

**Шиловцева Н. В.**, кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри економічної теорії, обліку та аудиту, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, м. Харків, Україна

ORCID ID: 0000-0002-4276-9235

e-mail: nadezhdashilov@gmail.com

### **Модернізація зайнятості як умова підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці**

**Анотація.** Умови конкурентного середовища, формування інноваційного типу економічної моделі та забезпечення макроекономічної стабілізації країни повинні здійснюватись шляхом відтворення відповідної ринкової форми зайнятості. Глобалізація соціально-економічного життя призводить до створення міжнародних корпорацій, спільних підприємств, що загалом мають позитивний вплив на сферу зайнятості, обумовлюють необхідність забезпечення конкурентних переваг на ринку праці. Результативність їх реалізації залежить від співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, якості робочої сили. Механізм формування конкурентних переваг національного ринку праці значною мірою сприяє високому рівню використання робочої сили, ефективній зайнятості. Кризові явища в економіці стримують її структурні перетворення, породжують такі негативні риси ринку праці, як чинний характер зайнятості, невідповідність динаміки зайнятості до вимог часу та взагалі кон'юнктури ринку праці. Водночас, під дією конкуренції відбувається зменшення попиту на робочу силу, мінімізація зайнятості, поширення диференціації трудових доходів, зменшення робочих місць, у тому числі й таких, яких потребує кваліфікована праця. Необхідність усунення негативних явищ зумовлює подальше дослідження механізму державного регулювання зайнятості в контексті умов формування конкурентоспроможного ринку праці.

**Ключові слова:** зайнятість; ринок праці; механізм регулювання ринку праці; механізм підвищення професійного та кваліфікаційного рівня працівників; конкурентоспроможність ринку праці; нетипові форми зайнятості.

**Shylovtseva Nadiia**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Economic Theory, Accounting and Audit, H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine

### **Modernization of Employment as a Condition for Increasing the National Labour Market Competitiveness**

**Abstract.** Introduction. The conditions for a competitive environment, the formation of an innovative type of economic model and ensuring the macroeconomic stabilization of the country should be achieved through the reproduction of the relevant market form of employment. The globalization of socio-economic life leads to the creation of international corporations and joint ventures, which generally have a positive impact on employment and determine the need to ensure competitive advantages in the labour market. The efficiency of their implementation depends on the ratio of supply and demand in the labour market and the quality of labour. The mechanism of for the formation of competitive advantages in the national labour market greatly contributes to the high level of labour utilization and effective employment. The crisis phenomena in the economy restrain its structural transformation, generating such negative features of the labour market as the existing nature of employment, the inconsistency of the dynamics of employment with the requirements of time, and the general conjuncture of the labour market. At the same time, under the influence of competition, there is a decrease in labour demand, a shadow of employment, an increase in the differentiation of labour income, and a reduction of jobs, including those for skilled labourers. The need to eliminate negative phenomena leads to further study of the mechanism of state employment regulation in the context of the conditions for competitive labour market formation.

**Purpose.** The purpose is related to the justification of the mechanism of the state employment regulation under the conditions of the economy structural and sector transformation, and the formation of its competitive environment. The mechanism must rely on the economic and social aspects of employment, taking into account its current forms in the system of social and labour relations, a system of indicators of the level of employment of the population, and promote the implementation of non-standard forms of employment.

**Results.** The implementation of the state policy of employment requires the improvement of labour legislation, ensuring the compliance of the Ukrainian legislation on labour with international legal norms. The modernization of employment primarily requires taking the following measures:

- improving the system of monitoring and forecasting in the labour market;
- stimulating the economic activity of the population, that is distributing powers in the field of labour market regulation among the state, regional, and local authorities; in particular, introducing a clear legislative distribution of powers, responsibilities and financial and economic base between the national and local levels; and transferring the centre of labour resource management to the local level;
- ensuring the balance of professional education, considering the demand for labour;

- improving the quality of workplaces due to the growth of production and the implementation of the latest high technology in the Ukrainian economy, the development of new types of activities, for employees - the work process diversification;  
- optimizing the mechanism of action in the labour market by eliminating the imbalance between supply and demand, thus achieving their flexibility and interaction.

