

- Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- "Earnings and Labour Costs". CSO. <https://www.cso.ie/en/statistics/earnings/earningsandlabourcosts/>
- "Germany real wage growth YoY". Trading Economics. <https://tradingeconomics.com/germany/wage-growth>
- "Global wage report 2020-21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19". <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/ILO%20Global%20Wage%20Report%202020-21.pdf>
- "Informatsiia pro reformu rynku pratsi" [Information on Labor Market Reform]. Ministerstvo ekonomiky Ukrainy. <https://me.gov.ua/old/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=596eb7ae-1738-4939-8e80-ae3b4f57ddec&title=InformatsiiaProReformuRinkuPratsi>
- "Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond". OECD. October 12, 2020. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/job-retention-schemes-during-the-19-covid-19-lockdown-and-beyond-0853ba1d/>
- Kolot, A., and Herasymenko, O. "Sfera pratsi v umovakh hlobalnoi sotsioekonomichnoi realnosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy" [The Sphere of Work in the Conditions of the Global Socio-economic Reality 2020: Challenges for Ukraine]. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
- [Legal Act of Ukraine] (2020). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>
- "Labor Force Statistics from the Current Population Survey". U. S. Bureau of Labor Statistics. <https://www.bls.gov/cps/earnings.htm>
- Lopushniak, H. S. "Derzhavni sotsialni standarty, harantii ta normatyvy: sutnisno-problemni aspekty" [State Social Standards, Guarantees and Norms: Essential and Problematic Aspects]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 2 (2014): 491-499.
- "Minimum wages in 2020: Annual review". Eurofound. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20005en.pdf
- "Policy Responses to COVID-19". IMF. <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19#Y>
- "Reyting stran po zarabotnoy plate" [Ranking of Countries by Wages]. Take-profit.org. <https://take-profit.org/statistics/wages/>
- "Serednia zarplata u riznykh krainakh svitu (2017-2021)" [Average Salary in Different Countries (2017-2021)]. Minfin. <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/world/usa/>
- "Serednia zarplata v Ukraini ta inshykh krainakh svitu" [Average Salary in Ukraine and Other Countries]. Slovo i Dilo. May 29, 2020. <https://www.slovoidilo.ua/2020/05/29/infografika/suspilstvo/serednya-zarplata-ukrainy-ta-inshyx-krayinax-svitu>
- Tsybaliuk, S., and Shkoda T. "Social partnership in ensuring decent labor remuneration". *Social and Labour Relations: Theory and Practice*, vol. 10, no. 1 (2020): 11-20.
DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10\(1\).2020.02](http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10(1).2020.02)
- "Wages, Salaries and Labour Costs - Wage and Salary Indices". Statistics Finland. https://www.tilastokeskus.fi/til/index_en.html
- "World development indicators". The World Bank. <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0037712>

УДК 331.5
JEL: E24; J32
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-1-230-238>

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ГНУЧКОЇ ТА НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

©2022 НАЗАРОВА Г. В., БАЛЯСНИЙ В. О.

УДК 331.5
JEL: E24; J32

Назарова Г. В., Бялясний В. О. Теоретичні основи гнучкої та нестандартної зайнятості

Метою статті є дослідження теоретичних підходів до розуміння сутності гнучкої політики зайнятості на сучасних підприємствах. У статті проаналізовано підходи до розуміння сутності дефініції «зайнятості населення» вітчизняними та закордонними науковцями. Визначено сучасні тенденції у сфері зайнятості працівників, проведено дослідження трактувань термінів «нестандартна зайнятість» і «гнучка зайнятість», визначено їх спільні риси та відмінності. Основні тенденції у використанні робочої сили спрямовані на зменшення витрат від структурної перебудови економіки шляхом: використання різноманітних форм найму працівників та їх залучення до трудової діяльності, гнучкості в питаннях регулювання робочого часу (забезпечення гнучкого графіка роботи з ненормованим робочим днем), гнучкості в питаннях оплати праці (використання диференційованого й індивідуального підходу), гнучкості у використанні форм і методів соціального захисту робітників. У статті проаналізовано особливості використання моделі гнучкості в контексті проблем зайнятості населення. На підставі проаналізованих теоретичних підходів надано визначення гнучкої політики зайнятості на державному рівні та рівні окремих підприємств. На державному рівні гнучка зайнятість визначена як форма регулювання ринку праці, за якої враховуються та не протиставляються інтереси обох суб'єктів соціально-трудоких відносин: і роботодавців, і найманих працівників. На рівні окремих підприємств гнучка політика зайнятості – це політика підприємства стосовно працівників, яка надає останнім можливість вибору між робочим і вільним часом – як за кількістю часу, так і за режимом його використання. Таким чином, упровадження гнучкої політики зайнятості як на рівні окремих підприємств, так і на рівні держави в цілому, дозволить зробити бізнес більш відповідальним, підвищити рівень економічної активності населення, зробити підприємства й організації більш конкурентними на ринку праці в умовах інформатизації та диджиталізації сучасного суспільства.

