

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н. КАРАЗІНА

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

Романіка Тетяна Костянтинівна

УДК 331.56-053.6:[330.341.1:004](043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ДИНАМІКА ТА ЧИННИКИ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ В УМОВАХ
ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Спеціальність 08.00.01 Економічна теорія та історія економічної думки

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Т.К. Романіка
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник: Тютюнникова Світлана Володимирівна, д.е.н., професорка

Харків – 2021

АНОТАЦІЯ

Романіка Т.К. Динаміка та чинники молодіжного безробіття в умовах цифрової економіки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.01 «Економічна теорія та історія економічної думки». – Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, Харків, 2021.

У дисертації визначено методологічні засади дослідження молодіжного безробіття, а саме: проаналізовано соціально-економічну природу безробіття, його види, форми та наслідки. В роботі детально охарактеризовано сучасні види та форми безробіття, причини їх появи, а також класифіковано позитивні та негативні наслідки його існування: соціально-психологічні та економічні. Сформульовано причини недосконалості визначення національного рівня безробіття, молодіжного зокрема. Існуючі способи визначення рівня безробіття не відповідають реаліям сучасного ринку праці й призводять до заниження фактичних показників ринку праці молоді. Запропоновано використання показників, які використовуються у міжнародній практиці: формула Г. Стендінга, показник NEET (Not in Employment, Education or Training) для визначення кількості молоді, яка не працює, не навчається, не проходить стажування/підвищення кваліфікації.

Дослідники все частіше звертають увагу на неповноту і недостатню адекватність статистичних даних для оцінки та аналізу становища молоді на ринку праці.

Питання безробіття в економічній науці вивчалось на протязі всього періоду існування економічної науки та є досі актуальним по теперішній час. В роботі проаналізовано еволюцію поглядів науковців на безробіття.

В дисертаційній роботі проаналізовано чинники та особливості молодіжного безробіття в сучасних умовах. Наслідки довготривалого відчуження молоді від ринку праці є важкими на економічному, соціальному та індивідуальному рівні. Проведено статистичний аналіз показника NEET у країнах європейського простору. Наведено фактори, що впливають на соціальне

виключення молоді з ринку праці. Охарактеризовано програми включення молоді до ринку праці в країнах європейського простору.

В роботі досліджено молодіжне безробіття в системі сучасних трансформацій ринку праці, а саме сучасних змін соціально-трудоких відносин.

В теперішній час кардинальних змін зазнає система соціально-трудоких відносин: змінюються уявлення про працю, її організацію, умови реалізації її оплати. Кризовий стан сучасної системи соціально-трудоких відносин проявляється у поширенні гнучкості зайнятості, нестандартних, нестійких форм зайнятості та прекарізації. Проаналізовано види та форми зайнятості, що породжені сучасними тенденціями цифровізації економіки, а також шляхи їх регулювання в різних країнах. Досліджено критерії віднесення зайнятості до нестандартної та фактори впливу її поширення в сучасних умовах та розглянуто ризики, пов'язані із залученням молоді до нестандартних видів зайнятості. Розглянуто стан та особливості молодіжного безробіття в Україні, проведено порівняльний аналіз показника рівня молодіжного безробіття в країнах Європейського Союзу.

Показано, що технічний прогрес, глобалізація, цифровізація призводять до збільшення попиту на гнучкі та нестандартні форми зайнятості, дистанційну, віртуальну, тимчасову роботу, особливо серед молоді, вихід на неформальний ринок праці жінок, які не працювали тривалий час.

Цифрова економіка безумовно, створюючи нові робочі місця, розширює можливості для молоді. Цифрові платформи продукують новітні форми зайнятості, які описані у роботі, наведені їх переваги та недоліки.

Проведеним статистичним аналізом та економіко-математичним моделюванням підтверджено, що сучасний стан молодіжного безробіття в Україні вимагає централізованого інституційного регулювання та застосування термінових заходів щодо скорочення рівня молодіжного безробіття на національному рівні.

Дослідженням методів правового регулювання функціонування цифрових платформ інших країн світу доведено, що зайнятість на цифрових

платформах є популярною, актуальною та перспективною, але законодавчо нерегульованою і вимагає якнайшвидшого інституційного обґрунтування з метою захисту прав, як робітників, так і роботодавців.

Цифрова економіка з позиції впливу та перспективи розвитку чинить значний мультиплікативний ефект цифровізації, а також суттєвий вплив на соціальні проблеми. Зменшення витрат, диверсифікація форм взаємодії продавців та покупців, інвестиції та інновації – всі ці процеси в умовах використання цифрових технологій реалізуються за допомогою принципово нових бізнес-моделей. Саме й це мультиплікує цифрову економіку як суперечливий феномен, що потребує досконалого контролю та організації у правовому полі.

В роботі запропоновано напрями та перспективи досягнення повної зайнятості молоді на цифрових платформах, як сучасного прогресивного та перспективного напрямку молодіжної зайнятості. Для створення ефективної політики подолання молодіжного безробіття необхідно враховувати як світові тенденції на ринку праці, так і національні особливості.

Як стратегічний захід подолання молодіжного безробіття важливу роль відіграє створення інклюзивного інвестиційного режиму. Стабільне економічне зростання багато в чому залежить від створення умов включення молоді в суспільне виробництво, від формування у молоді розуміння цінності праці, від успішної адаптації до нових соціально-економічних процесів.

В роботі обґрунтовано шляхи мінімізації молодіжного безробіття за рахунок формування інноваційної моделі соціально-трудова відносин, поетапного формування та вирощування відповідних інклюзивних інститутів.

Соціальна інклюзивність молоді має стати пріоритетом державної політики по зниженню рівня молодіжного безробіття в Україні. При домінуванні в економіці країни інклюзивних інститутів сформується найбільш ефективні можливості скоротити або подолати зовсім безробіття молоді.

Безробіття завжди супроводжує ринкову економіку. Дискусія стосовно причин її існування відбувається в науковій літературі і в теперішній час.

Особливої конфігурації безробіття набуває в умовах цифровізації. Це стосується, перш за все, молодіжного безробіття. Воно не тільки складне, багатовимірне явище, але й дуже небезпечне.

Наявність та зростання молодіжного безробіття несе суспільству велике коло загроз: економічних, соціальних та психологічних.

В дослідженні приділено увагу виявленню впливу цифровізації економіки на молодіжне безробіття. Доведено, що цей вплив є суперечним. За критерієм позитивного впливу цифрової економіки слід визначити наявність потреби в працевлаштуванні молодих освічених людей, які здатні працювати на інформаційних платформах, новітніх зразках техніки. Але витискання людей з матеріального виробництва здійснюється досить високими темпами, а потреба в нових кадрах, й це негативний вплив інформатизації економіки на ринок праці та зайнятості, не вирішена.

Обґрунтовано, що сучасні трансформації соціально-трудоких відносин на ринку праці породжують суперечності в системі молодіжного безробіття. Ці суперечності породженні інституційною недосконалістю, яка знаходить своє вираження в неусталеному середовищі, в неефективній соціальній політиці. Слід назвати такі основні суперечності: між необхідністю трудової соціалізації молоді та фактичною ексклюзивністю молоді через провали державної політики зайнятості; між ключовою роллю молоді у формуванні людського потенціалу цифрової економіки та тенденцією її відчуження від робочих місць; між необхідністю наслідування молоддю трудових традицій та цінностей і порушенням зв'язків поколінь у сфері соціально-трудоких відносин через молодіжну еміграцію, поширення дистанційної зайнятості та ціннісну анемію

Сукупність причин видів та форм молодіжного безробіття постійно зростає, що потребує удосконалення методів та прийомів цього дослідження. Вважаємо, що молодіжне безробіття потрібно вивчати удосконаленою методологією, а саме за рахунок узгодження теоретичних узагальнень попередніх теорій безробіття, використання між дисциплінарних зв'язків, досліджень цифровізації економіки та особливих моделей поведінки молоді.

В роботі визначено основні причини молодіжного безробіття. Серед таких слід назвати ретоваризацію праці, гнучкість та прекарізацію зайнятості. Особливу роль відіграють психологічні фактори – слабка адаптація молоді до постійно ускладнюючих умов прикладання праці. Існує також упередженість роботодавців по відношенню до молоді.

Молодь – це не однорідна група. Поряд з класифікацією молоді за критерієм віку (перша вікова група – 15-24 рр.; друга вікова група – 25-29 рр.; третя вікова група – 30-34 рр.) в кожній країні можуть бути свої межі поділу молоді на вікові групи.

Обґрунтовано, що найбільш складною та небезпечною групою молоді є група NEET. Саме ця група демонструє особливий та відмінний від інших груп молоді статус молоді, яка з певних причин не бажає працювати.

Доведено, що молодіжне безробіття є небезпечне для соціально економічного розвитку, особливо така його форма, як вимушене безробіття. Економічні втрати не зводяться тільки до втрат ВВП, що не вдалося призвести, але й витрати на допомогу по безробіттю, втрати соціального, інституційного та людського потенціалу.

Ринкова перебудова ринку праці стикається в нашій країні з широким колом проблем, але найбільш важливою з них є молодіжне безробіття. Тому існує глибока потреба в обґрунтуванні шляхів мінімізації молодіжного безробіття.

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та представлено авторське вирішення наукового завдання, що полягає у змістовному розкритті особливостей динаміки та чинників молодіжного безробіття в умовах цифровізації економіки та розробки практичних рекомендацій щодо його зменшення.

Молодіжне безробіття – складне, багатовимірне явище, що потребує постійного вивчення та вироблення шляхів його подолання. В роботі представлена оновлена методологія його дослідження, яка повинна враховувати

здобутки неокласичного та кейнсіанського напрямку економічної теорії, поряд з цим включати новітні концепції цифрової економіки.

Доведено, що в умовах цифровізації економіки посилюється тенденція дезінтеграції суспільства та зростання соціальної ексклюзії. Поряд з об'єктивними причинами зростання безробіття в умовах цифровізації економіки особливої гостроти набувають соціальні та поведінкові фактори безробіття серед молоді (фрагментація та віртуалізація життя, суб'єктивна упередженість роботодавців по відношенню до молоді). В таких умовах формується стійка група добровільного безробіття серед молоді.

Розкрито факт основних суперечностей системи молодіжного безробіття: між трудовою соціалізацією молоді та її включенням до ринку праці; між потребою поповнення ринку праці заміщення трудових ресурсів та їх ексклюзією та відчуженням від соціально-трудова відносин; між передачею трудової культури та особливостей національної моделі ринку праці та порушенням механізмів їх передачі через поширення дистанційних форм зайнятості та міграції. Доведено, що саме інституційна недосконалість сучасного ринку праці породжує вищеперелічені суперечності.

Запропоновано дослідження молодіжного безробіття здійснити з врахуванням впливу на нього чинника інституту влади. Економіко-математичне моделювання впливу інституційних чинників на молодіжне безробіття дозволило виявити позитивний вплив (4%) на молодіжну зайнятість умовах зміни влади.

Обґрунтована складність ринкової перебудови ринку праці в Україні. Розкрито негативні тенденції, що суттєво впливають на молодіжне безробіття. До таких тенденцій слід віднести інституційну нестійкість ринкового середовища, зниження інституційної та міжособистісної довіри в умовах поглиблення кризових явищ, втрату національної ідентичності моделі соціально-трудова відносин. Як наслідок дії цих та інших тенденцій на національному ринку праці маємо такі наслідки – прекарізація праці, відтік молоді за кордон, низьку продуктивність тощо. Серед першочергових завдань стають завдання

створення інклюзивного інституційного режиму та інноваційної моделі соціально-трудових відносин.

Ключові слова: молодіжне безробіття, трансформація соціально-трудових відносин, соціальна інклюзія, відчуження молоді, нестандартна зайнятість, цифрові платформи, інституційний чинник, інклюзивні інститути.

ABSTRACT

Romanika T.K. Dynamics and Factors of Youth Unemployment in the Digital Economy. – Manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of economic sciences on a specialty 08.00.01 "Economic theory and history of economic thought" – V.N. Karazin Kharkiv National University, Kharkiv, 2020.

In the dissertation methodological bases of research of youth unemployment are defined, namely: the social and economic nature of unemployment, its kinds, forms and consequences is analyzed. The paper describes in detail the modern types and forms of unemployment, the causes of their occurrence, as well as classifies the positive and negative consequences of its existence: socio-psychological and economic. The reasons for the imperfection of the definition of the national unemployment rate are formulated. Existing methods of determining the unemployment rate do not correspond to the realities of the modern labor market and lead to underestimation of actual indicators. The use of indicators used in international practice is proposed: G. Stending's formula, NEET indicator (Not in Employment, Education or Training) to determine the number of young people who do not work, do not study, do not undergo internships / advanced training.

Researchers are increasingly drawing attention to the incompleteness and inadequacy of statistics to assess and analyze the situation of young people in the labor market. The issue of unemployment in economics has been studied throughout the existence of economics. The paper analyzes the evolution of scientists' views on unemployment.