**Conclusions.** The mechanism of state employment regulation should be aimed at using various means of influencing the labour market. This includes measures for the technical re-equipment of production facilities of enterprises, the modernization of industrial production and technologies, the introduction of high technologies in the leading branches of the economy, and the promotion of industrial production of national enterprises in domestic and foreign markets.

**Keywords:** employment; labour market; the mechanism of the labour market regulation; the mechanism of raising employees' professional and qualification level; labour market competitiveness; unusual forms of employment.

**JEL Classification:** A13; E20; E22; E24.

**Постановка проблеми.** Інноваційна модель розвитку ґрунтується на отриманні наукових результатів та їх технологічному втіленні в виробництво, на тому, що приріст ВВП обумовлений, головним чином, виробництвом і реалізацією наукомісткої продукції та послуг. Для цієї моделі характерні такі риси: наявність державної політики щодо стимулювання інноваційних процесів, державна підтримка науки та освіти, інтегровані технології, висока якість та вартість робочої сили. У зв'язку з цим однією з ключових соціально-економічних проблем України є проблема підвищення конкурентоспроможності робочої сили як фактора, що притаманний інноваційної моделі економіки. Характерними властивостями робочої сили є відповідність її вимогам конкурентного ринку праці, рівень задоволення власних потреб і потреб роботодавця, отримання достатнього рівня доходів, мобільність в межах національної та світової економіки [1].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Регулювання зайнятості населення є об'єктом дослідження багатьох вчених. Теоретичну основу сучасних досліджень становлять роботи А. Сміта, Д. Рікардо, А. Філіпса, М. Фрідмена. Модернізація сфери зайнятості в умовах інноваційного перетворення національної економіки знаходиться у центрі уваги таких вітчизняних учених, як Д. Богія, О. Грішнова, М. Долішній, М. Кім, А. Колот, Е. Лібанова та інші. Якість формування сфери зайнятості впливає на конкурентоспроможність вітчизняного ринку праці, продуктивність господарства в цілому, де формується вагома частка національного доходу (найманих працівників, роботодавців, самозайнятих), забезпечується дієвість державного регулювання економіки. Питання дослідження особливостей сучасного стану ринку праці, визначення напрямів модернізації зайнятості під впливом структурних зрушень в економіці, необхідності узгодження потреб ринку праці з потребами інноваційної моделі розвитку досить актуальне.

**Формулювання цілей дослідження.** Мета дослідження пов'язана з необхідністю поглибленого методологічного підходу до аналізу чинників конкурентоспроможності робочої сили в процесі модернізації зайнятості в умовах інноваційного розвитку.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Рівень зайнятості, формування національного ринку праці пов'язано з особливостями поведінки більшої частини економічно активного населення України, які не сприяють запозиченню світових норм стандартів функціонування ринку праці: низький рівень ринкової мобільності трудових ресурсів, інертність щодо зміни свого оточення та соціального статусу, зневіру щодо покращення умов життя у майбутньому; неохильність до міграцій, надання переваги праці за наймом у порівнянні з самозайнятістю. Національний ринок праці характеризується невідповідністю між темпами розвитку економіки та зайнятістю, незбалансованістю попиту на працю, нераціональною структурою зайнятості в усіх галузях економіки. Йому притаманні загострення проблеми працевлаштування, невідповідність рівня заробітної плати вимогам до кваліфікації працівників (іноді заробітна плата не виконує відтворювальної функції, її рівень досить низький у порівнянні зі світовими тенденціями, у 2019 році середньомісячна заробітна плата в Україні за даними офіційної статистики складала 10000 грн, що нижчий, ніж в інших країнах). соціальна незахищеність працівників у порівнянні з розвиненими країнами, поширення неформальної та тіньової зайнятості населення, низька мотивація до легальної самостійної трудової діяльності – основні тенденції національного ринку праці. Чисельність працівників зрівнялась з чисельністю пенсіонерів, відповідно, збільшується навантаження на державний бюджет, що не дає можливості забезпечити гідні пенсії та інші соціальні виплати. Крім того, громадяни, які працюють в неформальному секторі економіки, позбавлені соціального захисту у разі настання страхового випадку (кількість застрахованих осіб за 11 місяців 2018 року зросла, у результаті – надходження від сплати ЄСВ збільшилися на понад 5 млрд у порівнянні з початком року) [2]. Показниками сучасного ринку праці також є:

– високий рівень економічно неактивного населення працездатного віку – 37,4% у грудні 2018 р.;

– невисокий рівень зайнятих у співвідношенні до всього населення – 57,1%, що пов'язано з масовою втратою робочих місць, зменшення пропозицій роботодавців;

– відставання якості робочої сили від потреб економіки (тільки 8,7% облікової кількості штатних працівників (1 млн осіб) охоплюється системою

професійної підготовки та перепідготовки (знищення і непотрібність ряду професій, посилення гендерних диспропорцій – більша потреба на чоловічі професії, імміграція висококласних спеціалістів);

– дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили за всіма групами професій, особливо нестача кадрів на високотехнологічних промислових виробництвах (у середньому по Україні на початок 2019 року на 1 вакансію претендувало – 5 осіб), структурні диспропорції національного та регіонального ринків праці [2];

– дисбаланс між попитом та пропозицією за всіма групами професій, особливо нестача кадрів на високотехнологічних промислових виробництвах. Кількість зареєстрованих безробітних на червень 2018 р. склала 1600,4 тис. осіб (8,9%). Суттєвий рівень безробіття серед молоді (за I півріччя 2018 року він складав більш ніж 27,8% економічно активного населення).

Перелічені ознаки ринку праці є наслідками таких обставин, як ліквідація ряду підприємств під час масового роздержавлення, подрібнення великих промислових підприємств, втрата ними цілісних технологічних процесів. В цілому для господарчої діяльності характерні регресивні трансформації структури промисловості, де є зміщення акцентів на розвиток сировинних галузей, деформація структури окремих видів діяльності, насамперед промисловості, латентний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій.

Розвиток глобальної економічної системи, впровадження інвестиційно-інноваційного типу економіки, новітніх технологій обумовлює координацію зусиль держави та освітньої сфери у якісній підготовці кваліфікованої робочої сили, мінімізацію диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили, міграційну політику. Модернізація зайнятості потребує досягнень відповідних рівнів матеріальних стимулів до ефективної праці. В економіці відбувається деформація стимулювання трудової діяльності, коли оплата праці нижче прожиткового мінімуму. Мотиваційну основу зайнятості доцільно забезпечити шляхом регулювання рівня номінальної та реальної заробітної плати.

Рівень зайнятості визначає загальний соціально-економічний стан країни, спроможність державної політики розв'язувати найгостріші проблеми розвитку та соціальної безпеки населення. Модернізація сфери зайнятості характеризує результативність національної економіки, формує переважну частку національного доходу (найманих працівників, самозайнятих, роботодавців), що, у свою чергу, відповідає якості працездатного населення. В протилежному випадку негативні тенденції ринку праці призводять до падіння обсягів виробництва, зниження рівня життя населення, збільшення явищ девіантної поведінки, злочинності, наркоманії, алкоголізму. З цього приводу регулювання

зайнятості вимагає здійснення прогнозування параметрів розвитку ринку праці на підставі демографічного прогнозу. Природний та механічний рух, мобільність населення значною мірою визначають кількісні показники ринку праці. Прогнозування зайнятості населення за видами економічної діяльності потребує врахування перспективних обсягів професійної підготовки як якісних показників ринку праці. Державні центри зайнятості повинні цей прогноз здійснювати з урахуванням обставин:

– облікової чисельності працівників на підприємствах на певну дату (з загальною характеристикою соціально-демографічних груп – жінки, які мають дітей або одинокі матері, випускників ЗОШ та ЗВО, яким надається перше робоче місце, молодь після військової служби тощо) на період прогнозування до 5 років;

– створення нових та додаткових робочих місць у прогнозованому періоді;

– прогнози обсягів вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва (ліквідація, реорганізація, банкрутство та перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників);

– потреби підприємства в працівниках у розрізі спеціальності або кваліфікації на кожен прогнозований період;

– очікування обсягів залучення інвестицій на розвиток виробництва;

– прогнози обсягів підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів на виробництві;

– фактичний режим роботи на підприємстві;

– середньомісячна заробітна плата на підприємстві [3].

Підвищення рівня конкурентоспроможності національного ринку праці можливе шляхом активізації інвестиційної діяльності, заохочення інвестиційного спрямування коштів підприємств та населення. Інноваційні цілі економічного розвитку вимагають формування нової моделі зайнятості з відповідними кількісними та якісними характеристиками трудового потенціалу, створення механізмів зниження рівня безробіття. Інвестиційна роль держави у відтворюванні сфери зайнятості досить обмежена, оскільки не може виступати стратегічним інвестором щодо економічного стимулювання створення нових робочих місць, їх модернізації та покращення санітарно-гігієнічних умов праці, скорочення зайнятих у важких й шкідливих умовах праці.

Джерелом інноваційної моделі розвитку мають стати технологічні інновації, інформація, наукові знання, вдосконалення механізму регулювання ринку праці з метою забезпечення перерозподілу зайнятості за видами діяльності та галузями економіки. В такому разі йдеться про формування економіки знань, результатом чого стає поява новітніх технологій, виробництво інноваційної продукції, яка забезпечує значну частку приросту ВВП [4]. Економіка знань потребує професійного навчання працівників протягом

життя (наприклад, в Японії працівник протягом тижня повинен витратити 4 години робочого і 4 години особистого часу на підвищення своєї кваліфікації) [5, с. 115]. Більш того, під впливом НТП спостерігається закономірність щодо знецінення набутих знань: на початку ХХ століття воно здійснювалося через 30 років, наприкінці століття – через 10 років, сучасні спеціалісти повинні перенавчатися через 3- роки [5, с. 101].

Ринок праці України потребує працівників, які здатні до постійного самонавчання, вдосконалення своїх трудових навичок. Це обумовлює соціальну компоненту, яка може бути ефективною або неефективною в залежності від чинної системи мотивації працівників. «Уявлення про те, що низька оплата праці, – писав М. Вебер, – і високі прибутки перебувають у прямому зв'язку, є наївним, це лейтмотив докапіталістичного ставлення до праці. Висока оплата праці – це не лише її продуктивність, висока відповідальність за результати праці, але і якісно новий спосіб мислення працівника» [6., с. 7].

Структурні зрушення на ринку праці обумовлені трансформацією суспільних, економічних відносин в сучасному глобалізованому світі. Посилення конкуренції, розвиток економіки знань, інформаційних технологій, зміни в змісті й формах праці потребують оновлення всієї системи регулювання зайнятості. Суспільний запит на ефективні рішення у сфері регулювання питань зайнятості є високим, оскільки очікування населення щодо підвищення добробуту та якості життя пов'язані із реалізацією права на гідну працю. Регулювання ринку праці спрямовано на активізацію інноваційної зайнятості, підприємницької активності населення, забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, прогнозування обсягу і структури попиту і пропозиції на ринку праці, підвищення конкурентоспроможності фахівців і розширення кола гідних робочих місць.

