім рівнем зайнятості (від 55% до 57%): Житомирська (55,5%), Закарпатська (56,2%), Запорізька (56,4%), Львівська (55,5%), Сумська (55,6%), Херсонська (56,1%), Черкаська (56,5%) і Чернігівська (56,2%) області;

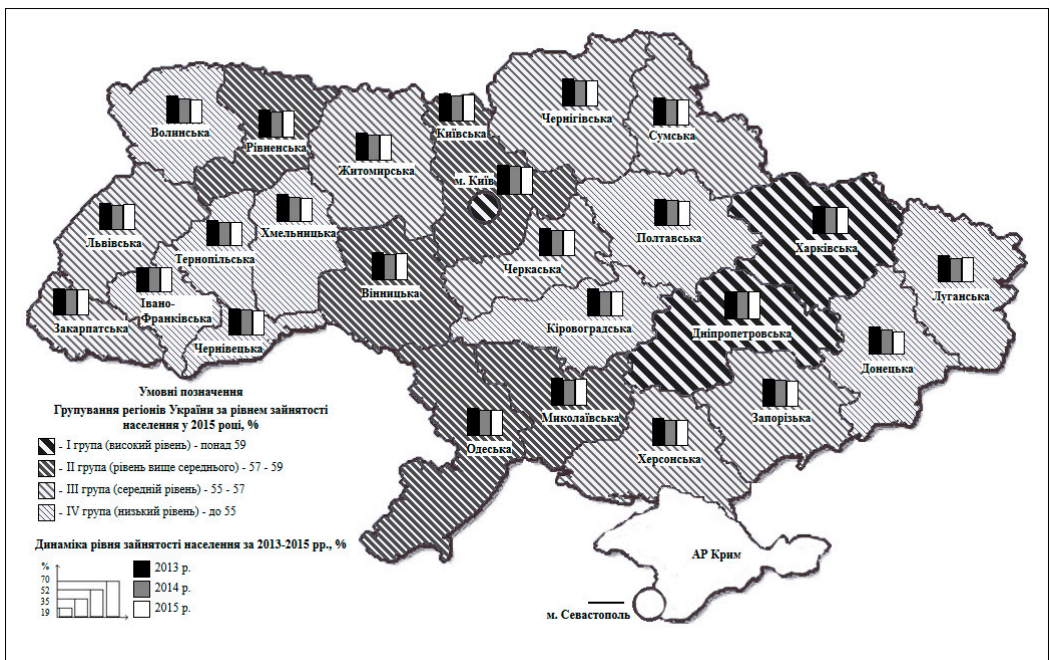


Рис. 1. Картографічний аналіз рівня зайнятості населення регіонів України
Розраховано за даними Державної служби статистики України.

- регіони з низьким рівнем зайнятості (до 55%): Волинська (53,1%), Донецька (50,3%), Івано-Франківська (54,8%), Кіровоградська (54%), Луганська (54,6%), Полтавська (54,2%), Тернопільська (51,6%), Хмельницька (52,6%) і Чернівецька (54,9%) області.

Сучасний стан соціальної вразливості населення, фінансово-економічна та політична напруженість, загострення конкурентної боротьби в умовах поглиблення інтеграції, спад інвестиційної активності та посилення зовнішньої заборгованості обумовлюють пошук і подальше тиражування нових форм зайнятості безпосередньо на рівні територіальних громад, а також у межах міжрегіонального та міждержавного співробітництва.

Нетрадиційними формами зайнятості, на нашу думку, слід вважати такі форми трудової зайнятості, які відхиляються від установлених стандартів і характеризуються такими ознаками, як:

- наявність трудового договору, який укладається між працівником і роботодавцем;
- відсутність альтернативності відносин найманого виконавця робіт і його замовника;
- наявність соціальних гарантій, які надаються працівнику відповідно до умов договору;
- відсутність підприємницьких ризиків, оскільки працівник відчужений від засобів виробництва;
- трудові обов'язки працівника характеризуються тим, що вони виконуються під безпосереднім керівництвом роботодавця або призначених ним осіб на наданому робочому місці протягом обумовленої тривалості робочої зміни.

