

## **ТРАНСФОРМАЦІЯ СТРУКТУРИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ: ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ГНУЧКИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ**

**АНОТАЦІЯ.** У статті досліджено динаміку трансформації структури зайнятості населення України. Розглянуто особливості неформальної зайнятості та самостійної зайнятості. Визначено характерні ознаки та обґрунтовано позитивні і негативні аспекти е-лансу в Україні.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** зайнятість, форми зайнятості, неформальна зайнятість, самостійна зайнятість населення, гнучкі форми зайнятості, фриланс, е-лансер.

**АННОТАЦИЯ.** В статье исследованы динамика трансформации структуры занятости населения Украины. Рассмотрены особенности неформальной занятости и самостоятельной занятости. Определены характерные признаки и обоснованы положительные и отрицательные аспекты е-ланса в Украине.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** занятость, формы занятости, неформальная занятость, самостоятельная занятость населения, гибкие формы занятости, фриланс, е-лансер.

**ANNOTATION.** This article explores the dynamics of transformation of the structure of employment in Ukraine. The features of informal employment and self employment. The characteristic symptoms of the one and proved positive and negative aspects of e-lance in Ukraine.

**KEY WORDS:** employment, forms of employment, informal employment and self employment, flexible forms of employment, freelancing, e-lancer.

**Постановка проблеми.** Рівень соціально-економічного розвитку країни багато в чому визначається чисельністю і складом зайнятого населення, яке є елементом продуктивних сил і суб'єктом соціально-трудових відносин і є джерелом добробуту суспільства. Сучасний етап розвитку соціально-трудових відносин в Україні характеризується зниженням попиту на працю, зміною структури зайнятості, збільшенням частки самостійно зайнятого населення. Водночас світова тенденція до збільшення частки сфери послуг у структурі виробництва та активний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій відкриває значні можливості до

появи і розвитку нових гнучких форм організації праці, як у рамках окремого підприємства, так і на національному та глобальному рівні.

**Аналіз останніх джерел.** Проблеми зайнятості населення розглядалися багатьма українськими вченими, зокрема О. Волковою, О. Грішновою, А. Колотом, Е. Лібановою, О. Макаровою та ін. Незважаючи на активізацію наукових досліджень, пов'язаних з трансформацією структури зайнятості, питання неформальної зайнятості та розвитку гнучких форм зайнятості потребує подальшого вивчення та аналізу.

Метою дослідження є визначення тенденцій у сфері зайнятості та обґрунтування перспективних напрямків розвитку гнучких форм зайнятості.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В економічній теорії зайнятість розглядається як складна і багатоаспектна категорія, яка характеризує рівень розвитку суспільства, ефективність і раціональність використання праці, можливість відтворення ресурсів для праці, рівень задоволення матеріальних і моральних потреб і забезпечення гідного рівня життя, можливість для самореалізації зайнятого населення, реалізація потреби у професійній освіті та у соціальному захисті.

Проаналізуємо сучасний стан зайнятості в Україні за допомогою наступних показників: кількість і рівень зайнятості, структура зайнятості за видами і формами, оплата праці.

Кількість зайнятого населення у віці 15—70 років в Україні у 2011 р. складала 20324,2 тис. осіб, або 59,2 % від загальної кількості населення відповідного віку. Особливістю складу зайнятих за віковою ознакою є перевага осіб середнього працездатного віку (30—49 років), водночас найнижча частка використання праці припадає на осіб пенсійного віку (60—70 років) — 24,1 % та молодь (15—24 років) — 33,9 % [1].

Розглянемо показники зайнятості за основними формами. За легітимністю розрізняють формальну та неформальну зайнятість. Формальна занятість — це зайнятість на підприємствах і організаціях, які в установленому порядку зареєстровані. Кількість зайнятих у формальному секторі у 2011 р. становила — 15619,3 тис. осіб, або 80,7 % [1]. За галузевою ознакою серед найманих працівників у цьому секторі економіки кожен четвертий працював у промисловості, кожен сьомий у освіті, кожен десятий у торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, у діяльності готелів і ресторанів, у системі охорони здоров'я та надання соціальної допомоги.