В Україні існують значні труднощі у формуванні конкурентного середовища на ринку праці, що пов'язане з демографічною ситуацією, станом здоров'я населення, його освітньо-професійним потенціалом та соціально-мотиваційною компонентою. Щодо демографічної ситуації, за останні десять років населення України (без урахування Криму та ДНР) скоротилося на 4,382 млн осіб. Понад 70% українців належать до категорії працездатних громадян (30 млн осіб працездатне населення, 6 млн – пенсійного віку). Коефіцієнти демографічного навантаження (КДН) розраховується як відношення кількості мешканців країни, що не досягло працездатного віку, до працездатних громадян. У 2018 році КДН дорівнює 19,2%. Рівень смертності вдвічі перевищує народжуваність. За січень-квітень 2018 року скорочення населення складало 8 тис. осіб. У 2018 р. середня тривалість життя як для жінок, так і для чоловіків – 68,8 років. Цей показник менше за аналогічний показник західноєвропейських країн та середню тривалість життя у світі (за даними ООН – 71

рік). Сучасний ринок праці характеризується рівнем безробіття в 1,4% працездатного населення (2,3% – мешканці сіл, у міських поселеннях – 1,1%). Навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію в цілому по країні змінилося із 7 осіб на кінець грудня 2017 року до 6 осіб на початок січня 2018 року [3]. Руйнування дисбалансу між структурою робочої сили пов'язано з забезпеченням мобільності освітньої системи в цілому і особливо системи професійної підготовки.

Державне регулювання взаємодії бізнесу та ринку праці повинні здійснюватися в таких напрямках:

- сприяння доступу більшої кількості людей до освітньо-професійних закладів;
- забезпечення людей професійним навчанням упродовж усього життя, приділяючи особливу увагу працівникам з низькою кваліфікацією, літнім працівникам та співробітникам малих і середніх підприємств, які неспроможні витратити достатньо коштів на навчання своїх кадрів;
- створення удосконаленої системи планування і визначення кваліфікацій, що мають найбільший попит на ринку праці;
- аналіз ринку праці через інвестиційні плани підприємств, цільові державні програми регіонального розвитку;
- забезпечення служби зайнятості й освітніх структур висновками такого аналізу з метою проведення професійного навчання громадян, у тому числі безробітних, відповідно до поточних і перспективних потреб підприємств у кадрах в професійному та кваліфікаційному розрізі;
- забезпечення молоді гарантованим першим робочим місцем.

Особливого значення набувають професійно-кваліфікаційні параметри робочої сили – рівень кваліфікації, спеціальна підготовка, володіння суміжними професіями, освоєння нових технологій, виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів.

Система професійно-технічної освіти призначена забезпечити економіку кваліфікованими працівниками, можливість обирати молодому поколінню професію. В умовах ринку майже 3-4 років працівники змушені освоювати нові професії [7].

Механізм взаємодії ринку праці та ринку освіти потребує забезпечення високого рівня професійного навчання економічно активного населення, впровадження інноваційних методів професійної освіти. В її організації доцільно використовувати перелічені підходи: формування в учнів ПТНЗ практичних умінь, навичок, професійних компетенцій; реагування на зміни потреб роботодавців; використання під час підготовки прогресивних технологій праці; професійна підготовка учнів повинна здійснюватись на підставі гнучких навчальних програм за модульною системою; інтегрування окремих видів діяльності в межах певної професії; підняття

престижності робітничих професій; формування професійної етики [8].

Формування партнерства бізнесу і професійно-технічної освіти – це напрям забезпечення конкурентоспроможності майбутніх кваліфікованих робітників. Бізнес-компанії повинні відкривати на базі ПТНЗ навчально-виробничі центри, в яких учнівська молодь і педагогічні працівники ознайомлюються зі специфікою нових матеріалів, обладнання, інструментів, опановують сучасні виробничі технології. З іншого боку, професійно-технічні заклади повинні враховувати потреби ринку праці з урахуванням вимог замовників робітничих кадрів.