The dissertation analyzes the factors and features of youth unemployment in modern conditions. The consequences of long-term alienation of young people from the labor market are severe at the economic, social and individual levels. The statistical analysis of the NEET indicator in the countries of the European space is carried out. The factors influencing the social inclusion of young people are given.

The paper examines youth unemployment in the system of modern labor market transformations, namely modern changes in social and labor relations.

At present, the system of social and labor relations is undergoing radical changes: perceptions of work, its organization, and the conditions of payment are changing. The crisis state of the modern system of social and labor relations is manifested in the spread of employment flexibility, non-standard, unstable forms of employment and precarization. The types and forms of employment generated by current trends in the digitalization of the economy, as well as ways to regulate them in different countries are analyzed. The criteria for classifying employment as non-standard and the factors influencing its spread in modern conditions are studied and the risks associated with involvement in non-standard types of employment are considered.

It is shown that technical progress, digitalization leads to an increase in demand for flexible and non-standard forms of employment, remote, virtual, temporary work, especially among young people, entering the informal labor market of women who have not worked for a long time.

The digital economy is certainly expanding opportunities for young people by creating new jobs. Digital platforms produce the latest forms of employment, which are described in the work, their advantages and disadvantages.

The conducted statistical analysis and economic-mathematical modeling confirmed that the current state of youth unemployment in Ukraine requires centralized institutional regulation and the application of urgent measures to reduce youth unemployment.

A study of methods of legal regulation of digital platforms in other countries has shown that employment on digital platforms is popular, relevant and promising, but

not regulated by law and requires the fastest institutional justification to protect the rights of both workers and employers.

From the point of view of influence and perspective of development, the digital economy has a significant multiplier effect of digitalization, as well as a significant impact on social problems. Cost reduction, diversification of forms of interaction between sellers and buyers, investment and innovation - all these processes in the use of digital technologies are implemented using fundamentally new business models. This is what multiplies the digital economy.

The paper proposes directions and prospects for achieving full employment of young people on digital platforms, as a modern progressive and promising direction of youth employment. To create an effective policy to combat youth unemployment, it is necessary to take into account both global trends in the labor market and national characteristics.

The creation of an inclusive investment regime plays an important role as a strategic measure to combat youth unemployment. Stable economic growth largely depends on the creation of conditions for the inclusion of young people in social production, on the formation of young people's labor values, on successful adaptation to new socio-economic processes.

The paper substantiates the ways of minimizing youth unemployment through the formation of an innovative model of social and labor relations, the gradual formation and cultivation of relevant inclusive institutions.

Social inclusion of youth should become a priority of state policy to reduce youth unemployment in Ukraine. With the dominance of inclusive institutions in the country's economy, the most effective opportunities are to reduce or overcome youth unemployment altogether.

Unemployment is always accompanied by a market economy. Discussion regarding the reasons for its existence occurs in the scientific literature and at present. A special unemployment configuration acquires in digitalization. This applies, above all, youth unemployment. It is not only a complex, multidimensional phenomenon, but also very dangerous.

The presence and growth of youth unemployment is carried by society a large circle of threats: economic, social and psychological.

In the study, attention is paid to identifying the impact of the digitalization of the economy for youth unemployment. It is proved that this influence is contradictory. According to the criterion of a positive impact of the digital economy, it is necessary to determine the availability of employment requirements of young educated people who are able to work on information platforms, the latest samples of technology. But the squeezing of people in material production is carried out at a rather high pace, but the need for new frames, and this is a negative impact on the information of the economy on the labor market and employment, unresolved.

It is substantiated that modern transformations of socio-labor relations in the labor market generate contradictions in the system of youth unemployment. These contradictions generation institutional imperfection, which finds its expression in an insulted environment, in ineffective social politics. The following main contradictions should be called: between the necessity of labor socialization of young people and the actual exclusion of young people through the failures of the state employment policy; between the key role of youth in shaping the human potential of the digital economy and the trend of its alienation from jobs; between the need to imitate the youth of labor traditions and values and violations of generations of socio-labor relations through youth emigration, dissemination of distance employment and value anemia.

The set of reasons for species and forms of youth unemployment is constantly increasing, which requires improvement of methods and accept this study. We believe that youth unemployment should be studied by an improved methodology, namely, by coordinating theoretical generalizations of previous unemployment theories, the use between disciplinary relationships, studies of digitalization of economics and special models of youth behavior.

The main reasons for youth unemployment are determined. Among such one should be the retardation of labor, flexibility and prevention of employment. A special role is played by psychological factors - weak adaptation of young people to

constantly complicating conditions of applying labor. There is also a bias of employers in relation to young people.

Youth is not a homogeneous group. Along with the classification of young people in the criterion of age: the first group - 15-24 years; second age group - 25-29 years; the third age group is 30-34 years.

In each country there may be their own borders of young people to age groups.

It is substantiated that the most complicated and dangerous group of young people is a group of NEET. It is the group that shows special and different from other young groups, the status of young people, which for some reasons, does not want to work.

It is proved that youth unemployment is dangerous to socio-economic development, especially its form as forced unemployment. Economic losses are not reduced to the loss of GDP, which failed to lead, but also the cost of unemployment benefits, losses of the characteristics of social, institutional and human potential.

The market restructuring of the labor market faces in our country with a wide range of problems, but the most important of them is a youth unemployment. Therefore, there is a deep need for substantiation of ways to minimize youth unemployment.

In the dissertation, theoretical generalization is carried out and a copyright resolution of a scientific task is presented in meaningful disclosure of the peculiarities of the dynamics and factors of youth unemployment in terms of digitalization of the economy and the development of practical recommendations for its decrease.

Youth unemployment is a complex, multidimensional phenomenon that needs to be constantly studying and developing ways to overcome it. The paper presents an updated methodology of its study, which should sore the achievements of the neoclassical and the Keynesian direction of economic theory, along with this include the latest concepts of the digital economy.

It is proved that in terms of digitalization of the economy, the tendency of disintegration of society and the growth of social exclusion is increased. Along with the objective reasons for the growth of unemployment in the conditions of

digitalization of the economy of special acuity acquire social and behavioral factors of unemployment among young people (fragmentation and virtualization of life, subjective bias of employers in relation to young people). In such circumstances, a steady group of voluntary unemployment among young people is formed.

The fact of the basic contradictions of the system of youth unemployment is revealed: between the labor socialization of young people and its inclusion in the labor market; Between the need to replenish the labor market, the replacement of labor resources and their exclusion and alienation from social and labor relations; Between the transfer of labor culture and the features of the national labor market model and the violation of mechanisms for their transmission due to the dissemination of remote forms of employment and migration. It is proved that the institutional imperfection of the modern labor market generates the above contradictions.

The study of youth unemployment is proposed, taking into account the influence of the factor of the Institute of Power. Economic-mathematical modeling of the influence of institutional factors on youth unemployment allowed to reveal a positive impact (4%) for youth employment conditions of change of power.

The complexity of market restructuring of the labor market in Ukraine is substantiated. Negative trends are revealed, which significantly affect youth unemployment. These trends include institutional instability of a market environment, a decrease in institutional and interpersonal trust in the conditions of deepening of crisis phenomena, the loss of the national identity of the model of social and labor relations. As a consequence of these and other trends in the national labor market, we have the following consequences: precarization of labor, outflow of young abroad, low performance, etc. Among the priority tasks are the task of creating an inclusive institutional regime and an innovative model of social and labor relations.

Key words: youth unemployment, transformation of social and labor relations, social inclusion, youth exclusion, non-standard employment, digital platforms, institutional factor, inclusive institutions.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

I. Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Тютюнникова С., Романіка Т. Безробіття в умовах глобалізації. *Соціальна економіка*. 2016. № 2(52). С. 61-68. (*Особистий внесок здобувача: класифікація чинників безробіття, аналіз сучасного стану безробіття в Україні*).

2. Романіка Т. Соціально-економічні наслідки молодіжного безробіття. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: "Економічні науки"*. 2017. № 3(81). С. 116-123 (*Index Copernicus*).

3. Романіка Т. Компаративний аналіз молодіжної зайнятості в країнах Європи та Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2019. Том 30(69). № 4. С. 1-6 (*Index Copernicus*).

4. Romanika T. Unemployment research in the conditions of the labour market transformation. *Технологический аудит и резервы производства*. 2020. № 2/4(52). С.41-44 (*Index Copernicus*).

5. Романіка Т. Інститут влади як фактор впливу на молодіжне безробіття в Україні. *Бізнес Інформ*. 2020. № 3. С. 161-169 (*Index Copernicus*).

6. Романіка Т. Особливості молодіжного безробіття в умовах цифрової економіки. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: «Економічні науки». 2020. № 4 (36). 1 том. С. 72-76 (*Index Copernicus*).

7. Романіка Т. Інклюзія молоді в суспільне виробництво як фактор економічного зростання. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: «Економічні науки». 2020. № 5(37). 2 том. С. 29-36 (*Index Copernicus*).

8. Романіка Т. К. Молодіжне безробіття в системі соціально-економічних відносин. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм»*. 2020. №12. С. 183-188.

II. Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

9. Романіка Т. К. Роль державно-приватного партнерства в створенні робочих місць для молоді. *Економіко-правові аспекти державно-приватного партнерства в умовах децентралізації економіки України* : Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. молодих учених і студентів. 1–28 лют. 2017 р. Харків: ХНУМГ, 2017. С. 100-102.

10. Романіка Т. К. Молодіжна зайнятість в умовах науково-технічного розвитку. *Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми і стратегічні напрями розвитку*. Міжнародна науково-практична інтернет-конференція - Київ, КНЕУ. 14-16.11.2017. Київ, 2017. С. 203-205.

11. Romanika T. Youth unemployment reduction as a way of inclusive development and increase of life quality. *Modern Problems of Improve Living Standards in a Globalized World* : Conference Proceedings of the II International Scientific Internet-Conference (December 8, 2017, Opole – Berdyansk – Tbilisi – Slovyansk – Kropyvnytsky), 2017. P. 135–140.

12. Романіка Т. К. Міжнародні програми підтримки молодіжної зайнятості. *Актуальні питання економіки, фінансів, обліку, управління та права: теорія і практика* : збірник тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (Полтава, 22 грудня 2018 р.) : у 3 ч. Полтава, 2018. Ч. 1. С. 9–10.

13. Романіка Т. К. Особливості молодіжної зайнятості в умовах цифрової економіки. *III International Scientific Conference Economy and Society: the Modern Foundation for Human Development*: Conference Proceedings, April 26th, 2019. Leipzig, Germany: Baltija Publishing, 2019. P. 31–32.

14. Романіка Т. К. Гнучка зайнятість як форма зниження молодіжного безробіття. *III International Scientific Conference Integration of Business Structures*:

Strategies and Technologies: Conference Proceedings, February 22nd, 2019. Tbilisi, Georgia: Baltija Publishing, 2019. P. 1–3.

15. Tyutyunnikova S. V., Romanika T. K. Youth Employment and Unemployment in the Digital Economy Epoch. *Proceedings of The 9th International Conference on Management, Economics and Humanities*, July 26–28, 2019. London, UK, 2019. P. 50–58.

16. Романіка Т. К. Соціальний захист молоді в умовах цифрової економіки. *IV International Scientific-practical Conference Integration of Business Structures: Strategies and Technologies: Conference Proceedings*, February 21th, 2020. Tbilisi, Georgia: Baltija Publishing, 2020. P. 1–4.

III. Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

17. Романіка Т. Форми молодіжного безробіття. *Економічні студії*. 2019. № 2(24), С. 191-198 (*Index Copernicus*).

18. Тютюнникова С.В., Романіка Т.К. Нестійка зайнятість молоді в умовах панування цифрової економіки. *Молодий вчений*. 2019. №5(69). С. 246-251 (*Index Copernicus*).

ЗМІСТ

	Стор.
ВСТУП.....	18
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ.....	26
1.1. Соціально-економічна природа безробіття: види, форми та наслідки.....	26
1.2. Еволюція поглядів науковців на безробіття.....	40
1.3. Чинники та особливості молодіжного безробіття в сучасних умовах.....	53
Висновки до розділу 1	67
РОЗДІЛ 2. МОЛОДІЖНЕ БЕЗРОБІТТЯ В СИСТЕМІ СУЧАСНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ.....	69
2.1. Молодіжне безробіття в системі сучасних трансформацій соціально-трудових відносин.....	69
2.2. Вплив цифрової економіки на молодіжну зайнятість та безробіття.....	85
2.3. Сучасний стан та особливості молодіжного безробіття в Україні.....	104
Висновки до розділу 2.....	121
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДОСЯГНЕННЯ ПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ	124
3.1. Цифрові платформи, як сучасні перспективні напрями молодіжної зайнятості.....	124
3.2. Стратегічні заходи подолання молодіжного безробіття.....	140
Висновки до розділу 3.....	156
ВИСНОВКИ.....	159
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	162
ДОДАТКИ.....	178

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Безробіття – одна з найскладніших соціально-економічних проблем ринкової економіки. Соціально гострою та економічно невиправданою є молодіжне безробіття, яке в останні роки набуває тенденцію до зростання. Під впливом бурхливого технологічного оновлення виробництва, нового міжнародного поділу праці, глобалізації, демографічних зрушень та особливостей поведінки молоді, процеси дестандартизації зайнятості охопили ринок праці. Недосконалість інституційного забезпечення молодіжної зайнятості супроводжуються дезінтеграцією суб'єктів господарювання та зумовлюють поширення прекарізації праці та безробіття. Молодь – специфічна категорія активного населення, якій притаманні такі риси (свої «ніші» у житті) як гнучкість, швидке навчання, наполегливість, адаптація до мінливих умов праці, високий рівень життєвої енергії та здоров'я, прагнення до самозайнятості, бажання працювати навіть у нестандартних умовах. Зростання безробіття серед молоді-це не тільки виснаження джерела поновлення ринку праці але й втрата найважливішого економічного ресурсу. Особливої актуальності проблема молодіжного безробіття набуває для країн з неусталеними господарськими системами, до яких відноситься й Україна.