До неформально зайнятих належать: офіційно незареєстровані підприємці, значна частина яких одночасно ще й виступає у ролі роботодавців, створюючи неформальні робочі місця, та їх наймані працівники. Крім того, наймані працівники на неформальних робочих місцях у формальному секторі економіки та неоплачувані працівники сімейних підприємств. Характерними ознаками неформального сектору є незареєстрованість, нестабільність і недекларованість доходів, соціальна та економічна незахищеність зайнятих, переважання самозайнятих осіб.

Загальна кількість зайнятих у неформальному секторі економіки України у 2011 р. становила 4704,9 тис. осіб, або 23,1 %. Підкреслимо, що найбільший рівень участі у неформальному секторі спостерігається серед осіб, які не затребувані офіційним ринком праці, а саме: у віці 60—70 років (59,2 %) та 15—24 років (32,0 %) [1]. Значний рівень залучення саме цих категорій у неформальний сектор пояснюється тим, що ці вікові категорії є найбільш вразливими та незахищеними на сучасному ринку праці. В значній мірі активність молодих людей у цьому секторі пояснюється необхідністю заробітку під час здобуття освіти. Молодь залучають до роботи, яка не вимагає високої кваліфікації, як правило, це робота з комп'ютерною технікою вдома, у сфері торгівлі та в місцях громадського харчування. Поширення неформальної зайнятості серед людей пенсійного віку пояснюється низьким рівнем пенсійного забезпечення, який робить проблематичним фізіологічне виживання людини. За галузевою ознакою найбільша частка зайнятих у неформальному секторі припадає на сільське господарство (65,4 %), торгівлю (13,1 %), будівництво (12,3 %) [1].

За способом залучення працівника у суспільну працю розрізняють зайнятість за наймом і самостійну зайнятість. Частка самостійно зайнятого населення в Україні у 2011 р. становила — 19,3 %. Зазначимо, самозайнятість є складним соціально-економічним явищем. З одного боку, це є свідченням відсутності інших шляхів і можливостей для офіційного працевлаштування. Самозайнятість певним чином стимулює подальший розвиток неформального сектору економіки. З іншого боку, носії соціально-трудового потенціалу самостійно забезпечують себе суспільно-корисними видами праці, сприяють створенню конкурентного середовища, створюють природну соціальну опору суспільному устрою та формують новий соціальний клас підприємців. Крім того, самозайняті особи мають значні стимули до самовираження та са-

моствердження, що дає їм змогу отримувати доходи значно більші, ніж середня заробітна платня у відповідній галузі.

Однією із проблем сучасного ринку праці України є низький рівень заробітної плати у порівнянні з вартістю життя. Середньомісячна заробітна плата в Україні у 2011 р. становила 2633,0 грн. Такий рівень заробітної плати забезпечує тільки задоволення базових потреб і фізіологічного відтворення. Зрозуміло, що ситуація, коли зайнятість не забезпечує потреби на існування, є неприйнятною для розвитку економіки та суспільства в цілому. При неможливості отримувати гідну заробітну плату відбувається знецінення соціальних і культурних цінностей, зневіра у власні сили, знижується продуктивність праці і все це викликає соціальну напругу.

Для визначення тенденцій у сфері зайнятості розглянемо основні показники в динаміці (табл. 1).