Удосконалення системи управління конкурентоспроможністю робочої сили являє собою процес впливу на формування та використання робочої сили з метою розвитку в ній стійких конкурентних переваг в умовах зовнішнього і внутрішнього середовищ. Підвищення конкурентного рівня робочої сили передбачає вдосконалення техніко-виробничих умов господарської діяльності, що пред'являють вимоги до якості робочої сили її загальної компетентності, професійної майстерності та практичного досвіду. Розробка напрямів підвищення конкурентних переваг робочої сили обумовлені вдосконаленням її соціально-демографічних характеристик, що визначає попит і пропозицію робочої сили, а також необхідність враховувати соціально-культурні обставини, що відображають готовність робочої сили до диверсифікації форм зайнятості та трудової мобільності. Сьогодні на ринку праці виникли нові форми нестандартної праці, не регламентовані чинним трудовим законодавством, серед яких варто відзначити дистанційну зайнятість (телероботу і запозичену працю).

Можна зробити висновок, що позикова праця є досить нетиповою формою зайнятості, має багато позитивних рис, але все ж залишаються проблеми щодо надання гарантій соціально-трудова прав особам, котрі працюють на умовах позикової праці. Агентства позикової праці здатні відігравати важливу роль у зменшенні безробіття й розв'язанні інших соціальних питань. Для цього необхідно вивчити закордонний досвід щодо спеціальних правових норм, спрямованих на врегулювання роботи таких агентств.

Відмови від стандартів та підвищення «гнучкості» трудових відносин – це наслідок сучасної економічної системи в модернізованому суспільстві. Сучасність стає здатною силою, яка може руйнувати всі обмеження, що представлені у вигляді норм, правил, соціальних інститутів. Ці обмеження стають перешкодою на шляху сучасного капіталу, який завдяки політичним трансформаціям кінця ХХ в. і технічному прогресу, насамперед у галузі комунікацій, придбав наднаціональний характер. Стандартна зайнятість, яка передбачає наявність безстрокового трудового договору, стабільний час роботи й відпочинку, нормована зарплата, участь працівників в

управлінні організаціями зникають. Їй на зміну приходять нестандартна зайнятість, яка характеризується непередбачуваністю відносин. Аутсорсинг (від англ. outsourcing - «зовнішнє джерело») – це передача традиційних не ключових функцій організації (ведення кадрового та бухгалтерського обліку, забезпечення функціонування офісу, перекладацькі, транспортні та рекламні послуги, підтримка роботи комп'ютерної мережі та інформаційної інфраструктури, забезпечення безпеки) зовнішнім виконавцям-аутсорсерам, субпідрядникам, висококваліфікованим фахівцям сторонньої фірми; передача компанією певних бізнес-процесів або виробничих функцій на обслуговування іншій компанії, що спеціалізується у відповідній галузі. Юридично трудові відносини виникають між працівником і приватним агентством зайнятості, а фактично – між працівником і кінцевим роботодавцем. Приватне агентство зайнятості, що надає послуги у сфері зайнятості, в т.ч. послуги з пошуку роботи та підбору персоналу, в цій схемі являє собою незалежну від держави фізичну або юридичну особу, яка надає послуги з найму працівників з метою надання їх у розпорядження третьої сторони, яка може бути фізичною або юридичною особою (далі «підприємство-користувач»), що встановлює їм робочі завдання і контролює їх виконання. На практиці в країнах, де ні позикова праця, ні діяльність приватних агентств зайнятості чи інших організацій у сфері надання такого роду послуг не регулюється трудовим законодавством, серед приватних агентств зайнятості виявляються будь-які, нерідко сумнівні фірми-посередники. Тимчасову роботу через приватне агентство зайнятості слід відрізнити від аутстафінгу [9, с. 13-14]. Сутність договору аутстафінгу (від англ. outstaffing: out – «поза, назовні», staff – «штат», буквальный переклад – «позаштатний») полягає в залученні організацією позаштатного фахівця. Він має відповідні знання, професійні навички і досвід на час виконання певного проекту. Частина працівників організації-замовника переводять у штат компанії-виконавця. При цьому працівники продовжують перебувати на колишньому робочому місці і виконувати ті самі трудові обов'язки, але роботодавцем для них стає організація-виконавець. У колишнього роботодавця службовці працюють відповідно до договору надання послуг. Сторонами такого договору виступають новий і колишній роботодавці. Працівники організації-виконавця вважаються відрядженими до компанії-замовнику. Аутстафінг відрізняється від аутсорсингу ставленням замовника послуг до персоналу, який виконує роботу: – при аутстафінгу персонал знаходиться в безпосередньому підпорядкуванні реципієнта, завдання виконавця – підібрати працівників і вступити з ними в трудові відносини;