Безробіття, його форми, причини та соціально-економічні наслідки здавна були об'єктом дослідження економічної науки. Осмислення та з'ясування джерел і причин безробіття розпочалося ще в працях таких видатних економістів як А. Сміт, Д. Рікардо, Т. Мальтус, Дж. С. Міль, К. Маркс, А. Маршал, Дж. М. Кейнс, М. Туган-Барановський, та продовжується в роботах сучасних науковців – Р. Джекман, Д. Мортенсен, Х. Холзер, Р. Леярд, Р. Філер, М. Вульфграмм, Л. Голдрінг, П. Ландольт, М. Бернштейн, А. Кітур та інш.

Такими вченими-економістами, як Т. Костишина, Л. Лісогір, М. Семикіна, особлива увага приділяється аналізу сплеску безробіття в трансформаційних країнах.

Проблематику та наслідки існування молодіжного безробіття вивчають науковці по всьому світу – Д. Белл, Д. Бланшфлауер, Д. Глазер, Е. Мофолуваво, Х. Дітріх, Й. Мьоллер, Дж. Бруно, Е. Мареллі, М. Янсен, Х. Хінте, І. Стижинська, С. Іваницька, С. Мороховець, Е. Лібанова, Н. Куліш, Г. Лопушняк, О. Яременко.

Появу нових, нестандартних, квазі-нових форм працевлаштування, молодіжного зокрема, досліджують багато науковців – А. Карлберг, Б. Рескін, К. Хадсон, А. Кітур, Дж. Нікерсон, М. Берштейн, А. Шо, Дж. Зіммерман, У. Бек, В.П Кохан, Г.А. Розеватов, А.Колот, Г. Лопушняк, С. Бандур, Л. Шевченко та інші.

Сутність та наслідки флексибілізації та прекарізації ринку праці вивчають Л. Голдринг, П. Ландольт, Г. Стендинг, У. Х'юз, Л. Воско, М. Річчері, Р. Хепп, А. Адамс, Ч. Лі, І. Новак, Л. Амелічева, А. Колот, І. Петрова.

Інклюзивні методи, як засоби зниження молодіжного безробіття розкривають праці А. Аткінсона, Е. Марльє, А. Базилюка, Л. Федулової, Л. Ємельяненко, А. Гриценка.

Суперечності соціального виключення молоді з ринку праці вивчають П. Грегг, Е. Томіні, Ю. Савельєв, М. Ким, Т. Костишина, І. Островський.

Зайнятість молоді у віртуальній праці та цифрових платформах аналізують такі вчені, як С. Пфайфер, П. Мейл, М. Алексинська, А. Бастрова, Н. Кравченко, Дж. Блумберг, Т. Костишина, Д. Шушпанов та інші.

Однак далеко не всі аспекти надзвичайно складної проблеми молодіжного безробіття з'ясовані та отримали належне обґрунтування. Нові чинники обумовлюють тенденцію зростання молодіжного безробіття в нових формах. Подальшого аналізу потребують вивчення впливу сучасних технологічних трансформацій на молодіжне безробіття, його структурування, досвіду країн світу щодо запобігання або скорочення молодіжного безробіття, напрямів національної політики регулювання молодіжної зайнятості та зменшення безробіття.

Усе це зумовило вибір теми і основні напрями дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до планової теми НДР кафедри економічної теорії та економічних методів управління Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. “Якість життя в умовах цифрової економіки” (№ держ. реєстрації 0119U103349), в рамках якої автором розроблялися питання ринку праці в умовах цифрових трансформацій: особливості молодіжного безробіття та шляхи його подолання, як напрям підвищення якості життя молоді.

Мета і завдання дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є розкриття соціально-економічного змісту молодіжного безробіття з метою вироблення шляхів його подолання.

Для досягнення поставленої мети в дисертаційній роботі було поставлено та вирішено наступні *завдання*:

- сформульовано оновлене методологічне підґрунтя дослідження молодіжного безробіття в умовах цифровізації економіки;
- обґрунтовано основні причини поширення молодіжного безробіття в сучасних умовах;
- розкрито особливості молодіжного безробіття в умовах цифровізації;
- здійснено теоретичний аналіз соціальної ексклюзії на ринку праці та дана характеристика добровільного молодіжного безробіття (NEET);
- виявлено та охарактеризовано основні суперечності в системі молодіжного безробіття;
- доведена актуалізація впливу інституційних чинників на безробіття молоді;
- висвітлено основні негативні тенденції розвитку ринку праці України та їх вплив на молодіжне безробіття;
- запропоновано основні шляхи подолання або полегшення молодіжного безробіття в умовах технологічного оновлення виробництва.

Об'єкт і предмет дослідження. *Об'єктом* дослідження є система соціально-економічних відносин з приводу причин, тенденцій та форм

молодіжного безробіття, а його *предметом* – динаміка та чинники молодіжного безробіття в умовах цифрової економіки.

Методи дослідження. Відповідно до формулювання теми, об'єкта, предмета для досягнення цілей дослідження було використано загальнонаукові та спеціалізовані методи. Методологічною основою теоретичного вивчення причин виникнення та динамічних змін молодіжного безробіття став логіко-історичний підхід до концептуального відтворення суспільного капіталу в науковій економіці, що дало можливість виявити основні чинники молодіжного безробіття. Методи абстрагування – для визначення сутності понять «безробіття», «ексклюзія», «прекарізація»; сходження від абстрактного до конкретного – для встановлення характеру впливу технологічних трансформацій на ринок праці; системний підхід – для аналізу загальних тенденцій зростання молодіжного безробіття та обґрунтування напрямів молодіжної політики держав задля його скорочення. Методи групування та економіко-статистичні – для виявлення стану та динамічних змін в структурі безробіття; компаративний – для порівняння тенденцій змін безробіття серед молоді у різних країнах світу; економіко-математичне моделювання – для аналізу впливу інституційних чинників національної економіки на молодіжне безробіття.

Інформаційною базою дослідження слугували наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, результати міжнародних науково-практичних конференцій, національне та європейське законодавство в сфері зайнятості та безробіття. Фактологічною базою дослідження становили звітність міжнародних інформаційно-аналітичних агентств, статистична звітність Державної служби статистики України, особисті розрахунки автора.

Наукова новизна результатів дослідження, отриманих особисто здобувачем, полягає в наступному:

вперше:

– визначені й охарактеризовані суперечності системи молодіжного безробіття, породжені інституційною недосконалістю сучасного ринку праці: між необхідністю трудової соціалізації молоді та фактичною ексклюзією молоді

через провали державної політики зайнятості; між ключовою роллю молоді у формуванні людського потенціалу цифрової економіки та тенденцією її відчуження від робочих місць; між необхідністю наслідування молоддю трудових традицій та цінностей і порушенням зв'язків поколінь у сфері соціально-трудова відносин через молодіжну еміграцію, поширення дистанційної зайнятості та ціннісну анемію;

удосконалено:

– теоретичне уявлення щодо основних детермінант поширення молодіжного безробіття у сучасних умовах: ретоваризація праці; руйнівний вплив новітніх технологій на традиційну структуру зайнятості та особливості поведінки молоді на ринку праці, що відзначається зростаючою гнучкістю праці, деградацією профспілкового руху та зниженням цінності праці;

дістали подальшого розвитку:

– методологія дослідження молодіжного безробіття в умовах цифровізації економіки шляхом узгодження теоретичних узагальнень неокласичного, кейнсіанського та поведінкових підходів, використання міждисциплінарного підходу, досліджень глобального контексту розгортання інституціональної обумовленості та особистих моделей поведінки;

– теоретична характеристика соціальної ексклюзії та молодіжного безробіття в сучасних умовах: віртуалізація життя молоді під впливом фрагментації суспільства та цифровізації економіки, вимушене безробіття, спричинене структурними зрушеннями та упередженістю роботодавців по відношенню до молоді, добровільного безробіття (група NEET);

– тлумачення основних негативних тенденцій ринку праці в Україні, як чинників молодіжного безробіття: зниження міжособистісної довіри; нестійкості інституційного забезпечення зайнятості та правової невизначеності ринку праці молоді; поширення прекарізації зайнятості, що зумовлює втрату національної ідентичності соціально-трудова відносин; відчуження працівників від результатів праці та зростання масштабів трудової еміграції;

- обґрунтування основних напрямів формування інноваційної моделі соціально-трудових відносин, спрямованої на мінімізацію молодіжного безробіття: створення інклюзивних інститутів захисту прав молоді; формування умов для підвищення конкурентоспроможності молодіжної праці; сприяння інноваційній активності роботодавців в межах системи державно-приватного партнерства; стимулювання взаємодії закладів освіти з ринком праці; посилення громадського контролю за трансформацією соціально-трудових відносин тощо;
- доведення актуалізації впливу інституційних чинників на молодіжне безробіття шляхом економіко-математичного моделювання взаємозв'язку динаміки вертикальної довіри та показників зайнятості молоді;
- уявлення про особливості молодіжного безробіття в умовах цифровізації: розмитість стану безробітного; зниження цінності праці; прекарізації зайнятості як джерела безробіття; зростання розривів в рівнях освіти серед безробітної молоді; відсутність дієвого соціального захисту молоді на ринку праці.

Практичне значення отриманих результатів. Основні наукові та практичні результати дисертаційної роботи були впроваджені в освітній процес та використовуються при розробці методичних матеріалів для лекційних та семінарських занять з обов'язкового курсу «Макроекономіка» та вибіркового курсу «Ринок праці та соціально-трудові відносини» освітньо-професійної програми «Економіка та економічна політика» економічного факультету Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна (довідка про впровадження від 12.01.2021р.)

Матеріали дисертаційного дослідження, що стосуються аналізу сучасного стану та тенденцій змін молодіжного безробіття, професійної підготовки молоді в нашій країні та Харківському регіоні, мають практичну значущість, пройшли апробацію та прийняті до впровадження в діяльності ТОВ «БІЗНЕС ЦЕНТР «ИНЖЕК» при формуванні стратегічних заходів розвитку інтеграційних зв'язків ринку праці в Україні та зарубіжних країнах (довідка про впровадження №0/2381 від 30.11.2020р.).

Пропозиції щодо вдосконалення молодіжного ринку праці в національній економіці та Харківському регіоні за рахунок становлення інноваційної моделі соціально-трудових відносин та підвищення рівня інклюзивності та якості інститутів захисту прав молоді, громадського контролю, соціального партнерства, соціальних стандартів, тощо, використані при розробці Програми розбудови регіональної інноваційної системи Харківської області (довідка про впровадження №23 від 20.01.2021р.).

Особистий внесок здобувача у статтю [74], що видано у співавторстві з науковим керівником та зазначено у переліку опублікованих праць за темою дисертації, наведено в списку публікацій в авторефераті. У дисертації використано лише ті положення цієї статті, що належать особисто дисертанту.

Апробація результатів досліджень. Основні положення дисертаційного дослідження доповідалися на 9 наукових та науково-практичних конференціях: міжнародна науково-практична конференція «Соціально-трудові відносини» (2016, Полтава - Дубровник (Хорватія)), науково-практична інтернет-конференція молодих учених і студентів «Економіко-правові аспекти державно-приватного партнерства в умовах децентралізації економіки України» (2017, Харків), міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми і стратегічні напрями розвитку» (2017, Київ), II Міжнародна наукова інтернет-конференція «Modern Problems of Improve Living Standards» (2017, Ополе – Бердянськ – Тбілісі – Слов'янськ – Кропивницький), міжнародна науково-практична конференція «Актуальні питання економіки, фінансів, обліку, управління та права: теорія і практика» (2018, Полтава), III Міжнародна наукова конференція «Economy and Society: Modern Foundation for Human Development» (2019, Лейпциг, Німеччина), III Міжнародна науково-практична конференція «Integration of Business Structures: Strategies and Technologies» (2019, Тбілісі, Грузія), 9 Міжнародна конференція «Management, Economics and Humanities» (2019, Лондон, Велика Британія). IV

Міжнародна науково-практична конференція «Integration of Business Structures: Strategies and Technologies» (2020, Тбілісі, Грузія).