Акцентуючи увагу на класичних формах нетрадиційної зайнятості, слід зазначити, що для нашої держави вирішення цієї надзвичайно гострої проблеми має базуватись на європейському досвіді та враховувати зміни інституційного каркасу державотворчого конструктиву (рис. 2).

На нашу думку, саме в такому напрямі мають бути вибудовані в Україні інституційні механізми розподілу повноважень між центром і регіонами в ме-



Рис. 2. Нетрадиційні форми зайнятості населення

Складено авторами.

жах задекларованої децентралізації владних повноважень. Адже регіональні суспільні системи базуються саме на рівні територіальних громад, де проживає реальне населення з конкретними запитами і потребами, які мають свою специфіку навіть у межах одного регіону. Особливо це стосується такої важливої проблеми як зайнятість населення. При цьому йдеться не просто про передачу управлінських функцій з державного рівня на місцевий, а функціональну конвергенцію, що базується на інноваційних підходах, притаманних країнам-членам ЄС.

Недостатній інноваційний розвиток економіки та ринку праці протягом тривалого часу обумовлений невідповідністю державної інноваційної політики та її відірваністю від сфери зайнятості.

Інноваційна трансформація зайнятості забезпечує конкурентні переваги економіки завдяки ефектам акумуляції, масштабування, кластеризації, тобто ефективного та гнучкого перерозподілу робочої сили між інноваційними та класичними сегментами економіки. Головними чинниками запуску та підтримки відповідних процесів є [5]:

- багаторівнева конкуренція робочої сили, роботодавців та організаційно-правових форм їхньої взаємодії;
- репутаційна конкурентоспроможність нових рішень у царині організації відносин зайнятості;
- досягнення конструктивного рівня довіри між соціальними партнерами;
- оптимізація фінансових механізмів стимулювання до саморозвитку працівників, залучення до винахідництва, раціоналізації та професійної інновації максимально широких категорій зайнятого населення;
- актуалізація державних механізмів підтримки підприємницьких новацій як в економіці, так і у сфері вдосконалення соціальних практик.

Визначальними чинниками інноваційного розвитку поточної зайнятості є: структурно-інноваційне вдосконалення виробництва, поширення інноваційності переважно у секторах послуг, фінансів і державного управління; факторами конкуренції – удосконалення функціонування ринків товарів і послуг, капіталу та праці, захист прав власності та тимчасовість винятковості використання залишкового доходу; чинниками інноваційної конкурентоспроможності – інституціоналізація структур довіри та репутації, перманентність підвищення людського потенціалу та його капіталізації у сфері науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, організаційна спроможність до технологічних нововведень, інвестиційна привабливість, інформаційна інфраструктура, яка підтримує інновації та маркетингові дослідження.

Найпоширенішим класом новацій у сфері стандартної зайнятості є соціальні практики, що реалізують підприємницько-управлінські технології демпфування господарчих проблем підприємства за рахунок маніпуляції формами та умовами зайнятості персоналу. Спектр застосованих форм і прийомів є надзвичайно широким і ситуативним, однак елементний набір і загальні принципи залишаються досить стабільними. Вони ґрунтуються на використанні зовнішнього вигляду організаційно-правових форм взаємодії, визнаних трудовим, господарським і цивільним законодавством, для прикриття фактично іншого типу відносин. До елементів, з яких вибудовується конкретна стратегія демпфування персоналом проблем господарювання, належать: 1) вимушена неповна зайнятість, яка впродовж 2000-2014 рр. зросла в 1,9 разу і зачіпає інтереси 11% середньооблікової частини найманих працівників; 2) випереджаюче зростання цін продукції відносно зростання продуктивності праці та витрат на персонал; 3) перманентна затримка заробітної плати, яка сягає близько 2 млрд грн, фіктивна концентрація персоналу на підприємствах, що стають «центрами витрат» у ланцюгу афілійованих бізнес-структур; тінізація частини заробітної плати, яка, за різними оцінками, сягає близько 40% робочого часу або працівників; штучна мімікрія трудових відносин у вигляді цивільно-правових або комерційно-підприємницьких; примусове переведення довгих трудових відносин до серії строкових договорів; зловживання трудовими контрактами та

позаштатними конструктами за умов фактично безстрокових трудових відносин з повним часовим режимом [1].