Таблиця 1

**ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ [2, 3]**

Показники	Роки				
	2000	2005	2009	2010	2011
Чисельність зайнятого населення у віці 15—70 р., тис. осіб	20175,0	20680,0	20191,5	20266,0	20324,2
Рівень зайнятості населення у віці 15—70 років, %	55,8	57,7	57,7	58,5	59,2
Чисельність безробітного населення у віці 15—70 років, тис. осіб	2655,8	1600,8	1958,8	1785,6	1731,7
Рівень безробіття, %	11,6	7,2	8,8	8,1	7,9
Середньомісячна заробітна плата:					
— номінальна у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб	80,0	178,0	256,2	242,8	262,3
— реальна у % до попереднього року	99,1	120,3	90,8	110,2	108,7
Частка оплати праці у ВВП	42,3	49,07	49,42	49,70	×
Частка працюючих у неформальному секторі, у %	18,4	21,5	22,1	22,9	23,1
Структура зайнятого населення:					
— працюючі за наймом, у %	79,5	×	81,5	81,1	80,7
— самозайняті, у %	20,5	×	18,5	18,9	19,3

Наведені дані дають змогу визначити динаміку, яка характеризує зайнятість в Україні за останні дванадцять років. По-перше, відбувається незначне зменшення кількості зайнятого населення у віці 15—70 років, з одночасним зростанням його частки у зазначеній віковій категорії. Разом з тим, відбувається зниження кількості безробітних. Це свідчить про поступове підвищення рівня економічної активності населення. Випадає із загальної тенденції кризовий 2009 р., у якому відбулося зменшення зайнятості майже на 3 % та збільшення безробіття на 8 % по відношенню до попереднього року.

По-друге, спостерігається постійне зростання не тільки розміру заробітної плати, а й співвідношення номінальної зарплати до прожиткового мінімуму з одночасним зростанням частки оплати праці у ВВП, за виключенням кризового періоду. Проте, таке зростання не забезпечує підвищення рівня добробуту населення України, що пояснюється постійними інфляційними процесами в країні. Крім того, мають місце суттєві недоліки у процедурі визначенні прожиткового мінімуму. Цей соціальний індикатор не відображає повною мірою обсяг життєвих засобів, необхідних для задоволення основних потреб людини.

По-третє, щорічно зростає вплив населення у неформальній сектор економіки, частка зайнятих у цьому секторі економіки за досліджуваній період збільшилася на 25 %. Основними причинами розвитку неформального сектору є: високе податкове навантаження на фонд оплати праці, необхідність значної частини населення шукати додаткові джерела заробітку, оскільки рівень заробітної плати дуже великої частини українських громадян не тільки не забезпечує гідні умови життя, але й унеможливує утримання родини.

По-четверте, спостерігається поступовий розвиток альтернативних форм зайнятості, а саме збільшується частка самостійно зайнятих осіб, з одночасним скороченням частки працюючих за наймом. Це показує, що відбувається зміна мотивації населення, все більшим стає прагнення працювати на себе. Підкреслимо, що саме сектор самозайнятості характеризується найактивнішим використанням гнучких, або нестандартних форм зайнятості. Зазначимо, що гнучкі форми зайнятості дають більший рівень свободи дій і самостійності при значно меншій регламентації в організації праці та виробництві, у прийнятті господарських рішень. Гнучкі форми зайнятості характеризується: нестабільністю трудових відносин, відсутністю стаціонарного робочого місця, неповною нормою робочого часу або його надмірною тривалістю.

Зазначимо, що однією з основних причин переходу до гнучких моделей зайнятості в індустріально розвинених країнах також стали економічні труднощі, а саме економічна криза кінця 70-х — початку 80-х років ХХ ст., що вибухнула в більшості розвинених країн. В якості одного із способів її подолання вченими і практиками пропонувалися заходи щодо зниження «жорсткості» моделей зайнятості, які включали поширення режимів неповного робочого дня і неповного робочого тижня, а також більш широке залучення тимчасових працівників.