Публікації. Основні наукові результати дисертаційної роботи в достатній мірі викладені у 8 статтях у наукових фахових виданнях України обсягом 6,2 д.а., у т. ч. 6 статей – у виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз даних. Крім того, додатково опубліковано 10 наукових праць апробаційного характеру, включаючи тези доповідей на 8 наукових конференціях.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та 4 додатків. Загальний обсяг дисертації складає 185 сторінок комп'ютерного тексту. Обсяг основного тексту складає 144 аркуша. Робота містить 5 таблиць, 13 рисунків, 9 формул. Список використаних джерел на 16 аркушах налічує 143 найменування. Обсяг додатків складає 8 сторінок.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ

1.1. Соціально-економічна природа безробіття: види, форми та наслідки

Перш ніж зосередитися на характеристиці молодіжного безробіття розглянемо сутність самого явища безробіття, з'ясуємо причини його виникнення та форми існування.

Безробіття є складним соціально-економічним явищем, що притаманне ринковій економіці, одна з основних макроекономічних проблем. Негативною економічною проблемою його роблять економічні та соціальні втрати, що пов'язані з ним. До їх кола слід віднести наступні:

1. Праця виступає найважливішим ресурсом виробництва. Втрата обмежених ресурсів для економіки створює негативні наслідки. Розмір втрати оцінюється за допомогою правила Оукена.

2. Зниження якості трудових ресурсів. Завдяки безробіттю деякі трудові ресурси, втрачаючи час використання та нарощування досвіду в процесі трудової діяльності, знижують свою конкурентну привабливість. А якщо час перебування в складі безробіття стає довгим, то кваліфікація та знання можуть зазнати морального зносу.

3. Безробіття є негативним соціальним явищем. Людина в стані безробіття попадає в стан невизначеності відносно майбутніх доходів та й майбутнього в цілому.

4. Безробіття впливає не тільки на тих людей, які зазнали цього стану, але й на суспільство в цілому, збільшує таким чином соціальну напругу у суспільстві.

5. Особливо гостро безробіття вдаряє на молодь. Моральні та духовні втрати, що зазнають молоді люди на початку трудової діяльності, ведуть не

тільки до втрати особистих доходів, але до втрат інвестиційних ресурсів, що були вкладені в їх освіту, професійну підготовку тощо.

Трансформація системи освіти здійснюється за трьома основними напрямками:

– збільшується тривалість навчання – воно фактично починається з народження людини й триває протягом усього його життя, тобто воно стає безперервним;

– розширюється мережа навчальних закладів – школа, як суспільний інститут, уже не є єдиним джерелом знань, уміння й досвіду, тепер навчання відбувається в значній мірі й поза школою (система домашнього навчання, самонавчання);

– збільшується сфера впливу освіти – вона визначає не тільки інтелектуальний рівень суб'єкта, але й формує його психологічний, соціальний та фізичний рівні [41].

Дисбаланс на ринку праці, пов'язаний із пропозицією випускників і попитом роботодавців на людський капітал, приводить до горизонтального (працевлаштування на роботу, не пов'язану з областю навчання) і вертикальному (надлишкова освіта) невідповідності робочих місць серед випускників університетів [40].

Безробіття виникає у ринковій економіці та визначається механізмом функціонування ринку праці. Ринок праці, як система взаємодії попиту та пропозиції на робочу силу, забезпечує певний рівень зайнятості та безробіття. Часто в економічній дійсності співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили має характер невідповідності, що зумовлено, по-перше, неможливістю працевлаштування всіх, хто є економічно активними, по-друге, небажанням деяких осіб працездатного віку працювати. Така невідповідність може виникати також у зв'язку з асиметрією попиту та пропозиції робочої сили. Частина робочої сили формує попит на робочі місця, але не знаходить належної пропозиції. В той же час на ринку праці залишається зайнятою частина тих

робочих місць, що мають особливі вимоги щодо кваліфікації працівників, або щодо їхнього економічного або соціального статусу.

Поряд з негативними наслідками безробіття слід зазначити, що існують і деякі позитивні, але їх небагато та вони мають сенс тільки в короткостроковий період. Зводяться вони до сигналів та стимулів для працюючих робітників в більш ретельному відношенні до свого статусу «працюючого».

Зміни в структурі попиту на робочу силу відбувається безперервно.

Економіст Дрейгус виділяє наступні чинники, що впливають на попит робочої сили [98, с. 310]:

- уповільнення нагромадження капіталу;
- підвищення заробітної плати;
- зміни в технології виробництва;
- зміни в організації виробництв.

Вчений Міскен визначає, що підвищення рівня безробіття в Нідерландах в середині 90-х років ХХ ст. мало місце через низьке завантаження виробничих потужностей, яке було обумовлене кризовими явищами [126, с. 415].

Додамо, що як причини молодіжного безробіття в сучасних умовах, частіше всього розглядаються такі чинники:

- динамічні технологічні зміни четвертої промислової революції;
- банкрутство частини підприємств, що постійно супроводжує ринкову систему;
- нагромадження капіталу в умовах сучасного науково-технічного прогресу;
- втрата цінності праці деякими шарами населення;
- глобальний міжнародний поділ праці, нерівномірність розвитку країн;
- диспропорція в динаміці споживання заощаджень та інвестицій;
- циклічний характер розвитку та відтворення;
- недосконалість конкуренції на ринку праці;
- асиметрія ринку в цілому, так і на ринку праці;

-демографічні показники (рівень народжуваності, темпи зростання працездатного населення, статеві та вікова структура населення тощо).

Зазначимо, що зміна соціально-економічних координат завжди впливає на зміст такого явища, як безробіття. Тому жодне визначення його не вбирає в себе всіх історичних особливостей і ми стикаємося з багатьма визначеннями, які відображають явища скрізь призму авторського завдання. За визначенням, наприклад, С. Ходакевича, безробіття – це складне соціально-економічне явище, за якого люди, які хочуть і можуть працювати, не можуть знайти відповідну роботу у зв'язку із нездатністю суспільства внаслідок як об'єктивних, так і суб'єктивних причин створювати умови для раціонального застосування здібностей і талантів людей. Такими причинами, за його думкою, виступають техніко-технологічні, організаційно-виробничі, соціально-економічні та інші чинники розвитку економіки [76, с.2]. Вчений Приймак В. вважає, що безробіття – це соціально-економічне явище, при якому частина населення, яка хоче працювати, не може знайти відповідно своїй кваліфікації роботу, тобто не є зайнята у виробництві товарів і послуг [47, с. 184].

Наведемо ще декілька визначень безробіття в офіційних документах.

Законом України «Про зайнятість населення» безробітними визначають осіб від 15 до 70 років, що через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів, як джерела існування, готові та здатні працювати [49]. Згідно з наказом №12 від 19 січня 2011р. «Про затвердження Методологічних положень щодо класифікації та аналізу економічної активності населення» безробіття визначено, як явище, коли частина економічно активного населення є бездіяльною (не працює) через відсутність відповідної роботи, а безробітними вважаються особи, які не мають роботи, активно її шукають і готові приступити до неї впродовж наступних 2 тижнів [50]. Міжнародна організація праці (МОП) визначає безробітних, як осіб від 15 до 70 років, що зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості та відповідають таким умовам:

— не мали роботи (прибуткового заняття);

— шукали роботу протягом останніх чотирьох тижнів або намагалися організувати власну справу;

— не приступили до роботи, тобто не почали працювати на умовах найму за плату або на власному підприємстві впродовж останніх двох тижнів [69, с. 212-213].

До категорії безробітних також прийнято відносити тих громадян, які мають приступити до праці у найближчі два тижні, знайшли роботу і чекають на відповідь, зареєстровані в службі зайнятості, як такі, що шукають роботу, перебувають на навчанні за направленнями служби зайнятості.

До робочої сили не належить частина дорослого населення, яка зайнята в домашньому господарстві, перебуває на пенсії, не працює внаслідок інвалідності або у зв'язку з навчанням чи просто не хоче працювати і не шукає роботу [44, с. 63].

Виходячи з вищевикладеного наведемо наше уявлення стосовно, по-перше, визначення безробіття, а, по-друге, місце безробітних в системі ринку праці (рис. 1.1).

Безробіття – це складне соціально-економічне явище, коли частина економічно активного населення не працює і всупереч своєму бажанню немає можливості реалізувати свою здатність до праці у суспільному виробництві та отримати винагороду за неї.

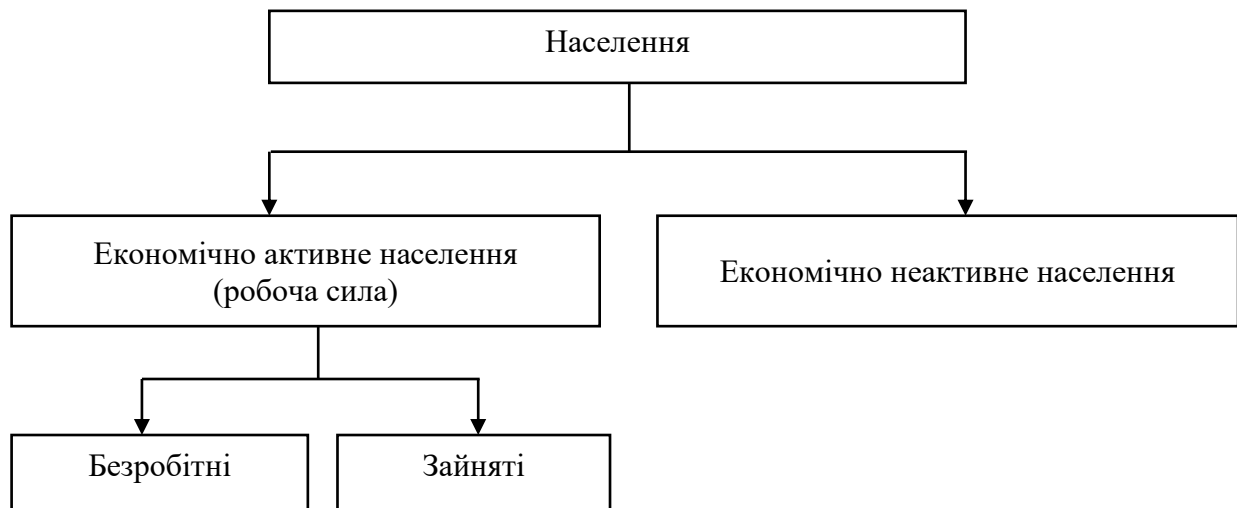


Рис. 1.1. Структурна схема розподілу населення щодо ринку праці

Складено автором за [44, с. 110-115]

Ефективне регулювання соціально-трудова відносин та скорочення безробіття потребує більш глибокого його вивчення. Склад безробіття неоднорідний. Його можна класифікувати за різними ознаками. Окремі дослідники вважають що існує не менше семи десятків різних видів і форм безробіття. Така кількість класифікацій зумовлена, по-перше, тим фактом, що воно є дуже змінним, особливо в сучасних умовах, в умовах прекарізації зайнятості. По-друге, структурування безробіття залежить від вибору критеріїв обліку. За критерієм обліку безробіття поділяється на реальне та зареєстроване.

Загальним критерієм, що відображає проблему вибору людини, воно поділяється відповідно на добровільне та вимушене. В оцінці соціального складу відокремлюють соціальне, демографічне, соціально-контрольоване, професійне. За формою вияву виділяють відкрите та приховане. За територіальним критерієм – регіональне, загальне, сільське. Можливо знайти ще безліч критеріїв поділу безробіття, але досить поширеним та досліджуваним є вивчення безробіття за причинами його виникнення. Виокремлюють фрикційне, сезонне, структурне та циклічне.

В економіці завжди існує ситуація, коли люди входять та виходять зі складу робочої сили, переїжджають або переходять на іншу роботу. Вступаючи в склад робочої сили, вони деякий час є безробітними. Існує ще ряд причин, за яких люди будуть класифіковані, як безробітні. Тому в економіці завжди існує безробіття. Рівень безробіття, який виникає при відсутності циклічного безробіття, називають природним безробіттям. Фрикційне безробіття пов'язане з постійним рухом населення між видами праці, між регіонами та певними стадіями життя людей [33, с. 165]. З точки зору сучасних тенденцій в сфері безробіття зазначимо наявність протилежних тенденцій. Світ змінюється та стає більш рухливим, зростають міграційні потоки. Ця тенденція веде до зростання фрикційного безробіття. Але, з другого боку, поширюються в світі інформаційні технології, які породжують вільний доступ суб'єктів ринку праці до інформації про наявні вакансії та професійний склад безробітних. Фрикційне безробіття відбувається навіть тоді, коли пропозиція робочих місць переважає попит [6, с.