Слід зазначити, що численні інноваційні форми забезпечення гнучкості зайнятості, запровадження управлінських і корпоративних технологій, підтримки підприємницької свободи, а також пасивність соціальних партнерів і державних інститутів у справі регулювання рівня гнучкості трудових умов призвели до знецінення та викривлення прогресивних форм зайнятості та трудових відносин. Частково їхнє розповсюдження обумовлюється надмірною, але дріб'язковою увагою державних органів до суб'єктів господарювання, частими та непослідовними змінами законодавства й підзаконних актів, зловживаннями владою своїм становищем у економічних відносинах з підприємницьким середовищем; жорсткими умовами монополізації багатьох ринків. Це обумовило надзвичайне зростання трансакційних витрат інституційної організації відносин зайнятості в Україні і підштовхнуло підприємців до перекладення їхнього тягаря на найменш захищеного соціального партнера – найманих працівників.

Через це інноваційний розвиток економіки має супроводжуватися неодмінною реабілітацією дозволених форм гнучкості в середовищі стандартної зайнятості. Загальними передумовами успішності відповідної політики є чітка специфікація прав власності, форм ідентифікації її складових і суб'єктів з одночасним спрощенням правових норм. Необхідно перемістити акценти від опису конкретних форм зайнятості до фіксації процедур їхньої варіативності завдяки розвитку інститутів акредитації й атестації останніх. Практичному втіленню зазначених принципів сприяють сучасні технології в царині інформаційно-комунікаційних процесів, доступність досвіду правових систем різних країн і можливість участі у міжнародних процесах, долучення до них і вибіркової інсталяції.

У найбільш концентрованому вигляді інноваційні трансформації на ринку праці проявляються в інтенсивному поширенні принципово нового сегмента нестандартної зайнятості. Зокрема, у багатьох країнах світу це є запозичена праця в межах аутсорсингу, тобто передачі окремих бізнес-процесів або виробничих функцій зовнішній компанії, що спеціалізується на цих послугах у відповідній сфері, аутстафінгу або залучення компанією на час виконання конкретної роботи позаштатних працівників-фрилансерів та лізингу працівників. Експерти відзначають зростання в Україні ринку послуг аутсорсингу (послуги call-центрів, юридичних і бухгалтерських компаній, HR-агентств, транспортного обслуговування, кайтенрингу, клінінгу тощо), тоді як під виглядом аутстафінгу часто відбувається формальне переведення працівника зі штату користувача до штату постачальника. Найбільшим попитом на ринку лізингу персоналу користуються спеціалісти з ритейлу, технічний персонал та офісні працівники, рідше – фахівці керівного складу компаній і фінансово-економічного персоналу.

Соціальні інновації у сфері зайнятості мають наслідком формування певних ризиків і позитивів для працівників, роботодавців, держави і суспільства, тому впровадження нових форм зайнятості має здійснюватися на основі принципів, визначених Міжнародною організацією праці. Вони передбачають поєднання справедливості зі здатністю адаптуватися, соціального діалогу й урахування інтересів сторін для забезпечення гнучкості зайнятості за належного рівня її захищеності; незастосування умов тимчасової зайнятості до працівників, зайнятих на постійній основі, та / або на роботах, що не є тимчасовими за своїм характером; забезпечення запобігання втрати працівниками трудових прав унаслідок змін в організації виробництва і праці.