Поява гнучких форм зайнятості в Україні зумовлена дією кількох факторів. З одного боку, внаслідок коливання попиту на товари та послуги роботодавцям не вигідно забезпечувати постійною роботою весь контингент працюючих. Крім того, використання альтернативних форм зайнятості дозволяє роботодавцям скорочувати витрати на створення нових робочих місць. З іншого боку, така форма зайнятості дає можливість працювати та отримувати додатковий заробіток певним категоріям населення: студентам стаціонарної форми навчання, жінками з маленькими дітьми, пенсіонерам, інвалідам тощо.

Однією з найефективніших форм гнучкої зайнятості, яка стає дедалі популярнішою, є фріланс (freelance), тобто позаштатна робота. Така форма зайнятості передбачає роботу на тимчасовій основі, традиційно — це творчі професії: журналістика, література, живопис, переклад тощо, а також заняття, що вимагають особливої кваліфікації: програмування, дизайн, інформаційний бізнес та ін. Фрілансер — це висококваліфікований спеціаліст, який здійснює свою професійну діяльність на умовах вільної зайнятості (поза штатом формальних організацій). Характерними ознаками фрілансера є: по-перше, систематична діяльність у рамках своєї професії, яка пов'язана з наданням послуг, а не виробництвом товарів. По-друге, фрілансер самостійно реалізує свої послуги різним клієнтам та отримує гонорар за виконану роботу. По-третє, фрілансер сам обирає тривалість свого робочого дня, тижня, при цьому, головною умовою є виконання роботи у визначений термін.

Завдяки стрімкому розвитку інформаційно-телекомунікаційних технологій віртуальний простір став відкритим для здійснення господарської діяльності. Це і обумовило стрімке зростання нового сегменту ринку праці — електронних фрілансерів. Американський дослідник Томас Малоун ввів у обіг термін «e-lancer» (електронний фрілансер) у 1998 р. Під терміном «e-лансер» — він розуміє фрілансера, який здійснює свою роботу дистанційно за допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій [5, 6].

В Україні сьогодні активно формується та розвивається ринок електронних послуг. Ключовим елементом таких ринків є спеціалізовані веб-ресурси, які за своєю суттю є біржами дистанційної роботи. Наприклад, в Україні це такі: [weblancer.net](http://weblancer.net), [freelancer.ua](http://freelancer.ua), [freelance.com.ua](http://freelance.com.ua) та ін. Оскільки біржі дистанційної праці не передбачають очної зустрічі між замовником і виконавцем, е-лансери, як правило, не обмежують себе національним ринком електронних послуг.

Можна визначити ряд ознак, характерних для ринку праці е-лансерів в Україні:

- професіонали, які демонструють високий рівень свободи, мобільність;

- дистанційна робота з використанням інформаційно-комунікаційних технологій;

- незначні початкові фінансові вкладення, що забезпечують низький вхідний бар'єр на цей ринок;

- соціально-трудові відносини здійснюються дистанційно, можливість найму без оформлення трудової угоди;

- кілька місць роботи, що організовані в «портфель робіт»;

- множинність джерел заробітку, що передбачає значний розмір сукупного доходу, однак кожне окреме місце роботи не здатне забезпечити гідний рівень життя працівника;

- нерегламентований робочий час і можливість поєднувати роботу з іншими видами діяльності, наприклад навчанням, подорожами тощо;

- самозайнятість, яка є не завжди легальною;

- слабка соціальна захищеність.

Зазначимо, що така форма організації праці має як переваги, так і недоліки для національної економіки. До переваг слід віднести: розширення потенціальних можливостей для отримання роботи, особливо в трудонадлишкових регіонах; можливість отримати роботу особам з обмеженими можливостями, або особам, які їх доглядають, формування нової мотивації у соціально-трудомих відносинах, яка виявляється у більшій відповідальності і самореалізації, сприяє підвищенню продуктивності праці, знижує витрати на виробництво, дозволяє швидко реагувати на зміну попиту.

Поряд з перевагами, е-ланс має ряд недоліків: існує проблема захисту конфіденційної інформації та авторських прав, низький рівень соціального захисту цієї категорії зайнятих, відсутність законодавчого регулювання, внаслідок чого можливий вплив зайнятого населення у неформальний сектор економіки.