– аутсорсинг передбачає передачу підряднику конкретної виробничої функції, то при позиковій праці відбувається передача підряднику функції найму.

Деякі різновиди нестійкої зайнятості існували й існують у цей час (тимчасові, сезонні працівники, які працюють за сумісництвом, за договором підряду, вахтовим методом). Перетворення в практиці трудових відносин (об'єднані загальним терміном «нестійка зайнятість») спрямовані саме на суттєве обмеження або взагалі зняття з підприємства соціальної відповідальності за своїх працівників. Це дозволяє, по-перше, реалізувати економію витрат, пов'язаних з персоналом, а по-друге, послабити здатність організацій працівників (профспілок) домагатися поліпшення умов найму для своїх членів, що працюють у даного роботодавця. Адже попри те, що позикові працівники часто виконують ту саму роботу і знаходяться на тих самих робочих місцях, що й постійні, офіційно вони не є працівниками даного підприємства. Вони не користуються умовами найму штатних працівників компанії, не можуть бути членами первинної профспілкової організації, на них не поширюються умови колективного договору між роботодавцем і профспілкою.

Сьогодні на ринку праці виникли нові форми нестандартної праці, не регламентовані чинним трудовим законодавством, серед яких варто відзначити дистанційну зайнятість (телероботу і запозичену працю). При запозиченій праці працівник, залишаючись оформленим в одного роботодавця, передається в розпорядження іншого. За сучасних умов у межах запозиченої праці виокремлюють аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу. Згідно з проведеними дослідженнями в Україні частіше на аутсорсинг передають: ІТ-послуги (40,5%), логістику

(35,1%), ресурсне забезпечення виробничих процесів (27%), маркетингові послуги (21,6%), рекрутмент (18,9%), бухгалтерський облік (13,5%), розрахунок заробітних плат (13,5%), обробку і систематизацію інформації (8,1%), аутсорсинг медичних працівників (8,1%), облік кадрів і кадровий супровід (5,4%), адміністративні функції (2,7%) [10].

**Висновки.** Економічна політика регулювання зайнятості з метою забезпечення економічного зростання України повинна здійснюватися в таких напрямках:

– впровадження інноваційної діяльності в усіх галузях економіки, що забезпечить структурну перебудову господарства, модернізації її виробничої бази, підвищення якості робочих місць та реалізацію соціальних програм у тому числі регулювання зайнятості;

– стримування відтоку капіталу закордон, який спричиняє вилучення інвестиційних ресурсів з вітчизняного виробництва і скорочення робочих місць та стимулювання їх припливу;

– формування інституту банкрутства, що сприяв би підвищенню мотивації до більш ефективних форм господарювання. Для цього необхідно удосконалити методику проведення антикризової діагностики стану суб'єктів господарювання шляхом оцінки потенціалу запобігання банкрутству;

– проведення пільгової та податкової політики, щодо підприємств які збільшують кількість робочих місць і надають їх соціально незахищеним групам соціально не захищеним групам незайнятого населення (жінкам, молоді, інвалідам); надання дотацій підприємствам, що зобов'язуються підтримувати певний рівень зайнятості.