110]. Л. Бальцерович вважає, що фрикційне безробіття пов'язане з потребою пошуку та вибору місця праці, а не з абсолютною відсутністю робочих місць, оцінюється у 2-3% робочої сили [6, с. 115]. Фрикційне безробіття відображає таку особливість сучасного часу, як розширення вибору.

Структурне безробіття виникає в умовах дисбалансу між пропозицією та попитом на ринку праці. Він виникає через структурні зміни у споживчому попиті населення та змінах у технологіях виробництва. Розвиток суспільства супроводжується еволюцією потреб. Деякі товари і послуги стають непотрібними, що веде до руйнування потреби у певних професіях та видах робіт. Представники таких професій можуть поповнювати шари безробітних. Підвищення потреб є причиною постійного оновлення технологій виробництва, для освоєння яких працівникам потрібен деякий час на перекваліфікацію, що веде до певних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили. Важливою причиною диспропорцій в попиті та пропозиції робочої сили є територіальні розриви. Частина потенційних робітників не працевлаштовуються в силу територіально неприємного місцезнаходження робочого місця, на якому він міг би трудитися.

Багато вчених вважають, що структурне безробіття є явищем не тільки неминучим, але й бажаним, бо воно сприяє національному використанню робочої сили, формуванню структури ринку праці відповідно до сучасних потреб виробництва, розвитку інноваційних виробництв, науково-технічному прогресу, задоволенню більш розвинутих потреб суспільства [32, с. 65]. Відмінність фрикційного та структурного безробіття полягає в наступному: тривалістю часу на перекваліфікацію та пошук нової роботи та тим, що, як правило, фрикційні безробітні володіють навичками та кваліфікацією, необхідними для працевлаштування, а при структурному безробітті для отримання роботи необхідно оволодіти новими навичками, пройти певну перепідготовку, або змінити місце проживання.

Структурне та фрикційне безробіття складають природне безробіття – наявність мінімальної кількості незайнятих у суспільстві, що не суперечить

поняттю повна зайнятість. В 1970 році було введено термін NAIRU (non-accelerating inflation rate of unemployment) – такий рівень безробіття, який не викликає інфляцію. Він має тенденцію до змін у часі.

Наступна форма безробіття – циклічне (кон’юнктурне). Воно змінюється із загальною кон’юктурою в економіці: зростає у разі спаду ділової активності, що появляється у недостатності структурних видатків і спадає в період пожвавлення [6, с. 110]. На ринку праці в такому випадку пропозиція робочої сили перевищує попит на неї.

Саме ця форма безробіття є найбільш соціально гострою, вона має негативні наслідки.

Негативний вплив цієї форми безробіття зазнали країни в умовах ринкової трансформації за рахунок, по-перше, того, що воно перетворюється в постійне, застійне безробіття в силу слабкої адаптації безробітних до ринкових змін, по-друге, пожвавлення економіки призводить до зниження безробіття в значно меншому розмірі. На рис. 1.2 відображено структуру основних п’яти форм безробіття за причинами його виникнення.

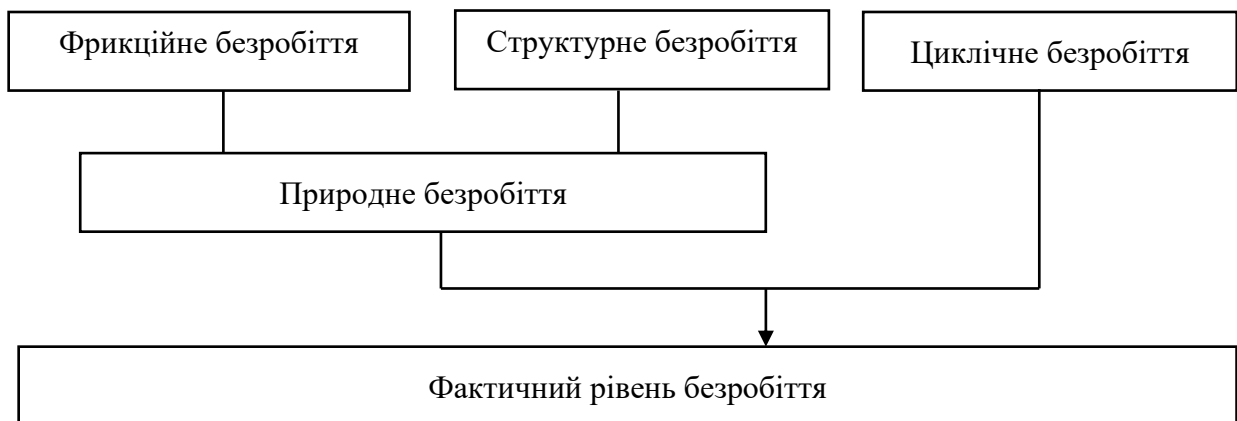


Рис. 1.2. Структура безробіття за причинами виникнення

Джерело: [44, с. 110-115]

Слід зазначити, що перелічене в викладеному вище не відображає усі форми безробіття. В літературі часто можемо зустріти інші форми: сезонне безробіття, що пов’язане зі специфічними виробничими умовами певних галузей, наприклад сільське господарство; конверсійне, яке виникає у зв’язку із

скороченням чисельності армії та тих, хто працює у військово-промисловому комплексі; інституційне; молодіжне. Останній формі безробіття ми приділимо увагу у подальшому дослідженні. Український дослідник С. Ходакевич пропонує класифікувати безробіття за тривалістю (короткострокове, довгострокове, застійне), відкритістю (явне, приховане), віком (молодь, дорослі), статтю (жіноче, чоловіче) [76, с. 5]. Як багатоскладне явище, безробіття постійно породжує нові форми, що відповідає новим умовами функціонування економіки, тому можна вважати, що ми маємо справу з відкритою системою.

Наприкінці цього підрозділу узагальнимо основні економічні та соціально-психологічні наслідки впливу безробіття. Підкреслюючи в цілому негативний вплив, об'єктивно ми повинні відобразити й наявність деяких позитивних наслідків безробіття (рис. 1.3).

Таким чином, «в умовах, коли зайнятість стає короткостроковою, лишається чітких перспектив (не кажучи взагалі гарантованих), і тим самим перетворюється в епізодичну, безробіття набуває особливої наукової та практичної значущості» [7, с.23].

Рівень безробіття визначають за формулами:

$$\text{рівень безробіття} = \frac{B}{P} \times 100\%, \quad (1.1)$$

де B — кількість безробітних; P — кількість працездатних;

$$\text{рівень безробіття} = \frac{B}{Z} \times 100, \quad (1.2)$$

де Z — кількість зайнятих.

Ці формули мають суттєві недоліки: в першій не враховано, що не все працездатне населення пред'являє попит на робочі місця, а в другій — кількість робочої сили підмінено кількістю зайнятих.

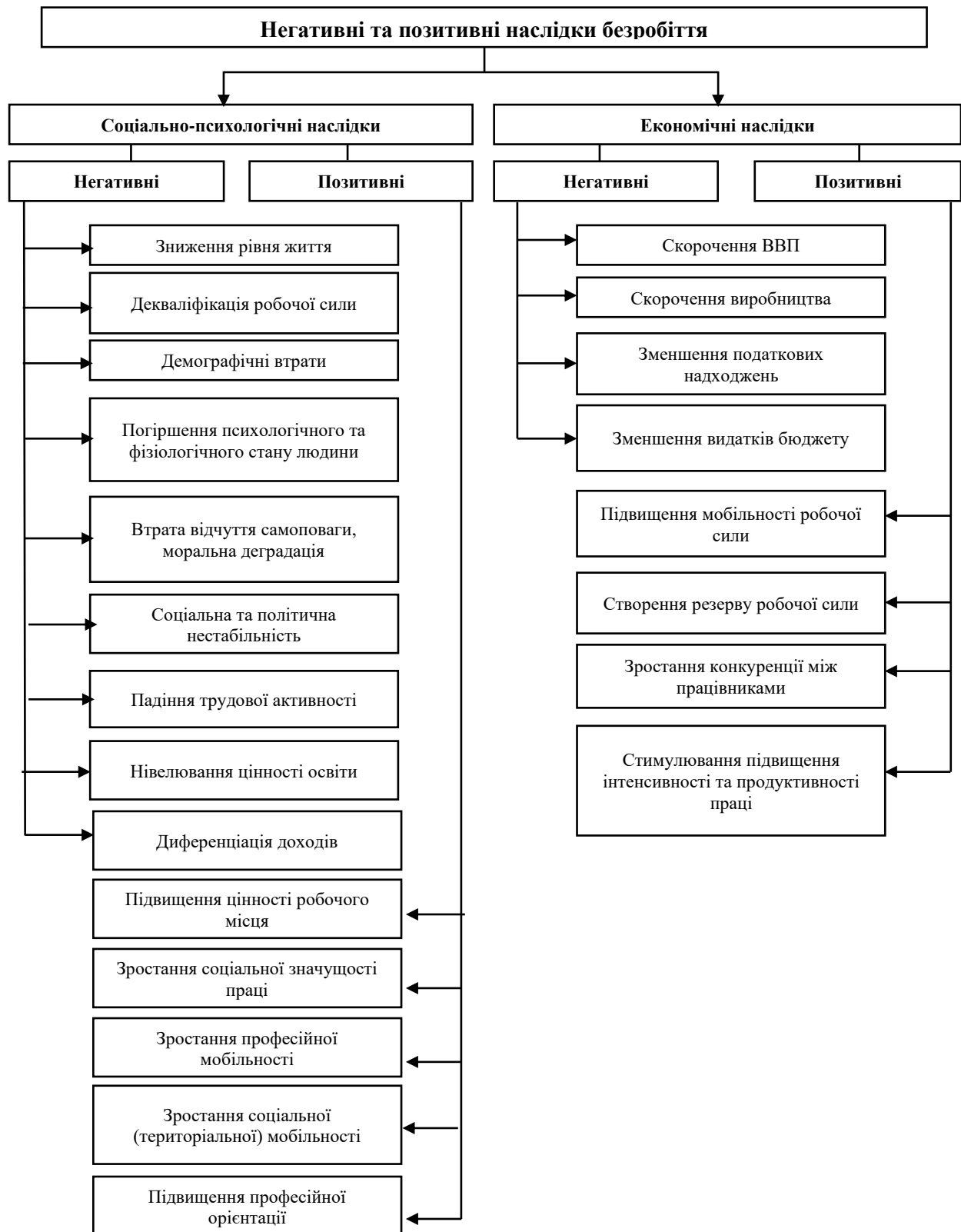


Рис. 1.3. Негативні та позитивні наслідки безробіття.

Джерело: [44, с. 110-115]

Реально попит на робочі місця пред'являє робоча сила або економічно активне населення, кількість якого визначається за формулою:

$$З + Б = П - ДНЗ, \quad (1.3)$$

де ДНЗ — добровільно незайняте населення.

Тоді рівень безробіття:

$$\frac{Б}{З+Б} = \frac{Б}{П-ДНЗ} \quad (1.4)$$

Однак наведені способи визначення рівня безробіття не відповідають реаліям сучасного ринку праці й призводять до заниження реальних показників.

Цілком очевидно, що результати підрахунків за такими формулами залежать від правильності визначення кількості безробітних, працездатних і зайнятих. Як свідчить світовий досвід, точно виміряти рівень безробіття ніколи не вдавалося. Причин тут може бути декілька. Розглянемо деякі з них.

1. Часткова зайнятість. В офіційній статистиці всі зайняті неповний робочий день належать до категорії повністю зайнятих. Це занижує рівень безробіття тим більше, чим більше людей працюють за цим робочим графіком. Фактично такі люди частково зайняті, а частково — безробітні. Це саме стосується й тих, хто перебуває у вимушених відпустках.

2. Особи, які втратили надію на працю. Офіційна статистика вважає безробітними тих, хто активно шукає роботу. Але є багато людей, які марно шукали роботу протягом деякого часу, а потім втратили надію і вже не шукають її. Ці люди офіційно не вважаються безробітними, що занижує рівень безробіття.

3. Неправдива інформація. Інколи люди, які говорять, що активно шукають роботу, насправді працювати не хочуть. Заявивши про бажання знайти роботу, вони деякий час отримують допомогу по безробіттю і вважаються безробітними, що збільшує рівень безробіття. Тіньова економіка може також збільшувати рівень безробіття, тому що можливо, що людина, яка займається підпільним бізнесом, назве себе безробітним.

Усе це свідчить про те, що офіційно розрахований рівень безробіття не завжди точний. Цей недолік можна ліквідувати, звернувшись до методики

розрахунку коефіцієнта безробіття, запропонованої координатором Департаменту зайнятості й розвитку МОП Г. Стендінгом. Визначаючи реальне перевищення пропозиції робочої сили над попитом у перерахунку на еквівалент повного робочого часу, Г. Стендінг припускає, що в разі неповної зайнятості тривалість роботи становить половину середньої тривалості робочого часу. Звідси рівень безробіття можна подати в такому вигляді:

$$Ufte = \frac{Uft + 0.5 Upt + 0.5 PT1}{FT + PT1 + PT2 + Uft + 0.5 Upt}, \quad (1.5)$$

де $Ufte$ — коефіцієнт безробіття в перерахунку на еквівалент повного робочого часу; Uft , Upt — кількість безробітних, які шукають роботу відповідно на повний і неповний робочий час; $PT1$, $PT2$ — відповідно кількість вимушено та добровільно зайнятих неповний робочий час; FT — кількість зайнятих повний робочий час.