Ключові слова: зайнятість населення, нестандартна зайнятість, гнучка зайнятість, гнучка політика зайнятості.

Рис.: 2. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 26.

Назарова Галина Валентинівна – доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри соціальної економіки, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: gnazarova.ua@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4893-5406>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1946043/galina-v-nazarova/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=56677560100>

Білясний Віктор Олегович – аспірант кафедри соціальної економіки, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: b.viktor0912@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7882-3240>

UDC 331.5

JEL: E24; J32

Nazarova G. V., Baliasnyi V. O. The Theoretical Foundations of Flexible and Non-Standard Employment

The article is aimed at studying theoretical approaches to understanding the essence of flexible employment policy in modern enterprises. The article analyzes approaches to understanding the essence of the definition of «employment of the population» by domestic and foreign scholars. Modern trends in the field of employment of workers are identified, interpretations of the terms «non-standard employment» and «flexible employment» are studied, their common features and differences are determined. The main trends in the use of labor force are aimed at reducing the costs of structural restructuring of the economy by: the use of various forms of hiring employees and their labor engagement, flexibility in regulating working hours (ensuring a flexible schedule with irregular working hours), flexibility in matters of remuneration (using a differentiated and individual approach), flexibility in the use of forms and methods of social protection of workers. The article analyzes the peculiarities of using the flexibility model in the context of employment problems. Based on the analyzed theoretical approaches, the definition of a flexible employment policy at the State level and the level of individual enterprises is provided. At the State level, flexible employment is defined as a form of labor market regulation, which takes into account and does not oppose the interests of both subjects of social and labor relations, i. e.: employers and hired employees. At the level of individual enterprises, flexible employment policy is the company's policy towards employees, which gives the latter the opportunity to choose between working and free time – both in terms of the amount of time and the mode of its use. Thus, the introduction of a flexible employment policy both at the level of individual enterprises and at the State level as a whole will make business more responsible, increase the level of economic activity of the population, make enterprises and organizations more competitive in the labor market in the context of informatization and digitalization of modern society.

Keywords: employment of the population, non-standard employment, flexible employment, flexible employment policy.

Fig.: 2. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 26.

Nazarova Galyna V. – D. Sc. (Economics), Professor, Head of the Department of Social Economy, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: gnazarova.ua@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4893-5406>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1946043/galina-v-nazarova/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=56677560100>

Baliasnyi Viktor O. – Postgraduate Student of the Department of Social Economy, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: b.viktor0912@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7882-3240>

У сучасному інформаційному суспільстві конкурентоздатними та високоефективними на ринку стають ті підприємства, які пристосовують організацію робочих процесів до сучасних особливостей розвитку – диджиталізації, умов функціонування, покладених на підприємства пандемією COVID-19, економічною свободою особистості. Всі ці тенденції впливають на всі аспекти діяльності сучасних підприємств, особливо на систему організації відносин між роботодавцем і найманим працівником, а саме – на сферу зайнятості.

Окреслені тенденції не оминули й Україну: зміни в характері соціально-трудових відносин дозволяють працівникам самостійно та вільно обирати найбільш сприятливі для них форми організації праці та реалізації їх трудового потенціалу. Все це актуалізує доцільність дослідження теоретичної складової питань гнучких форм зайнятості сучасних працівників, визначення та розмежування дефініцій, що склалися у вітчизняній науковій літературі.

Велика кількість вітчизняних і закордонних дослідників присвятили свої роботи аналізу тих змін, що відбуваються сьогодні у сфері зайнятості, а саме: Гук А. П., Обіход С. В., Бокова О. В., Кохан В. М., Новожилова Л. В., Крайнякова Е., Іляш О. І., Гніденко В. І., Рудакова С. Г. Однак єдиного підходу в розумінні сутності тих процесів, що відбуваються в соціально-трудовій сфері, велика кількість дефініцій, що використовуються для характеристики сучасних тенденцій, роблять доцільним проведення більш глибокого та детального аналізу в цій сфері.

Метою статті є дослідження теоретичних підходів до розуміння сутності гнучкої політики зайнятості на сучасних підприємствах.

У роботі використано методи узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу – для розуміння сутності теоретичного підґрунтя гнучкої та нестандартної зайнятості; метод контент-аналізу – для визначення поняття «зайнятість» науковцями; графічний метод – для схематичного подання основних положень до-

слідження щодо трактовки дефініцій «гнучка» та «нестандартна» зайнятість і візуального представлення моделей гнучкої зайнятості.

У вітчизняній літературі зустрічається велика кількість термінів, які характеризують взаємовідносини між роботодавцями та найманими працівниками – гнучка зайнятість, гнучка політика зайнятості, гнучкі режими праці, нестандартна зайнятість, дистанційна зайнятість та інші. При цьому група авторів використовує термін «зайнятість» для характеристики стану ринку праці на макрорівні; є такі, що застосовують цей термін для визначення особливостей взаємовідносин між роботодавцем і найманим працівником на мікрорівні, або рівні окремих підприємств.

Зупинимося більш детально на розумінні сутності цих термінів. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих і суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [1]. Саме трактовка зайнятості як діяльності окремих осіб покладена в основу досліджень більшості вітчизняних науковців.