Необхідність поширення інноваційної активності серед максимальної кількості соціальних суб'єктів вимагає перегляду національної політики у сфері соціального діалогу. Його перспективність для поширення та поглиблення інноваційної активності пов'язана з потужним потенціалом забезпечення ефективної взаємодії різних соціальних груп для досягнення консенсусу за допомогою збалансування і взаємоузгодження інтересів, а також модернізацією та розширенням сфери застосування. Це передбачає перехід від класичної

формули «держава – бізнес – профспілки (наймані працівники)» до більш широкого інституціонального формату соціальної взаємодії «держава – бізнес – суспільство, громада».

Одним з найвагоміших результатів такої трансформації соціального діалогу є залучення широкого кола просторових суб'єктів до процесу досягнення узгоджених соціальних цілей, поширення практики та інструментів соціального діалогу на об'єднання громадян, органи місцевого самоврядування і професійного самоуправління.

Громадянське суспільство також може забезпечити нові якість і зміст соціального діалогу через залучення до нього професійних асоціацій, інших зацікавлених сторін (місцевих громад, споживачів продукції тощо), їхню активну участь у формуванні прозорої соціально-економічної політики і суспільному контролю її реалізації. Позитивний вплив розширення інституціональної шкали соціального діалогу є особливо ефективним на місцевому рівні, куди нині переносяться акценти державної регіональної політики у контексті децентралізації управління, адже розвиток соціального діалогу із залученням місцевих громад та органів самоврядування може відігравати вирішальну роль у вирішенні життєво важливих проблем, особливо у сільській місцевості, де вони набули загрозливого характеру.

Натомість кожна територіальна громада в Україні змогла б сформувати близько 50 робочих місць завдяки створенню системи заготівельних, виробничих і обслуговуючих кооперативів. Адже саме приватний сектор є провідним виробником молока, овочів, картоплі, ягід та іншої сільськогосподарської продукції.

Дослідження стану домогосподарств Чернігівщини, які також домінують у молочному скотарстві, вирощуванні картоплі і більшості овочевих культур, засвідчили, що при збалансованості прав і відповідальності територіальних громад та при реалізації важелів державної підтримки у сфері мотивації активної зайнятості є доцільність сформувати кооперативи із закупівлі молока, м'яса та ветеринарного догляду за тваринами, з вирощування часнику, огірків, цибулі, моркви та буряків, з обслуговування вулиць, доріг, водогонів та інших об'єктів інженерної інфраструктури, з надання послуг з ремонту та облаштування садиб, підготовки до зими незаможних верств населення, переважно пенсіонерів тощо.

Перспективними інноваціями, які дозволять принципово активізувати державну політику у сфері зайнятості міського населення, мають стати:

- комплексна наскрізна програма професійної орієнтації;
- інноваційні технології транзиту молоді на ринок праці;
- технології сприяння зайнятості та соціально-професійної реабілітації безробітних;
- програми активного залучення до сфери зайнятості економічно неактивного населення.

Проблема відсутності активної профорієнтаційної політики держави зумовлює багато негативних процесів у сфері зайнятості, результатами яких є тривалий процес переходу від навчання до роботи, що задовольняє надзвичайно високий рівень молодіжного безробіття та зайнятості у тіньовому секторі економіки, складність професійної переорієнтації та забезпечення задовільної зайнятості. Ця проблема сформована внаслідок відсутності активних державних профорієнтаційних механізмів і сформованих у суспільстві уявлень про престижні професії [1].

Вирішення зазначеної проблеми лежить у площині застосування інноваційної комплексної програми професійної орієнтації. Її суть полягає у реалізації державою стимулів для користування профорієнтаційними послугами особами будь-якого віку та етапу трудового життя, пов'язаних з більшим сприянням у працевлаштуванні, а також створенні системи надання таких послуг та її доступності. Подібна програма має забезпечуватися інтегральністю інформаційних заходів і має бути реалізована за рахунок таких технологій, як: виявлення схильностей і здібностей громадян; розкриття змісту професій і занять,

забезпечення доступності інформації про наявність вакансій, диференційованою за регіональним, галузевим та іншими аспектами; забезпечення високої мобільності надання профорієнтаційних послуг та їхньої індивідуалізації.