Цей коефіцієнт безробіття більш точно показує взаємодію попиту та пропозиції робочої сили, тому що виходить за межі поділу найманої робочої сили на зайнятих і безробітних, урахувавши можливості часткової зайнятості [7].

Молодіжне безробіття в сучасних умовах – складне явище. Поряд із причинами його виникнення, що були досліджені у попередніх наукових школах, коло додаткових причин поширюється. Сюди слід віднести інституційні фактори та психологічні. Мегатрендом трансформації світу праці та зайнятості в сучасних умовах є цифровізація економіки, динамічний розвиток новітніх технологій. Саме під впливом інформаційних технологій ми констатуємо тенденцію віртуалізації життя молоді, її занурення в знаковий світ. Інформатизація економічних процесів впливає на суспільство та людину. Найбільшим чином цей вплив зазнають молоді люди. Фрагментація суспільства веде до атомізації суспільства, його індивідуалізації, що відображається й в моделях поведінки молодих людей.

Поряд з цим негативно впливає на молодіжну зайнятість та зростання безробіття серед молоді упередженість роботодавців по відношенню до молодих

людей без досвіду та практики, тим більше, що на ринку праці є більш досвідчені спеціалісти.

Таким чином, вважаємо, що основні причини молодіжного безробіття включають в себе, поряд із фундаментальними причинами структурних зрушень та циклічних коливань, причини, що відображають особливості сучасного періоду. Поряд з інституційними та психологічними факторами важливими моментами є географічне розташування, особливості національного ринку праці. Найбільш гострою формою молодіжного безробіття є особлива група NEET, яка водночас синтезує у собі одночасно декілька причин виникнення молодіжного безробіття молодіжного безробіття.

Упередженість роботодавців щодо компетенцій молодих спеціалістів веде до соціальної ексклюзії та зростання молодіжного безробіття в сучасних умовах, спостерігається поширення добровільного вимушеного безробіття (група NEET).

Дослідники все частіше звертають увагу на неповноту і недостатню адекватність статистичних даних для оцінки та аналізу становища молоді на ринку праці. Це пов'язано з наступними обставинами: по-перше, рівень безробіття, що розраховується як частка безробітних в чисельності економічно активного населення, не враховує часті переходи молодих людей зі стану економічної активності в економічну неактивність, і назад. По-друге, при розрахунках рівня економічної неактивності враховується вся молодь, яка не бере участь в робочій силі (наприклад, студенти). При цьому зникає відмінність між статусом молоді, яка здобуває освіту, і статусом її однолітків, які не зайняті отриманням освіти (насамперед з точки зору шансів на працевлаштування та ризику потрапити в число безробітних). По-третє, традиційні підходи і засновані на них показники, не враховують індивідуалізацію і різноманітність життєвих траєкторій молоді при переході до стадій «школа – ВНЗ/інший навчальний заклад», «навчання – робота».

На ці проблеми вперше звернули увагу англійські дослідники наприкінці 1980-х років. Для позначення цієї соціальної категорії використовувався термін NEET (аббревіатура від англійського виразу «Not in Employment, Education or

Training», що в перекладі означає «ні роботи, ні освіти, ні навчання»). Останні 7-8 років поняття NEET широко використовується в аналітичних і програмних документах різних міжнародних організацій (ООН, ЄС, ОЕСР, МОП, ЄС тощо) для аналізу і характеристики соціально-економічного становища молоді. Так, в «Європейській стратегії 2020» і розробленій на її основі програмі «Молодь в русі» особлива увага звертається на необхідність вирішення проблем зайнятості і освіти молодих людей, а рівень NEET, поряд з рівнем безробіття, визнається одним з двох ключових показників, що характеризують стан молоді. У 2010 р Євростатом було прийнято стандартизоване визначення NEET і розроблено методологію статистичного розрахунку рівня NEET.

До групи NEET відносяться молоді люди у віці 15-24 років, які є безробітними або економічно неактивними і при цьому не навчаються і не охоплені професійною підготовкою/перепідготовкою. Рівень NEET розраховується як частка названої вище групи в загальній чисельності молоді у віці 15-24 років. Для більш детального аналізу Євростат рекомендує країнам ЄС розраховувати цей показник за статевими, віковими (15-19 років, 20-24 років, 20-24 роки, а також 15-29 років і 25-29 років) і освітнім групам, а також по групах за статусом на ринку праці, так звані показники NEET-безробіття і NEET – економічної неактивності (ЕН). Необхідно підкреслити, що показники NEET-безробіття і NEET-економічної неактивності відрізняються від показників, які використовуються для вимірювання рівнів безробіття та економічної неактивності за методологією МОП. Рівень NEET-безробіття – це відношення чисельності безробітних в віці 15-24 років до чисельності всього населення даного віку, а не до числа економічного активного населення (як у випадку з рівнем безробіття по методології МОП).

При розрахунках рівня NEET – економічної неактивності враховується не все економічно неактивне населення (як при визначенні традиційного показника), а тільки ті, хто не бере участі в навчанні і перепідготовці.

В сучасних умовах найбільш гострою та актуальною стає проблема молодіжного безробіття, що обумовлене статистично підтвердженою

тенденцією його зростання. Як вважав Дж. Кейнс, «найбільш значними вадами суспільства, в якому ми живемо, є нездатність забезпечити повну зайнятість» [19].

1.2. Еволюція поглядів на безробіття в світовій економічній науці

Питання безробіття в економічній науці вивчалось на протязі всього періоду існування економічної науки. На початку ринкової економіки, як відмічає М. Блауг, економісти не вважали розвинутим явищем та пов'язували його або з небажанням працювати, або з сезонним характером праці в сільському господарстві [9, с. 13].

Перші згадки про безробіття знаходимо в працях представників меркантилізму, які датуються XVI-XVII ст. Вони висунули припущення стосовно нестачі грошей, як причину безробіття, яке потім було піддане критиці з боку класиків.

Спробу пояснити сутність і причини безробіття зробив англійський економіст Г. Мальтус. Він пояснював його надто швидким зростанням населення, яке випереджає збільшення кількості засобів до існування. Теорія з певними змінами і нині має прихильників. Т. Мальтус сформував закон народонаселення. Цей закон він пов'язував із законами спадної родючості ґрунту та спадної віддачі ресурсів. У результаті Мальтус прийшов до висновку, що кількість населення зростає в геометричній прогресії, подвоюючись кожних 25 років, а кількість засобів існування збільшується в арифметичній прогресії, тобто за аналогічний період зростає лише на 2%. Саме у перенаселенні Мальтус вбачав основну причину злиднів, голоду, безробіття та інших бід суспільства. Народ сам винний у власних стражданнях, вважав Мальтус, оскільки має природну пристрасть до швидкого розмноження [45].

Засобом позбавлення безробіття Т. Мальтус вважав війни, епідемії, свідоме обмеження народжуваності та ін.

Основними недоліками цієї теорії є, по-перше, характеристика людини лише як біологічної істоти, ігнорування її соціальної сутності. По-друге, Мальтус та його послідовники ігнорували або істотно недооцінювали роль НТП, тобто можливість зростаючого виробництва предметів споживання внаслідок розвитку науки і техніки. По-третє, висновки Мальтуса не спиралися на реальну практику.

Класична політична економія також звертала увагу на безробіття. У. Петті відмічав, що бідність, безробіття та злочинність – це наслідки неправильної політики держави. В його працях вперше були запропоновані державні програми соціального забезпечення та піддавалася критиці практика обмеження рівня заробітної плати. Особливу увагу У. Петті приділяв негативним наслідкам, до яких веде безробіття. Він зазначав, що в стані безробіття людина випадає зі сфери нормальних соціальних відносин, йде на аморальні вчинки та втрачає трудові навички. В працях У. Петті ми знаходимо запропоновані вперше державні програми соціального забезпечення та практики громадських робіт, які є необхідними, але мало привабливими для приватного підприємства. Йому належить також розробка показників безробіття.

А. Сміт виходив з того, що ринкова економічна система здатна забезпечити повну зайнятість ресурсів, включаючи й робочу силу. На думку А. Сміта, завдяки конкуренції гнучкості цін, заробітної плати та позичкового відсотка на ринку праці встановлюється рівновага попиту та пропозиції, і тому не може бути безробіття. Безробіття, що виникає під впливом неринкових факторів, є епізодичним фактором, тому безробіття не є серйозною проблемою, що потребує уваги з боку держави. Він ввів в науку поняття природної та ринкової ціни праці, і вважав, що ціна робочої сили на рівні прожиткового мінімуму, є найнижчою платою, яку дозволяє «проста людяність». В праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» А. Сміт, розглядаючи зв'язок попиту та пропозиції робочої сили, прийшов до висновку, що приріст капіталу призводить до збільшення попиту на робочу силу [68].

Другий відомий представник класичної школи Д. Рікардо розглядав економіку, як складну систему, в якій діють об'єктивні економічні закони й існує

механізм, що забезпечує дію цих законів. Він вважав, що праця має природну та ринкову вартість. Природна вартість праці визначається можливістю продовження роду без збільшення або зменшення їх чисельності (стаціонарний рівень населення). Вона залежить від звичаїв країни. Ринкова вартість, в свою чергу, залежить від ринкового попиту та пропозиції робочої сили. Д. Рікардо прогнозував, якщо ринкова ціна перевищить природну, то робітники заводитимуть більше дітей, чисельність робітників зростатиме швидше, ніж попит на працю, а ринкова заробітна плата падатиме. Якщо ринкова заробітна плата впаде нижче природної, то надлишкове населення вмиратиме, що знову приведе до рівноваги попиту і пропозиції. Таким чином, Д. Рікардо вважав, що безробіття в ринкових умовах неможливе. В цьому суть «залізного» закону заробітної плати. Д. Рікардо звертає увагу на вплив нової техніки на робітників. Обсяг виробництва, як він вважав, може зменшитись і спричинити безробіття, адже зниження ціни на товари внаслідок застосування нової техніки призведе до розширення виробництва, так що частина робітників знову повернеться на роботу [54, с. 498].

Класична економічна наука розвивалась в період промислової революції. Взаємовідносини між учасниками ринку в цілому регулювались об'єктивно, без втручання держави. Д. Рікардо в своїх працях вперше описав вплив структурних змін в економіці на ринок праці.

Другий представник класичної школи французький економіст Ж. Б. Сей виходив з того, що сукупний попит автоматично поглинає весь обсяг виробленої продукції в умовах економіки з гнучкими цінами. Така ж сама ситуація характерна і для ринку праці: за умови гнучких ставок заробітної плати, ринкова економіка прагне до повної зайнятості. Заперечуючи в цілому можливість безробіття, пізніше класична школа розглядала можливість виникнення безробіття, але тільки як тимчасового явища.

Розділяючи та розвиваючи ідеї Д. Рікардо відносно впливу техніки та технологій на безробіття, він заклав основи «теорії компенсації», відповідно до якої лише на перших порах технології витискають робітників, а у подальшому

спричиняють зростання споживання та зайнятості за рахунок зниження вартості продуктів виробництва.

Ідею Ж. Б. Сея стосовно автоматичної рівноваги на ринку праці розкритикував Т. Мальтус. Розкриваючи причини порушення рівноваги на ринку праці, причину безробіття вчений вбачав у швидкому зростанні чисельності населення. Історичний досвід соціально-економічного розвитку не підтвердив думку вченого. Демографічна ситуація складається таким чином, що у багатьох розвинутих країнах простежується скорочення населення, але безробіття існує. Закон народонаселення, який, за думкою Т. Мальтуса, веде до безробіття, не має під собою об'єктивних підстав, не відображає причинно-наслідкових зав'язків. Рекомендації Т. Мальтуса відносно скорочення безробіття зводилися до наступного: для зменшення нагромадження капіталу треба підвищувати податки; зменшення безробіття за рахунок організації громадських робіт.

Більш глибоко та системно вивчав проблему безробіття К. Маркс, основні причини якого він пов'язував із нагромадженням капіталу в умовах зростання технологічного рівня виробництва. Капітал, що авансувався на придбання робочої сили, зростає повільнішими темпами, ніж інвестиції в засоби виробництва. Поряд з цим існувала ще одна причина безробіття – банкрутство підприємств в умовах ринку. Безробіття посилюється також циклічними кризами та спадами в економіці, міграцією сільського населення до міст. В працях К. Маркса ми знаходимо складові як структурного безробіття за рахунок структурних змін у технологіях виробництва, так і циклічного – як наслідок циклічності в економіці. Піддавши критиці теорію народонаселення Т. Мальтуса, К. Маркс сформулював закон народонаселення, який визначав, що робітники сприяють нагромадженню капіталу та виробляють засоби, що роблять цих робітників надлишковим населенням [34, с. 628, 653].