Однак деякі вчені (Грінченко О. Ю, Павлюк Т. І., Костаков В. Г., Нікіфорова А. А., Середа О. Г.) розглядають питання зайнятості на макроекономічному рівні. При цьому одні автори акцентують увагу на впливі зайнятості на ринок праці, інші – на ролі зайнятості в житті людини. Контент-аналіз поняття «зайнятість» наведено в *табл. 1*.

З розвитком економічного та інформаційного середовища, наприкінці 1970-х рр. у результаті структурної перебудови економіки в країнах Заходу відбуваються і зміни в залученні працівників до трудової діяльності, з'являються нові форми організації праці, перехід до більш гнучких, індивідуалізованих і нестандартних форм зайнятості (наприклад, часткова зайнятість, неповний робочий день або тиждень, короткострокові контракти, робота вдома), які в різних джерелах мають назву нестандартних, гнучких, дистанційних форм зайнятості.

Така тенденція у використанні робочої сили спрямована на зменшення витрат від структурної перебудови економіки шляхом:

- ✦ використання різноманітних форм найму працівників та їх залучення до трудової діяльності; гнучкості в питаннях регулювання робочого часу (забезпечення гнучкого графіку роботи з ненормованим робочим днем);
- ✦ гнучкості в питаннях оплати праці (використання диференційованого та індивідуального підходу);

Таблиця 1

Контент-аналіз поняття «зайнятість» вітчизняними науковцями

Автор, джерело	Гришнова О. А. [2]	Васильченко В. С. [3]	Павлюк Т. І. [4]	Грінченко О. Ю. [5]	Ягодкін Б. Н. [6]	Рофе А. І. [7]	Іншин М. І. [8]	Лібанова Е. М. [9]	Дощенко А. В. [10]	Вечканов Г. С. [11]	Нікіфорова А. А. [6]	Середа О. Г. [12]	Саруханов Е. Р. [13]
Ознака													
Діяльність, що приносить заробіток (трудоий дохід)	+	+				+							
Залучення до трудової діяльності громадян, яка складається під впливом попиту та пропозиції на ринку праці			+										
Участь людей у суспільному виробництві				+			+				+	+	
Забезпечення населення роботою								+					
Активне, творче ставлення суб'єкта зайнятості до своєї життєдіяльності									+				
Взаємовідносини між людьми										+			+

✦ гнучкості у використанні форм і методів соціального захисту робітників.

Вітчизняні науковці для характеристики означених тенденцій у сфері зайнятості працівників використовують цілу низку термінів: нестандартна, гнучка, дистанційна зайнятість. Так, у роботах Гук А. П., Обіход С. В., Бокова О. В., Кохан В. М. [14–17] зустрічається саме термін «нестандартна зайнятість». Інша група дослідників (Новожилова Л. В., Крайнякова Е., Іляш О. І., Гніденко В. І., Рудакова С. Г.) [18–22] використовує термін «гнучка зайнятість». Проаналізуємо, в чому полягає відмінність у трактовках вітчизняними науковцями цих дефініцій (рис. 1).

Як можна наочно побачити з рис. 1, усі названі вище дослідники характеризують одне й те саме явище в сучасній системі соціально-трудових відносин, яке почало виникати в 60-роках 20 ст., а в сучасному світі, особливо в умовах пандемії, отримало значного розвитку. Йдеться про нові форми регулювання соціально-трудових відносин, які відрізняються від стандартних особливостями в організації робочого часу, оплати праці або робочим місцем. Єдиною суттєвою відмінністю, яка поєднує прихильників трактовки терміна «нестандартна зайнятість», є те, що цей термін використовується на макрорівні. У той час, як прихильники дефініції