#### Література:

1. Рыбалко А. С. Особенности функционирования рынка труда Украины под воздействием глобальных экономических процессов. *Економічні перспективи: 36. студентських наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*. Харків : ФОП Павлов М. Ю., 2011. №3 (1). С. 74-78.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 10.06.2019).
3. Петрова І. Л., Терон І. В. Сучасні технології маркетингу на ринку праці. *Вчені записки Університету «Крок». Сучасні технології маркетингу на ринку праці*. Київ, 2008. №18. Т.2. С. 169-180.
4. Колот А. М. Глобальні трансформації індивідуалізованого суспільства: наслідки та уроки. *Міжнародна економічна політика*. Київ, 2014. Вип. № 1 (20). С. 5–22.
5. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. Вид. 2-ге, переробл. і допов. Київ, 2005. 308 с.
6. Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму / пер. з нім. О. Погорілого. Київ : Основа, 1994. 261 с.
7. Професійна освіта: бути чи не бути? *Голос України*: веб-сайт. URL: <http://www.golos.com.ua/article/272829> (дата звернення 15.06.2019).
8. Професійно-технічна освіта. *Національний інформаційний центр академічної мобільності ENIC UKRAINE*: веб-сайт. URL: <http://enic.in.ua/index.php/ua/systema-osvity/profesijno-tehnichna-osvita> (дата звернення (дата звернення 20.04.2019)).
9. Бизюков П. В., Герасимова Е. С., Саурин С. А. Заемный труд: последствия для работников: монографія. Москва, 2012. 184 с.
10. Богиня Д. П., Грیشнова О. А. Основи економіки праці: навч. посіб. Вид. 2-ге, переробл. і допов. Київ, 2003. 313 с.

#### References:

1. Ryibalko, A. S. (2011). Features of Functioning of the Labor Market of Ukraine under the Influence of Global Economic Processes. *Economic Perspectives* [Collection of Student Scientific Works of Kharkiv National Automobile and Highway University], Zb.

- studentskih naukovykh pratz Harkivskogo natsionalnogo avtomobilno-dorozhnogo universitetu. Kharkiv : FOP Pavlov M. Yu. 3 (1), 74-78 [in Ukr.].
2. State Statistics Service of Ukraine (2019). *Official web-site*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukr.].
  3. Petrova, I. L., Teron, I. V. (2008). Modern Marketing Technologies in the Labor Market. *Modern Marketing Technologies in the Labor Market* [Scientific Notes of "KROK" University], Vcheni zapysky Universitetu "Krok". Suchasni tehnologii marketing na rynku praci. Kyiv [in Ukr.].
  4. Kolot, A. M. (2014) Global Transformations of Individualized Society: Implications and Lessons. *International Economic Policy*. Kyiv [in Ukr.].
  5. Krushelnytska, O. V. & Melnychuk, L. P. (2005). *Personnel Management*. Kyiv: Kondor [in Ukr.].
  6. Veber, M. (1994). *Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism*. Kyiv: Osnova [in Ukrainian].
  7. Holos Ukrayiny (2019). Vocational Education: To Be or Not To Be? Retrieved from <http://www.golos.com.ua/article/272829> [in Ukr.].
  8. National Information Center of Academic Mobility ENIC UKRAINE (2019). Vocational and Technical Education. Retrieved from <http://enic.in.ua/index.php/ua/systema-osvity/profesijno-tehnichna-osvita> [in Ukr.].
  9. Bizyukov, P. V., Gerasimova, E. S. & Saurin, S. A. (2012). *AgencyWork: Implications for Workers*. Moskow [in Russ.].
  10. Bohynia, D. P. & Hrishnova, O. A. (2003). *Fundamentals of Labout Economics*. Kyiv: Znannia-Pres [in Ukr.].



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License