К. Марксу належить концепція резервної армії праці, яка складається із незайнятих робітників, котрі конкурують між собою на ринку праці і впливають на рівень оплати праці, а власне – на її зниження. На думку К. Маркса, в умовах капіталізму безробіття має три форми: поточну, приховану та застійну. Поточне

безробіття за Марксом – тимчасова втрата роботи, за якою кількість зайнятих має тенденцію до зростання, хоча і меншими темпами, ніж масштаби виробництва; приховане – відповідає неповній зайнятості (наприклад, сезонне), що обумовлює робітників шукати більш постійне джерело доходів. Під застійним безробіттям розуміється нерегулярна зайнятість або повна втрата роботи на тривалий час.

К. Маркс обґрунтував об'єктивну природу безробіття дією «загального закону капіталістичного нагромадження». Закон, за яким всезростаюча маса засобів виробництва може, внаслідок прогресу продуктивності суспільної праці, приводитися в рух із дедалі меншою затратою людської сили, виражається у тому, чим вища продуктивна сила праці, тим більший тиск робітників на засоби їх роботи, отже тим ненадійніша необхідна умова їх існування: продаж власної сили для збільшення чужого багатства або самозростання капіталу [34, с. 219]. К. Маркс також приділив увагу поділу резервної та активної армії праці. Промислова резервна армія, вважав він, або відносне перенаселення в періоди застою і середнього поживлення, впливає на активну робочу армію і стримує її вимоги в період надвиробництва. Отже відносне перенаселення є фоном, на якому здійснюється рух законів попиту і пропозиції праці [34].

Неокласичний напрям економічної теорії представлений працями Д. Гілдера, А. Лафера, А. Маршала, М. Фелстайна, Р. Холла та ін. В основу їх поглядів лягли положення класичної теорії А. Сміта. Вони розглядали ринок праці як внутрішньо неоднорідну і динамічну систему зв'язків, що підкоряються ринковим законам. Рівень заробітної плати (ціна праці) впливає на попит і пропозицію робочої сили, регулює їх співвідношення та підтримує необхідну рівновагу між ними. Заробітна плата гнучко реагує на кон'юнктуру ринку, змінюється залежно від реальної його потреби. Зміни заробітної плати впливають на попит і пропозицію праці. В результаті перевищення пропозиції праці над попитом виникає безробіття, а воно, в свою чергу, впливає на ціни на ринку праці у бік їх пониження, до тих пір, поки не встановиться рівновага. В основу обґрунтування теорії безробіття А. Маршал поклав теорію граничної продуктивності.

А. Пігу ґрунтовно досліджував проблему безробіття в книжці «Теорія безробіття». Він стверджував, що на ринку праці відсутня досконала конкуренція, завдяки чому підвищується вартість праці. Він відштовхувався від можливості розбіжностей між попитом і пропозицією на працю, та, як наслідок – циклічних коливань в економіці, в результаті чого виникає безробіття. Але він вважав, що утримання цієї розбіжності не можливе на протязі довгого періоду. Ринковий механізм та мобільність робочої сили налагоджують співвідношення між попитом і пропозицією на ринку праці. Але деякі причини, наприклад, фрикційні перешкоди не дозволяють швидко пристосувати рівень заробітної плати до попиту на працю, в результаті чого виникає безробіття. Він виокремлює два види безробіття – фрикційне та добровільне.

До основних положень теорії безробіття, що викладені в працях А. Пігу, слід віднести такі. По-перше, макроекономічний ефект зростання ВВП та зайнятості, що може визначитися споживанням внаслідок зростання реального добробуту населення (ефект Пігу). Він вважав, що реальна заробітна плата в роки спаду скорочується повільніше, ніж падають ціни, тому споживчий попит зберігається навіть в умовах спаду. По-друге, кількість працівників, що зайняті у виробництві, перебуває у зворотній залежності від рівня заробітної плати. По-третє, посилення впливу профспілок та введення страхування від безробіття.

Зазначимо наступне: представники школи відштовхувались від розуміння, що ринок має всі можливості та механізми для самостійного саморегулювання попиту та пропозиції на ринку праці. Тому вони не сприймали безробіття великою проблемою, а вважали, що у більшості випадків воно є добровільним, а чинники його виникнення є позаекономічними.

Але в найближчий час реальність спростила ці погляди. На початку 30-х років ХХ ст. світ стикнувся з масовим сплеском безробіття у роки так званої Великої депресії.

По-новому розглядає ринок праці та причини виникнення безробіття кейнсіанський напрям економічної науки. Ринок праці є інертна система, де ціна робочої сили досить жорстко фіксована. Параметри зайнятості – рівень

зайнятості і безробіття, попит на працю, рівень реальної заробітної плати – встановлюються не на ринку праці, а визначаються розміром ефективного попиту на ринку інвестиційних та споживчих товарів та послуг. На самому ринку праці формується тільки рівень заробітної плати і залежна від нього пропозиція праці, яка є основним чинником формування фактичної зайнятості. Вона характеризує тільки її максимальний рівень. Таким чином, Кейнс та його послідовники вважали, що попит на робочу силу регулюється сукупним попитом, обсягами інвестицій і виробництва, а вимушене безробіття обумовлене недоліком сукупного ефективного попиту, ліквідувати який можливо за рахунок експансіоністських заходів бюджетного та грошово-кредитного регулювання. Основні положення нової концепції функціонування ринку праці були запропоновані в роботі Дж. М. Кейнса «Загальна теорія зайнятості, процента і грошей» [19]. Він вважав, що безробіття в більшості випадків носить вимушений характер в зв'язку з обмеженим попитом на товари в економіці, близько 3-4% населення залишаються без роботи внаслідок суперечливого розвитку економіки, її структурної перебудови, постійного оновлення технологій.

Кейнс, на відміну від класиків, які виокремлювали лише два типи безробіття (фрикційне та добровільне), виділяє три типи: фрикційне, що обумовлене недосконалістю ринку праці, добровільне – обумовлене небажанням працювати за певний рівень заробітної плати, та вимушене, яке обумовлене макроекономічними чинниками. З ім'ям Кейнса в науці пов'язане повернення економічної теорії до макроекономічних проблем. Кейнсіанська концепція будується на державному втручанні і управлінні макроекономічними процесами, а механізм її реалізації ґрунтується на закономірностях і явищах психологічного характеру: схильність до споживання, до заощадження та інвестицій), а також на мультиплікативному зв'язку між головними економічними показниками. Кейнс звернув увагу на взаємозв'язок національного доходу та інвестицій, що, в свою чергу, залежить від частки доходів, які витрачаються на кожному етапі. Кейнс розвинув теорію Кана про мультиплікатор та розробив теорію мультиплікатора нагромадження. Мультиплікатор нагромадження – це коефіцієнт, що показує, у

скільки разів зросте національний дохід в результаті первинних інвестицій. Отже Кейнс і Кан визначили взаємозв'язок між інвестиціями, зайнятістю та безробіттям і національним доходом [19, с. 58].

Слід відмітити, що Кейнс вважав проблему безробіття багатофункціональною. Вона залежить від двох незалежних змінних: граничної схильності до споживання та граничної ефективності капіталу. Державне регулювання, на його думку, має здійснюватися через державний бюджет, податкову політику, регулювання заробітної плати та зовнішньоторговельну політику. З погляду Кейнса, інфляція є меншим злом, ніж безробіття, бо інфляція призводить до перерозподілу суспільної праці, тоді як безробіття зменшує її. Цей висновок не розділяли економісти в 70-х роках ХХ ст., а Ф. Хаєк (представник школи неолібералізму) вважав, що саме політика, спрямована на подолання безробіття за рахунок посилення інфляції, призвела до ще більшого безробіття.

Серед послідовників Кейнса, які послідовно розвивали його концепцію, слід виділити працю «Економіка недосконалої конкуренції» Джоан Робінсон. Вона висунула припущення, що саме недосконала конкуренція є головною особливістю ринкової економіки. На думку Дж. Робінсон, підтримуючи вищий рівень цін, ніж ціна ринкової рівноваги, підприємець отримає додатковий прибуток, а споживач – втрачає. Саме в цьому лежать причини криз, безробіття та нестабільності, як економічної, так і політичної.

В середині 70-х рр. ХХ ст. виникли явища, які не можна було пояснити кейнсіанством. Мова йде про стагфляцію, зростання рівня безробіття, яке супроводжувалося зростанням цін. Представники неокласичного напрямку розкритикували ідеї некейнсіанців. Вони вважали, що державне втручання в проблему безробіття веде до інфляції, яка досягнувши критичної межі, сама стає причиною безробіття. Високий рівень мінімальної заробітної плати, за думкою А. Пігу, змушує працедавців утримувати лише найбільш продуктивний персонал та звільнити працівників з нижчим рівнем кваліфікації. Неокласики відштовхувалися від того, що розбіжності між попитом і пропозицією робочої

сили провокують вимушене безробіття. Певна частина робочої сили не може знайти роботу не через небажання працювати, а саме через брак попиту.

Більшість представників неокласичного напрямку приймали версію, що підвищення мінімальної заробітної плати збільшує рівень безробіття низько кваліфікованих і недосвідчених працівників. Але вчені Д. Карт, Л. Кац, А. Крюгер поставили під сумнів таке твердження. За їхньою думкою, фірма моносонія наймає меншу кількість робітників з нижчою ціною, ніж конкурентна фірма, підвищуючи тим самим рівень безробіття для того, щоб зменшити платню, яку їй необхідно платити працівникам. Однак, мінімальна заробітна плата не дозволяє монополістові дотримуватися цієї стратегії, тому зайнятість до певного рівня може збільшуватися [72, с. 170].

Дискусія відносно впливу мінімальної заробітної плати на безробіття продовжується і в наш час. Часто рівень погодженої заробітної плати перевищує рівноважний, а фірми самостійно визначають необхідну їм кількість працівників. У результаті кількість зайнятих зменшується, а очікуване безробіття – збільшується [72, с. 171].

В той же час теорія стимулювання заробітної плати не може пояснити той факт, що безробіття формується у різних країнах по-різному, та з часом змінюється по-різному.

Монетаристська школа (М. Фрідман і Е. Фелпс та ін.) виходить з уявлення, що ринкова економіка є само налагоджуваною системою та ціновим механізмом, який сам визначає раціональний рівень зайнятості. Природний рівень безробіття в кожний момент часу володіє властивістю сумісності з рівновагою в структурі ставок реальної заробітної плати. Він відображає фактичні структурні характеристики ринків праці і товарів, у тому числі вартість інформації про вакантні робочі місця і наявну робочу силу, витрати мобільності та ін. Самі відхилення безробіття від рівноважного рівня – короткострокові. Рівень зайнятості більше рівноважного призводить до інфляції, а якщо менше – до дефляції. Політика стабілізації зайнятості має бути направлена на боротьбу з відхиленням рівня безробіття від його природного рівня.

Новозеландський економіст У. Філіпс запропонував нові підходи до проблеми безробіття. На статистичний даних Великобританії за 1861-1957 рр. виявив зворотній зв'язок заробітної плати та безробіття. Пізніше американські економісти П. Самуельсон і Р. Солоу пов'язали рівень безробіття та рівень інфляції, що дозволило криву Філіпса застосувати в дослідженнях національної економіки.

Але в умовах зростання такого фактору, як інфляційні очікування, виникла потреба у врахуванні цього фактору. М. Фрідман та Е. Фелпс припустили, що існує зворотна залежність між непрогнозованою інфляцією (різниця між фактичним і очікуваним рівнем інфляції) та циклічним безробіттям (різниця між фактичним та природним рівнем безробіття) [1].

Крива Філіпса – зворотний зв'язок між інфляцією та рівнем безробіття (ефект Філіпса), включаючи очікування населення щодо інфляції описується таким рівнянням:

$$\pi = \pi^e - \beta(U - U^*) + E, \quad (1.6)$$

де π – рівень інфляції,

π^e - рівень очікуваної інфляції;

β – коефіцієнт, що показує, як сильно реагує інфляція на динаміку циклічного безробіття;

U – фактичний рівень безробіття;

U^* – природна норма безробіття;

E – збурення пропозиції, спричинені змінами цін на сировину.

Зазначимо, що монетаристи довели, що теорія Філіпса правильна лише для коротких періодів часу та при умові приросту заробітної плати, скореговану на збільшення споживання. В тих випадках, які не відповідають таким умовам, відбувається переміщення кривої в залежності від очікувань інфляції або змін у природному безробітті.

Представники монетаризму вважали, що зміни в природному безробітті зміщують криву Філіпса, а стимулювання попиту вплине на виробництво лише

в короткостроковому періоді, як правило, близько двох років. Лише політика, яка впливає на пропозицію, зможе знизити рівень безробіття [35, с. 196].