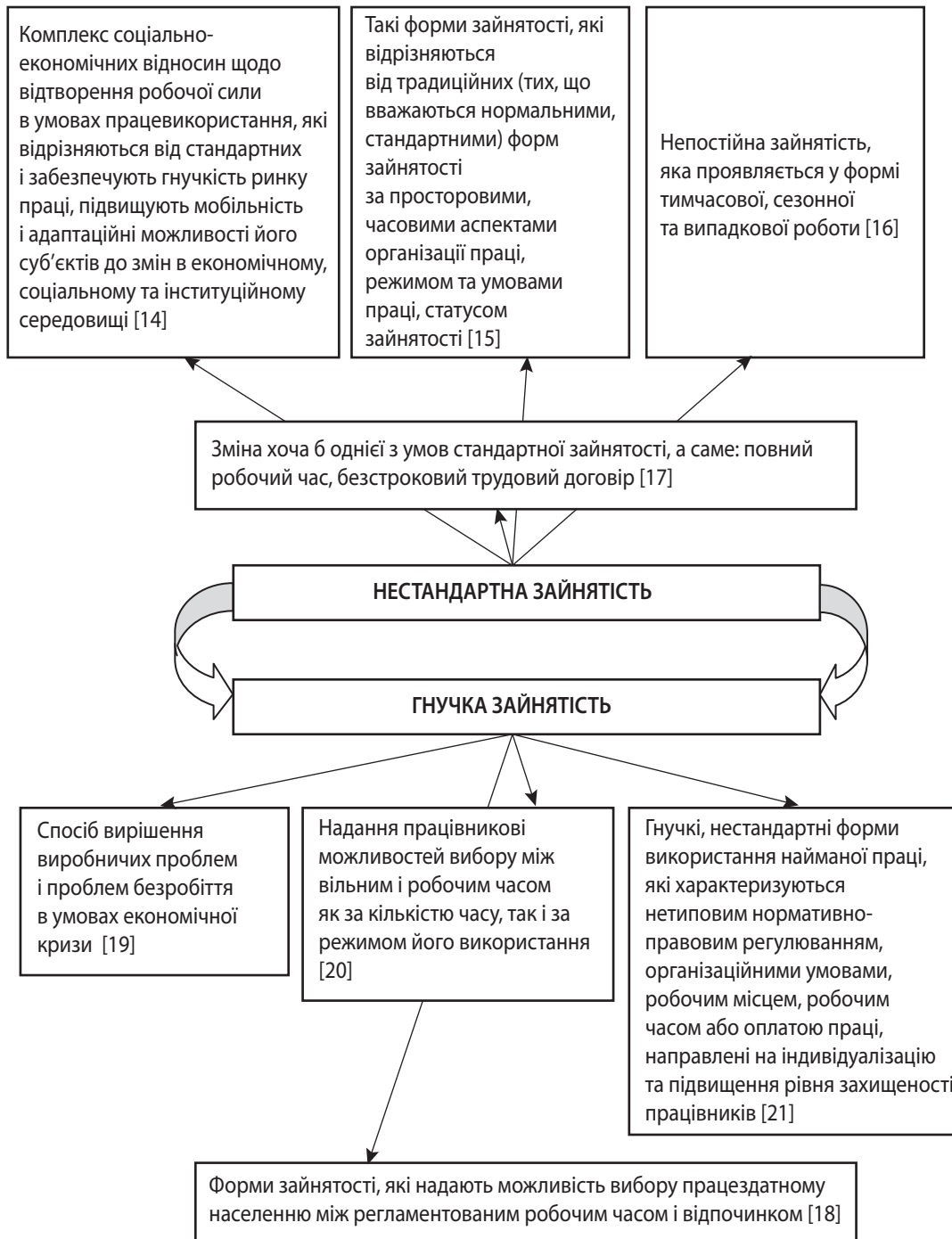


Рис. 1. Трактовка вітчизняними науковцями дефініцій «гнучка» та «нестандартна» зайнятість

«гнучка зайнятість» використовують його для характеристики означених змін у системі соціально-трудових відносин на рівні окремих підприємств і з точки зору найманих працівників.

Зупинимося більш детально на розумінні сучасними дослідниками сутності так званих гнучких форм зайнятості. Група дослідників (С. Рудакова, Н. Данилевич, Л. Щетініна) акцентують увагу на тому, що гнучкість – це можливість певної економічної системи або її складових змінюватися, підлаштовуватися відповідно до змін навколишнього середовища, які можуть бути викликані економічними, технологічними, організаційними та соціальними факторами [22].

Ще однією цікавою в контексті проблем гнучкості, на думку автора, є концепція, розроблена Дж. Аткинсоном для фірми та в основі якої лежить виділення гнучкості за такими напрямками [24]:

1. *Функціональна гнучкість*, яка проявляється в гнучкості до поставлених завдань і пов'язана з тим, що працівники можуть виконувати широкий спектр робіт і завдань, оскільки мають широкий спектр компетентностей у різних галузях діяльності підприємства.

2. *Гнучкість за чисельністю*. Передбачає можливість зміни кількості працівників відповідно до змін у навколишньому середовищі – наприклад, зміни в кон'юктурі ринку або в обсягах виробництва. Такі зміни відбуваються за рахунок працівників допоміжного виробництва.

3. *Гнучкість щодо використання робочого часу*. Можливість індивідуалізувати робочий графік для працівників за умови нерівномірного їх навантаження, а також ефективного обліку робочого часу. Гнучкість щодо використання робочого часу має місце за умови нерівномірного завантаження працівників і реалізується за різними варіантами та вимагає запровадження ретельного поденного або підсумованого обліку робочого часу.

4. *Гнучкість в оплаті праці*, яка базується передусім на індивідуальних здобутках працівника та враховує його досвід, показники діяльності й інше (система КРІ). У такому випадку економія фонду оплати праці може бути досягнута за рахунок нештатних працівників.

Аналіз вітчизняної та закордонної літератури дозволяє дійти висновку про те, що єдиного підходу до розуміння гнучкої зайнятості як такої у вітчизняній літературі не існує: деякі науковці розглядають гнучку зайнятість за формами (наприклад, Л. Новожилова, А. Колот, Т. Буда) [18; 24–25], інші вчені акцентують увагу на нормативно-правовому аспекті забезпечення гнучкої зайнятості (С. Рудакова, Н. Данилевич, Л. Щетініна) [22], ще інші приділяють значну увагу моделюванню особливостей зайнятості в контексті кризових і трансформаційних процесів у державі (Л. Любохинець) [26].