Результатом застосування цієї технології буде підвищення рівня та якості пошуку контрагентів на ринку праці, більш ефективний транзит до отримання гідного робочого місця, зниження інтенсивності переходу населення до стану економічної пасивності.

Відсутність ефективної державної політики стосовно транзиту молоді на ринок праці трансформує зазначену проблему в загрози для сфери зайнятості, які проявляються через пригніченість молоді на початковому етапі трудового життя, накопиченні негативного досвіду трудової діяльності, зростання рівня безробіття та свідомої економічної інертності тощо.

Активізація політики у сфері виходу молоді на ринок праці має здійснюватися завдяки реалізації нових і трансформованих технологій інноваційного типу. Серед них слід виділити технологію «м'якого транзиту», яка підвищує ймовірності працевлаштування молодих працівників. Її суть полягає в інформаційному забезпеченні молоді щодо можливостей працевлаштування, пошуку й отримання робочого місця та функціонування активної системи державних гарантій і стимулів, що цьому сприяють. Технологія «керованого транзиту», сутність якої полягає у формуванні потоку претендентів на робочі місця у заздалегідь визначених напрямках за професіями й видами економічної діяльності та забезпеченні ґрунтовної підготовки молодих спеціалістів відповідно до потреб економіки, їхнє гарантоване працевлаштування. Підвищення ефективності реалізації наведених технологій має забезпечити впровадження інноваційної системи стимулювання роботодавців до активного залучення молоді на наявні та нові робочі місця.

Політика у напрямі сприяння зайнятості безробітного населення має ґрунтуватись на таких інноваційних технологіях, як: розроблення та реалізація системи вимог до здобувачів робочих місць; формування державною системою стимулювання роботодавців до працевлаштування та професійного розвитку безробітного населення; інформування громадян про наявні вакансії, умови та можливості їх отримання; реалізація механізмів сприяння підприємству, через запровадження системи преференцій для цієї категорії населення; удосконалення та підвищення дієвості системи неформальної освіти задля підвищення кваліфікації або ж перепрофілювання безробітних.

Реалізація активної політики зайнятості в умовах динамічних змін ринку праці, оновлення механізмів соціального захисту в цій сфері актуалізує впровадження інноваційної технології соціально-професійної реабілітації безробітних. Основною її метою є активне виявлення безробітних, зокрема тих, хто не може знайти роботу тривалий час, надання їм консультацій і допомоги фахівців з питань підвищення ефективності пошуку роботи й особистої конкурентоспроможності на ринку праці.

Окрему групу інновацій на ринку праці становлять інновації в публічних програмах зайнятості, що дають змогу збільшити потенціал заходів політики щодо забезпечення соціальною допомогою, інфраструктурою та послугами, залучення до ринку праці вразливих верств населення. Розширення можливостей професійного навчання для людей старших вікових груп потребує особливої уваги з огляду на демографічні зміни, пов'язані зі старінням населення, а також із заходами пенсійної реформи – поступовим підвищенням пенсійного віку для жінок і збільшенням тривалості нормативного страхового стажу для призначення пенсій.

Значний соціальний потенціал удосконалення соціальної підтримки у сфері зайнятості населення має ваучерна технологія, інноваційним прикладом якої є ваучерна програма для професійного навчання, що вперше в Україні забезпечила практичну реалізацію державних гарантій щодо розширення можливостей формальної освіти для населення старшого працездатного віку. Згідно з нею, особи, старші за 45 років, зі страховим стажем не менше 15 років мають право

одноразово отримати ваучер для перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації. З початку реалізації ваучерної програми у 2013 р. до кінця 2014 р. її користувачами стали близько 25 тис. осіб.

Базовою ідеєю політики активного залучення економічно неактивного населення до ринку праці має стати відмова орієнтуватися на поточну пропозицію робочих місць.