**Висновки з проведеного дослідження.** Технологічний прогрес і швидкий розвиток сфери послуг збільшили потребу в працівниках, які можуть працювати в умовах гнучкого робочого часу, готових адаптуватися до змінних умов, здатних поєднувати виконавські і підприємницькі функції. Це і обумовило трансформацію соціально-трудових відносин у бік зростання ролі гнучких форм зайнятості.

Активний розвиток е-лансу можна розглядати як прояв механізму саморегулювання ринку праці та адаптацію населення до складних соціально-економічних умов у нашій країні. Крім того, це сприяє підвищенню рівня життя та зниженню безробіття в країні. Відіграє позитивну роль у розширенні ринку послуг, призводить до розвитку нових потреб зайнятого населення та формує нову мотивацію. Разом з тим, цей сегмент ринку праці законодавчо не врегульований, а отже вимагає його регламентації та легалізації доходів е-лансерів.

### **Література**

1. Ринок праці України у 2011 р.: Доповідь Державного комітету статистики. [Електронний ресурс]: Державний комітет статистики України — Режим доступу. — <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

2. Праця України у 2010 р.: Статистичний збірник. [Електронний ресурс]: Державний комітет статистики України — Режим доступу. — <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

3. Основні статистичні показники зі статистики праці. [Електронний ресурс]: Державний комітет статистики України — Режим доступу. — <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

4. *Поровознюк І.* Оплата праці в процесі трансформації постсоціалістичної економіки. // Україна: аспекти праці. — 2012. — №3. — С. 16—23.

5. *Malone T. W. Laubacher R.J.* The Dawn of The E-Lance Economy // Harvard Business Review. — 1998. — 76 (5). — P. 144—152.

6. *Малоун Т. У.* Труд в новом столетии. Как новые формы труда бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. — М.: Олимп-бизнес, 2006. — 272 с.

7. *Грیشнова О. А., Пасека А. С.* Динаміка змін соціально-трудових відносин під впливом глобальних тенденцій // Регіональна економіка. — 2010. — №1. — С. 7—14.

8. *Стребков Д. О. Шевчук А. В.* Фрилансеры на электронных рынках: роль социальных связей // Экономическая социология. — Т. 10. — 2009. — № 5. — С. 11—32.

9. *Стребков Д. О. Шевчук А. В.* Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и



занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров). — М.: Изд. Дом Государственного университета — Высшей школы экономики, 2009. — 76 с. (Препринт WP4/2009/02).

Статтю подано до редакції 11.05.2012 р.

УДК

**П. Р. Алиева,**  
аспирантка кафедры «Экономика и социология труда»,  
Дагестанский государственный университет

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**АНОТАЦІЯ.** У статті розглянуто деякі особливості формування трудового потенціалу, визначено труднощі у сфері реалізації трудового потенціалу, запропоновано заходи по використанню резервів поповнення трудового потенціалу в середньостроковій перспективі.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** формування трудового потенціалу, демографічна ситуація, трудова активність населення.

**АННОТАЦИЯ.** В данной статье рассмотрены некоторые особенности формирования трудового потенциала, определены трудности в сфере реализации трудового потенциала, предложены меры по использованию резервов пополнения трудового потенциала в среднесрочной перспективе.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** формирование трудового потенциала, демографическая ситуация, трудовая активность населения.

**ANNOTATION.** In this article some features of labor potential formation are considered, difficulties in the sphere of labor potential realization are defined, measures for the use of replenishment reserves of labor potential in the medium-term prospect are offered.

**KEY WORDS:** formation of the labor potential, demographic situation, labour activity of the population.

В рамках инновационного пути развития экономики России трудовой потенциал становится важным фактором устойчивого развития страны, т. к. от его развития зависит уровень и качество занятости населения, повышение денежных доходов, темпы рос-