Останній підхід, на думку автора, заслуговує більш детального аналізу. В сучасній науці дослідники питань зайнятості розрізняють кризову та трансформаційну моделі гнучкої зайнятості (рис. 2). Основна їхня відмінність полягає в переліку взаємопов'язаних інституційних і функціональних компетенцій суб'єктів ринкових відносин, які дають можливість адаптуватися до змін на ринку праці як на державному рівні, так і на рівні окремих підприємств [14].

Особливість кількісної моделі гнучкої зайнятості полягає в тому, що зміни в зайнятості населення пояснюються структурними змінами в економіці, що, своєю чергою, призводять до зниження продуктивності праці, відсутності інвестицій у розвиток людського капіталу. Трансформаційна модель, навпаки, зорієнтована на посилення ролі людського капіталу, підвищення віддачі від використання трудових ресурсів на підприємствах, що сприяє підвищенню продуктивності праці та зростанню економічної та соціальної відповідальності роботодавців. Перехід від кількісної моделі зайнятості до трансформаційної передбачає зміни як у регулюванні питань зайнятості населення на державному рівні, так і зміну в підходах управління людськими ресурсами на рівні окремих підприємств.

На рівні окремих підприємств трансформаційна модель гнучкої зайнятості передбачає використання передових інформаційних технологій в управлінні людськими ресурсами, упровадження нових форм організації праці, режимів праці та відпочинку, розвиток системи перепідготовки кадрів. Для того, щоб ці зміни на рівні окремих підприємств були ефективними, на макrorівні використовуються інституційні й економічні важелі регулювання: вдосконалення нормативно-правового захисту прав інтелектуальної власності, реформування податкового законодавства, ефективна антимонопольна політика, а також боротьба з корупцією.

Таким чином, можна сказати, що на державному рівні гнучка зайнятість – це форма регулювання ринку праці, за якої враховуються та не протиставляються інтереси обох суб'єктів соціально-трудових відносин: і роботодавців, і найманих працівників. Використання нестандартних форм зайнятості на макrorівні видозмінює систему трудових відносин і функції ринку праці, роль профспілок, поживляє конкуренцію на ринку, впливає на характер попиту та пропозиції праці, стимулює адаптацію компаній до нових форм праці, що виступають основою підвищення їх конкурентоспроможності, збільшує альтернативність як для споживачів фактора праці, так і для власників робочої сили [14].

На рівні окремих підприємств гнучка політика зайнятості – це політика підприємства по відношенню до працівників, яка надає останнім можливість вибору між робочим і вільним часом – як за кількістю часу, так і за режимом його використання.



Рис. 2. Моделі гнучкої зайнятості

Гнучка політика зайнятості на підприємствах може проявлятися в таких напрямках:

- 1) зміни в режимах робочого часу;
- 2) зміни в організації робочого місця (наприклад, дистанційна робота);
- 3) соціальний статус громадян (самозайняті, члени сім'ї, які не мають роботи, пенсіонери, що працюють);
- 4) зміни в формах організації праці (сезонні, тимчасові роботи, самозайняті).

Ті гнучкі форми зайнятості, що пов'язані з нестандартними режимами роботи, дозволяють знизити рівень безробіття серед тих, хто не в змозі конкурувати на ринку праці (інваліди, молоді люди, які шукають роботу вперше, жінки з маленькими дітьми, люди передпенсійного віку).

ВИСНОВКИ

Таким чином, упровадження гнучкої політики зайнятості як на рівні окремих підприємств, так і на рівні держави в цілому, дозволить зробити бізнес більш відповідальним, підвищити рівень економічної активності населення, зробити підприємства й організації більш конкурентними на ринку праці в умовах інформатизації та диджиталізації сучасного суспільства. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. 5-те вид., онов. Київ : Знання, 2011. 390 с.
3. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 252 с.
4. Павлюк Т. І. Зайнятість як економічна категорія: її роль у функціонуванні ринкової економіки. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 14. С. 26–31. URL: <http://global-national.in.ua/archive/14-2016/6.pdf>
5. Грінченко О. Ю. Зайнятість населення як об'єкт статистичного дослідження. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/3615/1/Грінченко%20О.Ю.%20ЗАЙНЯТИСТЬ%20НАСЕЛЕННЯ%20ЯК%20ОБ'ЄКТ%20СТАТИСТИЧНОГО%20ВИВЧЕННЯ.pdf>
6. Зростання безробіття й тренд на дистанційку: як за півроку змінився ринок праці в Україні? // Громадське радіо. 13.09.2020 р. URL: <https://hromadske.radio/publications/zrostanniabezrobittia-y-trend-nadystantsiyku-iyak-za-pivrokuzminyvsia-rynok-pratsi-v-ukraini>
7. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда. М. : МИК, 1997. 160 с.
8. Іншин М. І. Види та зміст переваг дистанційної зайнятості працівників в Україні. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: вилики XXI століття*. 2020. № 5. С. 48–51. URL: <https://>