Перспективними інноваційними формами реалізації політики створення робочих місць для економічно неактивного населення можуть стати:

- робота на засадах використання онлайн-ових комунікаційних технологій, які забезпечуватимуть спілкування у режимі поточного часу;
- модернізована надомна робота, у межах якої людина у самостійно вибраних режимах і місцях створює товар або складову товару, для чого незалежний системний інтегратор або зацікавлений замовник вибудовує логістику сировини та готової продукції;
- коворкінг (co-working) – згідно з якою юридично та функціонально незалежні актори спільно використовують певну інженерну, інформаційну, комунікаційну та інші інфраструктури для забезпечення належних умов підприємницької діяльності.

За нашими оцінками на рівні наявних сільських, селищних рад мають право на існування не менше п'яти кооперативів, які уже на першому етапі дозволять створити лише на рівні Чернігівської області до 30 тис. нових робочих місць переважно для сільської молоді.

Модернізація сфери зайнятості в умовах децентралізації владних повноважень, яка безпосередньо залежить від рівня інноваційного розвитку національного економічного середовища України, залишається в Україні на досить низькому рівні. Це пов'язано зі слабкістю суспільних інститутів, що призводить до бюрократизації діяльності органів державного регулювання, а також до високої стихійності сил, обумовленою низьким рівнем конкуренції, нерозвиненістю відповідної інфраструктури і слабкістю систем управління ризиками, тінізацією економічних відносин і соціальних форм їхньої реалізації. Однак найбільших втрат інноваційні позиції України зазнали з причини втрати сприятливості інноваційних умов макросередовища та різкого зниження ефективності ринку праці.

В умовах модернізації економіки регіонів і трансформації сучасного ринку праці значну роль відіграє поширення нетрадиційних форм зайнятості, що характеризується відмовою від стандартів і підвищенням гнучкості соціально-трудових відносин. Для координації нетрадиційних форм зайнятості вважаємо за потрібне створення спеціальних інститутів, основним завданням яких має бути організація заходів щодо заповнення прогалин правового регулювання нетипової трудової діяльності, адже інституційне середовище має бути адаптованим до інноваційних типів трудових відносин.

Список використаних джерел

1. Бутко М. П. Архітектура конкурентоспроможності регіонів України в контексті євроінтеграції : монографія / М. П. Бутко. – Київ: АМУ, 2016. – 452 с.
2. Бутко М. П. Інтелектуальний капітал як чинник модернізації регіонального економічного простору : монографія / М. П. Бутко, О. В. Попело. – Ніжин: Аспект-Поліграф, 2014. – 372 с.
3. Вовканич С. Й. Префекти в системі децентралізації влади: новий інститут, модерна інституція (організація) чи розвиток в Україні неінституціоналізму? / С. Й. Вовканич // Регіональна економіка. – 2016. – №2(80). – С. 18-33.
4. Іванова Л. В. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці / Л. В. Іванова, В. Г. Никифорова // Вісник соціально-економічних досліджень. – Вип. 2 (49), ч. 1. – 2013. – С. 109-115.
5. Інноваційна Україна 2020 : національна доповідь / наук. ред.: В. М. Геєць та ін. ; НАН України. – К., 2015. – 336 с.
6. Попело О. В. Інноваційна активність як домінуюча складова модернізації продуктивних сил регіону / О. В. Попело // Проблеми і перспективи економіки та управління : науковий журнал / Чернігівський національний технологічний університет. – 2015. – № 4(4). – С. 222-229.
7. Попело О. В. Підприємницькі кластери як інноваційна домінанта модернізації економіки регіону / О. В. Попело // Регіональна економіка. – 2014. – №2. – С. 95-105.