- library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20200619/article/view/inshyn/pdf
9. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 224 с.
 10. Дощенко А. В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудової сфери. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 4. С. 21–25.
 11. Вечканов Г. С., Вечканова Г. Р. Современная экономическая энциклопедия. СПб. : Лань, 2002. 880 с.
 12. Середа О. Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Суми, 5–7 червня 2014 р.). Суми : СумДУ, 2014. С. 245–248. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/36784/1/legislation.pdf>
 13. Саруханов Э. Р. Рынок труда и рынок занятости: противоречия, определения, трактовки. *Человек и труд*. 2005. № 2. С. 135–141.
 14. Гук Л. П. Гнучка нестандартна зайнятість: систематизація форм і використання на ринку праці України. *Український соціум*. 2016. № 1. С. 114–129.
 15. Обіход С. В. Нестандартна зайнятість в правління сучасними підприємствами // Формування ефективної моделі розвитку підприємства в умовах ринкової економіки : тези V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Житомир, 2–3 листопада 2017 р.). Житомир, 2017. С. 208–211. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/208.pdf>
 16. Боков О. В. Нестандартні форми зайнятості як елемент гнучкості ринку праці. *Державні управлінські студії*. 2018. № 6. URL: <http://studio.ipk.edu.ua/nestandartni-formy-zaynyatosti-yak-element-hnuchkosti-rynku-pratsi/>
 17. Кохан В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. *Право та інноваційне суспільство*. 2013. № 1. С. 173–187. URL: <https://openarchive.nure.ua/bitstream/document/17826/1/doc11.pdf>
 18. Новожилова Л. В. Особливості використання гнучких форм зайнятості в постіндустріальних країнах. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2008. № 3. С. 143–155. URL: [http://base.dnsgb.com.ua/files/journal/Visnyk-agrarnoi-nauky-Prychornomorja/VANP2008/VANP2008-3\(46\)/Visnik_2008-3\(46\)_143-155.pdf](http://base.dnsgb.com.ua/files/journal/Visnyk-agrarnoi-nauky-Prychornomorja/VANP2008/VANP2008-3(46)/Visnik_2008-3(46)_143-155.pdf)
 19. Крайнякова Е., Войтович С. Зайнятість та форми працевлаштування в умовах сучасної економічної кризи. *Регіональна економіка*. 2009. № 4. С. 172–180.
 20. Іляш О. І., Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Київ : Знання, 2010. 476 с.
 21. Гніденко В. І. Правове регулювання гнучких форм зайнятості : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 12.00.05. Харків, 2021. 21 с.
 22. Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Щетініна Л. В. Впровадження гнучких форм зайнятості на підприємствах України. *Ефективна економіка*. 2013. № 12. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197265694.pdf>
 23. Блайтон П. Гибкость. Управление человеческими ресурсами / пер. с англ. СПб. : Питер, 2002. С. 1015–1027.

24. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. Україна: аспекти праці. 2009. № 8. С. 3–14.
25. Буда Т. Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди і ризики. *Сталій розвиток економіки*. 2016. № 2. С. 149–157. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/121459.pdf>
26. Любохинець Л. Гнучкі форми зайнятості та флексibilізації ринку праці в умовах поглиблення глобалізаційних процесів світової економіки. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 6. Т. 4. С. 243–248. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_6_4/243-248.pdf

REFERENCES

- Blayton, P. *Gibkost. Upravleniye chelovecheskimi resursami* [Flexibility. Human Resource Management]. St. Petersburg: Piter, 2002.
- Bokov, O. V. "Nestandardni formy zainiatosti yak element hnuchkosti rynku pratsi" [Non-Standard Forms of Employment as an Element of the Labor Market Flexibility]. *Derzhavni upravlinski studii*, no. 6 (2018). <http://studio.ipk.edu.ua/nestandardni-formy-zaynyatosti-yak-element-hnuchkosti-rynku-pratsi/>
- Buda, T. "Hnuchki i nestandardni formy zainiatosti: sotsialni vyhody i ryzyky" [Flexible and Non-Standard Forms of Employment: Social Benefits and Risks]. *Stalyi rozvytok ekonomiky* т. 2 (2016): 149–157. <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/121459.pdf>
- Doshchenko, A. V. "Rozvytok dystantsiinoi zainiatosti yak skladova transformatsii sotsialno-trudovoi sfery" [The Development of Remote Employment as a Constituent of the Transformation of Social and Labour Sphere]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleння*, no. 4 (2014): 21–25.
- Hnidenko, V. I. "Pravove rehuliuвання hnuchkykh form zainiatosti" [Legal Regulation of Flexible Forms of Employment]: *avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk*: 12.00.05, 2021.
- Hrinchenko, O. Yu. "Zainiatist naseleння yak ob'ekt statystychnoho doslidzhennia" [Employment as an Object of Statistical Research]. <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/3615/1/Гринченко%20О.Ю.%20ЗАЙНЯТИСТЬ%20НАСЕЛЕННЯ%20ЯК%20ОБ%27ЄКТ%20СТАТИСТИЧНОГО%20ВИВЧЕННЯ.pdf>
- Hrshnova, O. A. *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Social and Labor Relations]. Kyiv: Znannia, 2011.
- Huk, L. P. "Hnuchka nestandardna zainiatist: systematyzatsiia form i vykorystannia na rynku pratsi Ukrainy" [Flexible Non-standard Employment: Systematization of Forms and Use in the Labor Market of Ukraine]. *Ukrainskyi sotsium*, no. 1 (2016): 114–129.
- Iliash, O. I., and Hrynkevych, S. S. *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Social and Labor Relations]. Kyiv: Znannia, 2010.
- Inshyn, M. I. "Vydy ta zmist perevah dystantsiinoi zainiatosti pratsivnykiv v Ukraini" [Types and Content of Benefits of Remote Employment of Workers in Ukraine]. *Teoretychni pytannia yurysprudentsii i problemy pravozastosuvannia: vyklyky XXI stolittia*, no. 5 (2020): 48–51. https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20200619/article/view/inshyn/pdf
- Kokhan, V. P. "Nestandardna zainiatist v Ukraini: vyklyky chasu" [Non-standard Employment in Ukraine: The Challenges of Time]. *Pravo ta innovatsiine suspilstvo*, no. 1 (2013): 173–187. <https://openarchive.nure.ua/bitstream/document/17826/1/doc11.pdf>
- Kolot, A. "Transformatsiia instytutu zainiatosti yak skladova hlobalnykh zmin u sotsialno-trudovii sferi" [Transformation of the Employment Institution as a Component of Global Changes in the Social and Labor Sphere]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 8 (2009): 3–14.
- Krainiakova, E., and Voitovych, S. "Zainiatist ta formy pratsevashtuvannia v umovakh suchasnoi ekonomichnoi kryzy" [Employment and Forms of Employment in the Current Economic Crisis]. *Rehionalna ekonomika*, no. 4 (2009): 172–180.
- [Legal Act of Ukraine] (2012). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
- Libanova, E. M. *Rynok pratsi* [Labor Market]. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 2003.
- Liubokhynets, L. "Hnuchki formy zainiatosti ta fleksybilizatsii rynku pratsi v umovakh pohlyblennia hlobalizatsiinykh protsesiv svitovoi ekonomiky" [Flexible Forms of Employment and Labor Market Flexibility in the Context of Deepening Globalization Processes of the World Economy]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*. 2011. http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_6_4/243-248.pdf
- Novozhylova, L. V. "Osoblyvosti vykorystannia hnuchkykh form zainiatosti v postindustrialnykh krainakh" [Features of the Use of Flexible Forms of Employment in Post-industrial Countries]. *Visnyk ahrarnoi nauky Prychornomorja*, no. 3 (2008): 143–155. [http://base.dnsgb.com.ua/files/journal/Visnyk-agrarnoi-nauky-Prychornomorja/VANP2008/VANP2008-3\(46\)/Visnyk_2008-3\(46\)_143-155.pdf](http://base.dnsgb.com.ua/files/journal/Visnyk-agrarnoi-nauky-Prychornomorja/VANP2008/VANP2008-3(46)/Visnyk_2008-3(46)_143-155.pdf)
- Obikhod, S. V. "Nestandardna zainiatist v upravlinni suchasnyimi pidpriemstvamy" [Non-standard Employment in the Management of Modern Enterprises]. *Formuvannia efektyvnoi modeli rozvytku pidpriemstva v umovakh rynkovoi ekonomiky*. <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/208.pdf>
- Pavliuk, T. I. "Zainiatist yak ekonomichna katehoriia: yii rol u funktsionuvanni rynkovoi ekonomiky" [Employment as an Economic Category, Its Role in the Market Economy]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, iss. 14 (2016): 26–31. <http://global-national.in.ua/archive/14-2016/6.pdf>
- Rofe, A. I., Zbyshko, B. G., and Ishin, V. V. *Rynok truda, zanyatost naseleння, ekonomika resursov truda* [Labor Market, Employment of the Population, Economics of Labor Resources]. Moscow: MIK, 1997.
- Rudakova, S. H., Danylevych, N. S., and Shchetinina, L. V. "Vprovadzhennia hnuchkykh form zainiatosti na pidpriemstvakh Ukrainy" [The Introduction of Flexible Forms of Employment in Ukraine]. *Efektyvna ekonomika*, no. 12 (2013). <https://core.ac.uk/download/pdf/197265694.pdf>
- Sarukhanov, E. R. "Rynok truda i rynek zanyatosti: protivorechiya, opredeleniya, traktovki" [Labor Market and Employment Market: Contradictions, Definitions, Interpretations]. *Chelovek i trud*, no. 2 (2005): 135–141.
- Sereda, O. H. "Deiaki aspekty vprovadzhennia rehuliuвання dystantsiinoi roboty v suchasnomu zakonodavstvi"

[Some Aspects of the Introduction of Regulation of Remote Work in Modern Legislation]. Aktualni problemy yurydychnoi nauky na shliakhu suchasnoi rozbudovy derzhavy i suspilstva. <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/36784/1/legislation.pdf>
Vasylchenko, V. S. *Derzhavne rehulivannia zainiatosti* [State Regulation of Employment]. Kyiv: KNEU, 2003.
Vechkanov, G. S., and Vechkanova, G. R. *Sovremennaya ekonomicheskaya entsiklopediya* [Modern Economic Encyclopedia]. St. Petersburg: Lan, 2002.