References

1. Butko, M. P. (2016). *Arkhitektonika konkurentospromozhnosti rehioniv Ukrainy v konteksti yevrointehratsiyi* [Architectonics of competitiveness for regions of Ukraine in the context of European integration]. Kyiv: AMU. [in Ukrainian].
2. Butko, M. P., & Popelo, O. V. (2014). *Intelektualnyi kapital yak chynnyk modernizatsiyi rehionalnoho ekonomichnoho prostoru* [Intellectual capital as a factor in the modernization of the regional economic space]. Nizhyn: Aspect-Poligraph. [in Ukrainian].
3. Vovkanych, S. Y. (2016). Prefekty v systemi detsentralizatsiyi vlady: novyy instytut, moderna instytutsiya chy rozvytok v Ukraini neoinstytutsionalizmu? [The prefects in the system of decentralization of power: the new institute, institution or modern development in Ukraine neoinstytutsionalizmu?]. *Rehional'na ekonomika – Regional Economy*, 80(2), 18-33. [in Ukrainian].
4. Ivanova, L. V. (2013). Zastosuvannya nestandardnykh form zaynyatosti na suchasnomu rynku pratsi [The use of non-standard forms of employment in today's job market]. In *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen' / Socio-Economic Research Bulletin*: Vol. 49(2), Part 1 (pp. 109-115). [in Ukrainian].
5. Heyets, V. M., & et al. (Eds.) (2015). *Innovatsiyina Ukrainy 2020* [Innovative Ukraine 2020] (National Report). Kyiv: NAS of Ukraine. [in Ukrainian].
6. Popelo, O. V. (2015). Innovatsiyina aktyvnist' yak dominuyucha skladova modernizatsiyi produktyvnykh syl rehionu [Innovative activity as the dominant component of the modernization of the productive forces of the region]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnya – Problems and prospects of economics and management*, 4 (4), 222-229. [in Ukrainian].
7. Popelo, O. V. (2014). Pidpryemnyts'ki klasteri yak innovatsiyina dominanta modernizatsiyi ekonomiky rehionu [Entrepreneurial innovation clusters as dominant of economic modernization in the region]. *Rehional'na ekonomika – Regional Economy*, 72(2), pp. 95-105. [in Ukrainian].

Butko M. P., Popelo O. V. Institutional principles of employment sphere modernization under decentralization of powers.

The article analyzes the current state of employment by regions. Non-traditional forms of employment in the context of the modernization of regional economies have been systematized. Atypical forms of employment have been considered: full employment in conditions of flexible forms of working time; underemployment; temporary employment; employment on the basis of secondary employment; employment contracts based on civil law; homework; work on call; distance employment; loan labor, informal employment.

The issues of innovative transformational changes in employment are the key factors of launching and support of relevant processes. Promising innovations that will radically intensify the state employment policy for urban population are outlined.

Innovative integrated program of vocational guidance is proposed to be introduced to address the lack of active career guidance policy based on the implementation of state incentives for the use of career guidance services to people of any age and stage of working life associated with higher employment promotion and creation systems providing such services and their availability.

Perspective innovative forms of implementing the policy for creating jobs for the economically active population are the following: work on the basis of the use of online communication technologies that provide communication in the current time; upgraded home-based work, within which a man in self-selected modes and locations creates a product or product component, for which independent system integrator or customer interested builds logistics of raw materials and finished products; co-working – under which legally and functionally independent actors share a certain engineering, information, communications and other infrastructure to ensure proper business environment.

In order to coordinate the atypical forms of employment special institutions are suggested to be created with the main task to organize measures to fill the gaps of atypical employment legal regulation, because the institutional framework must be adapted to innovative types of employment.

Keywords: alternative employment, labor market, globalization, modernization, social labor relations, outstaffing, outsourcing, freelancing and leasing.

Бутко Микола Петрович – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та державної служби Чернівецького національного технологічного університету (e-mail: management_stu@mql.ru). Butko Mykola Petrovych – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Head of the Department of Management and Public Service of the Chernihiv National University of Technology.

Попело Ольга Володимирівна – кандидат економічних наук, старший викладач кафедри менеджменту та державної служби Чернівецького національного технологічного університету (e-mail: popelo_olga@mail.ru).

Popelo Olha Volodymyrivna – Ph.D. (Econ.), Senior Lecturer of the Department of Management and Public Service of the Chernihiv National University of Technology.

Надійшло 18.11.2016 р.