"Zrostantia bezrobittia i trend na dystantsiiku: yak za pivroku zminyvsia rynek pratsi v Ukraini?" [Unemployment Growth and the Trend at a Distance: How Has the Labor Market in Ukraine Changed in Six Months?]. Hromadske radio. September 13, 2020. <https://hromadske.radio/publications/zrostantiabezrobittia-ytrend-na-dystantsiiku-iak-za-pivrokuzminyvsia-rynek-pratsi-v-ukraini>

УДК 331.52
JEL: J21; J24; J40
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-1-238-244>

АКТИВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ УКРАЇНИ

©2022 МАХСМА М. Б., ЧУБ О. В.

УДК 331.52
JEL: J21; J24; J40

Махсма М. Б., Чуб О. В. Активна політика зайнятості молоді України

Ця стаття узагальнює аргументи та контраргументи в межах наукової дискусії з питання підвищення рівня зайнятості молоді України шляхом підвищення вмотивованості студентів до працевлаштування та розвитку в них затребуваних ринком професійних та соціальних навичок. Основною метою проведеного дослідження є оцінка сучасного стану молодіжного сегмента ринку праці та визначення напрямів активізації політики зайнятості молоді в умовах сучасних викликів. Систематизація літературних джерел і підходів до вирішення проблеми молодіжної зайнятості засвідчила, що в аналізі проблем зайнятості ефективним є застосування методів соціологічного опитування. Актуальність вирішення проблеми зайнятості молоді полягає в тому, що дана категорія населення належить до вразливих, що проявляється у вищому рівні її безробіття. Дослідження проблеми зайнятості молоді в статті здійснено в такій логічній послідовності: проаналізовано наявну статистичну базу показників робочої сили, зайнятості, безробіття молоді, вивчено результати соціологічного опитування працюючої студентської молоді, виявлено основні риси портрета сучасного працюючого студента та визначено причини низької мотивації певного прошарку студентства до зайнятості. На основі проведеного аналізу запропоновано заходи щодо сприяння зайнятості молоді. Об'єктом дослідження обрано працездатне населення України віком 15–35 років, зокрема вікові групи 15–24 років і 25–30 років. У статті наведено актуальні заходи щодо активізації зайнятості молоді в умовах сучасних викликів, зокрема запропоновано більш широке залучення роботодавців до підвищення якості підготовки робочої сили, підвищення мотивації студентів до зайнятості, розвиток у молодих фахівців соціальних компетентностей для забезпечення їх конкурентоспроможності тощо. Результати проведеного дослідження можуть бути корисними для обґрунтування управлінських рішень щодо підвищення якості підготовки молодих фахівців і сприяння підвищенню рівня зайнятості молоді.

Ключові слова: зайнятість, молодь, ринок праці, політика зайнятості, соціальне забезпечення.

Табл.: 1. **Бібл.:** 13.

Махсма Марія Борисівна – доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: mahsmat@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9836-7438>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56572814100>

Чуб Оксана Володимирівна – старший викладач кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: chub.oksana@kneu.edu.ua

UDC 331.52
JEL: J21; J24; J40

Makhsma M. B., Chub O. V. The Active Policy of Ukrainian Youth Employment

This article generalizes the arguments and counterarguments within the framework of the scientific discussion on the issue of increasing the level of employment of young people in Ukraine by increasing the students' motivation for employment and developing professional and social skills demanded by the market. The main purpose of the research is to assess the current state of the youth segment of the labor market and determine the directions of intensification of youth employment policy in the face of challenges of the present time. A systematization of literary sources and approaches to solving the problem of youth employment showed that the use of sociological survey methods is effective in analyzing employment problems. The relevance of solving the problem of youth employment lies in the matter that this category of the population belongs to the vulnerable ones, which is manifested in the highest level of its unemployment. The study of the problem of youth employment in the article is carried out in the following logical sequence: the existing statistical base of indicators of labor force, employment, youth unemployment is analyzed; the results of a sociological survey of working student youth are studied; the main features of the portrait of a modern working student are identified, and the reasons for the low motivation of a certain stratum of students to employment are determined. Based on the analysis, measures to promote youth employment are proposed. The object of the research is the able-bodied population of Ukraine aged 15–35 years, in particular, age groups 15–24 years and 25–30 years. The article presents current measures to intensify youth employment in the face of present time challenges, in particular, it proposes a wider involvement of employers in improving the quality of labor training, increasing the students' motivation for employment, developing social competencies among young professionals to ensure their competitiveness, etc. The results of the research can be useful for substantiating managerial decisions on improving the quality of training of young professionals and to promote the level of youth employment.