Особливу увагу представники монетаризму приділяли впливу законодавства про мінімальну заробітну плату на безробіття. Це дозволило Фрідману сформулювати наступні висновки: по-перше, штучне підвищення оплати праці підвищує рівень безробіття, по-друге, надмірний соціальний захист породжує новий тип безробіття – «інституційне безробіття», у зв'язку з тим, що безробітних позбавляють стимулів до активного пошуку роботи. Найбільш ефективним засобом він вважав контроль за цінами, використання «грошового правила», що полягає в щорічному нарощуванні грошової маси в межах 3-5%.

Представники школи раціональних очікувань та теоретики економіки пропозицій в цілому поділяли висновки монетаристів відносно слабких державного регулювання ринку праці. Перші більше уваги приділяли шкідливості для зайнятості значних і дедалі більших соціальних нарахувань на заробітну плату, а другі – в системі державного соціального забезпечення.

Сучасна теорія реального ділового циклу вважає, що коливання рівня зайнятості є наслідком міжчасового заміщення пропозиції праці. Вона може пояснити тільки причини виникнення добровільного безробіття.

Інституційно-соціологічну школу (Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Бабрейт, Л. Ульман) відрізняло від інших шкіл те, що центр уваги в поясненні безробіття вони вбачали у різного роду інституційних реформах. Невідповідності, що є на ринку праці, вони пояснюють особливостями соціальних, професійних, галузевих, статево-вікових, етнічних та інших відмінностей в структурі робочої сили та відповідних рівнів заробітної плати.

Зростання безробіття в європейських країнах на сучасному етапі економісти часто пояснюють наступними причинами: щедрими виплатами безробітним, зниження попиту на працю, особливо некваліфіковану працю в умовах розгортання четвертої промислової революції, технологічними зрушеннями.

Особлива увага вченими-економістами приділяється аналізу сплеску безробіття в трансформаційних країнах (Д. Богіня, Т. Кім, Т. Костишина, Л. Лісогір, М. Семикіна та ін.).

Серед причин безробіття, як правило, називають такі: скорочення попиту на працю і зростання безробіття, як наслідок різкого і глибокого спаду виробництва, новий міжнародний поділ праці, за яким більшість постсоціалістичних країн опинилися аутсайдерами, ментальні особливості населення цих країн, інституційна неоформленість нового ринкового статусу праці, вплив новітніх технологій на структуру зміни попиту на робочу силу.

Саме зазначені причини призвели до стрімкого зростання прихованого безробіття в Україні в 1991-1995 рр.

Ще раз наголосимо на тому, що безробіття – це великі втрати, які несе економіка, особливо в умовах перетворення людського потенціалу в людський капітал. Саме в сучасних умовах розгортаються кардинальні та суперечливі тенденції в сфері зайнятості та безробіття, що вимагає від науковців глибоких досліджень цих тенденцій.

Спробу математичними розрахунками визначити рух рівня безробіття й зайнятості залежно від відхилення фактично виробленого валового національного продукту від потенційного зробив американський вчений Артур Оукен. Він вивів закон, згідно з яким щорічний приріст реального ВВП приблизно на 2,7% утримує кількість безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові два відсоткових пункти приросту реального ВВП зменшують кількість безробітних на один відсоток. Аналогічно, кожне додаткове скорочення темпів приросту ВВП на два відсотки спричинює зростання норми безробіття на один процентний пункт.

Закон Оукена дає змогу визначити рівень нормального безробіття, що, як встановлено, підвищується внаслідок розвитку ринкової економіки [36].

Із закону Оукена випливає, що, по-перше, певний приріст ВВП потрібний для того, щоб не дати збільшитись нормі безробіття. Чисельність робочої сили кожного року зростає, а її використання стає при цьому більш продуктивним. З

цих причин від 2,5 до 3% щорічного приросту реального ВВП має спрямовуватися на створення нових робочих місць, здатних стримувати безробіття на колишньому рівні. По-друге, більш швидкий приріст ВВП скорочує безробіття, тоді як відносне падіння темпів зростання збільшує кількість безробітних. Якщо темпи приросту ВВП збільшуються, наприклад, з 3 до 5%, чисельність безробітних знижується приблизно на один відсотковий пункт [25].

Зважаючи на те, що економічні, моральні й соціальні втрати від безробіття величезні, уряди всіх країн докладають зусиль, щоб досягти зниження рівня безробіття нижче природного, або нормального. Тому вводиться ще одне поняття «оптимального безробіття», що означає безробіття, рівень якого нижче природного. Досвід ряду країн свідчить, що в міру зниження рівня безробіття нижче природного випуск продукції значно збільшується понад потенційний. Але, як не парадоксально, досягнення оптимального рівня безробіття не забезпечує максимального рівня добробуту населення. Це відбувається внаслідок дії законів ринкової економіки: існує тісна залежність заробітної плати й цін на споживчі товари від розмірів безробіття.

Відповідно до законів ринку за інших рівних умов зростання попиту на будь-який товар, включаючи робочі місця й робочу силу, збільшує його ціну. Якщо збільшується попит на робочу силу, зменшується безробіття, а отже, збільшується заробітна плата. У цьому разі платоспроможний попит населення на споживчі товари зростатиме. Однак, за тими самими законами, ціни на споживчі товари зростатимуть ще швидше, знецінюючи в такий спосіб грошові доходи населення, тобто призводячи до інфляції. Отже, ринкова економіка змушена постійно шукати відповідь на запитання: зростання інфляції або зростання безробіття?

Зважаючи на те, що ринок робочої сили передбачає наявність певної кон'юнктури зіткнення попиту та пропозиції, зазначимо три типи кон'юнктури: дефіцит кадрів, повна зайнятість і безробіття. Показниками кон'юнктури на ринку праці є рівень безробіття та рівень незайнятості населення.

1.3. Чинники та особливості молодіжного безробіття в сучасних умовах

Сучасна молодь живе в більш технологічно і економічно розвиненому світі і може похвалитися кращим здоров'ям і освітою. Та все ж у деяких країнах, що потерпають від фінансових криз, війн та соціальних заворушень, молодь відчуває себе не такими ж захищеними з точки зору працевлаштування.

Так, і в Україні за I півріччя 2017 року рівень безробіття (за методологією МОП) склав 9,6%, при цьому рівень безробіття серед молоді віком 15-24 років – 17,8%. В структурі зареєстрованого безробіття на 01 жовтня 2017 року найменшу долю складає молодь, що здобула загальну середню освіту – 18%, далі випускники професійно-технічних закладів освіти – 34%, та найвагомішу частку займають випускники вищих навчальних закладів – 48% [28].

Складність та неспроможність молоді отримати гідне місце роботи, пов'язане, перш за все, з низкою ризиків, з якими стикаються кожен суб'єкт ринку праці: шукач роботи, роботодавець та держава. Проаналізуємо ж ці ризики. Закінчивши навчання, молода людина вступає на ринок праці в якості безробітного й зустрічає наступні загрози: проблеми у пошуку роботи, що не лише відповідає власним амбіціям та побажанням, а неможливість отримання роботи взагалі; невідповідність здобутих впродовж багатьох років навчання, знань вимогам роботодавців; знецінення отриманої професії; неготовність до навколишнього економічного та соціального середовища; вимушене входження до тіньового ринку праці. Молоді, яка зіткнулася з безробіттям, загрожує ще більший ризик безробіття в подальшому житті; соціально-психологічні проблеми (душевні та фізичні захворювання, втрата зацікавленості в житті), відсутність офіційного заробітку та захисту прав найманих працівників тощо.

Роботодавець бажає перенести на працівників загрози, пов'язані з невизначеністю на світових ринках; він прагне мінімізувати витрати та ризики, що можуть ці витрати спричинити, та при пошуку нових працівників віддають

перевагу більш досвідченим фахівцям і спеціалістам, ніж молодим випускникам вищих навчальних закладів. Вони не зацікавлені у фінансуванні навчання молодих працівників. З їхнього боку відбувається неналежне дотримання вимог законодавства в забезпеченні гідних умов та оплати праці. Як результат, в економіці відбувається ріст зайнятості в тіньовому секторі. Країна з низьким попитом на молодих професіоналів створює стимули вчитися довше. З іншого боку – чим довше люди навчаються, тим нижча частка економічно активного населення серед молоді.

Слід відмітити, що національне законодавство України містить низку положень про забезпечення молоді першим робочим місцем, що мало б позитивно впливати на ситуацію на ринку праці. Зокрема, відповідно до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу має додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Для такої категорії на підприємствах, установах та організаціях з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік [31].

Наявність молодіжного безробіття в країні несе серйозні втрати для держави в цілому: недовиробництво національного доходу, зростання витрат на допомогу безробітним, падіння рівня життя соціуму, зниження рівня заробітної плати, зменшення числа податкових надходжень, ріст чисельності зайвої робочої сили, втрата висококваліфікованого людського капіталу, погіршення демографічної ситуації, соціальне напруження в країні, зниження рівня освіченості і інтелектуального потенціалу суспільства.

Проблема забезпечення зайнятості та працевлаштування молоді є однією з найактуальніших для суспільства, оскільки рівень молодіжної зайнятості суттєво впливає на майбутнє економіки та державне становлення України [18].

Як було показано у попередніх підрозділах, економічна наука завжди приділяла увагу проблемі безробіття. Було сформульовано цілу низку фундаментальних теоретичних положень, які дозволили розробити теорію зайнятості та безробіття. Актуалізація вивчення молодіжного безробіття в сучасних умовах обумовлена, по-перше, тим, що це явище стає все більш явним та загрозливим, а, по-друге, що світ праці ускладнюється, зростає коло причин, що веде до молодіжного безробіття. Поряд із технологічними причинами бурхливого зростання цифровізації економіки, поширюється коло інституційних, соціальних та психологічних факторів впливу на молодіжне безробіття. Більше того зазначимо, що молодь, яка потрапила до складу безробітних – неоднорідна. В ній є декілька прошарків, які мають різну природу походження, що необхідно знати для грамотного вироблення напрямів зменшення безробіття. Виходячи з вищевикладеного вважаємо, що сучасна методологія дослідження молодіжного безробіття в умовах ускладнення соціально-економічних відносин в процесі цифровізації економіки повинна удосконалюватись. Доробок теоретичних узагальнень неокласичного, кейнсіанського та поведінкового підходів потрібно збагатити міждисциплінарним підходом, що дозволив би нам більш глибоко вивчити моделі поведінки молоді на ринку праці. Процес глобалізації суттєвим чином також впливає на структурні зрушення суспільного виробництва та асиметричним чином – на географічне розповсюдження зайнятості та безробіття. Сукупність інституційних чинників здатна формувати збалансоване гармонічне суспільство або, навпаки, породжувати відчуження молоді від працевлаштування та інших форм соціального життя. Тільки за рахунок нової методології, більш складної та такої, що враховує сукупність новітніх тенденцій розвитку та факторів впливу на зайнятість, можна виявити соціально-економічний портрет сучасного молодіжного безробіття, виявити його основні

види та розробити ефективну політику його подолання. Таким чином, методологія дослідження молодіжного безробіття в умовах цифровізації економіки має спиратися на взаємне узгодження теоретичних положень неокласичного, кейнсіанського та поведінкових підходів, а також передбачати використання міждисциплінарних досліджень глобального розгортання інституціональної обумовленості, включаючи особисті моделі поведінки.

Але заходи державного регулювання молодіжного ринку праці в Україні не є ідеальними та не спроможні якісно та всебічно подолати проблему молодіжного безробіття.

У сучасних умовах необхідно активізувати процеси підтримки ініціатив молоді щодо професійної підготовки та працевлаштування, заохочення її до активного пошуку роботи й отримання спеціальності або професії, що користується попитом на ринку праці. Для цього дуже важливою є повна та кваліфіковано надана інформація щодо перспектив професійного зростання молоді [83].

Звернемо особливу увагу на молодіжне безробіття в його найбільш гострій формі прояву. Саме цю форму (NEET) молодіжного безробіття можливо вивчити за допомогою вдосконаленої методології дослідження. В ній стикається результат сумісного впливу на посилення сучасних факторів впливу на безробіття: поведінкових, інституційних та економічних.

Молодь, яку відображає показник NEET – це ті молоді люди, які не працюють, не здобувають освіти та не навчаються, які не накопичують людський капітал за допомогою формальних та загальноприйнятих в суспільстві каналів і, швидше за все, можуть мати декілька асоціальних характеристик поведінки [70]. Оскільки накопичення їх людського, соціального та економічного потенціалу ускладнюється, NEET – це населення, найбільш схильне до соціальної ізоляції.

Склад NEET, що перебувають під загрозою соціального відчуження, дуже довгий і включає молодих безробітних, людей з обмеженими можливостями, молодих опікунів, молодих іммігрантів, бездомну молодь, молодих

правопорушників тощо. У цьому відношенні, Eurofound визначив три категорії NEET, найбільш ризиковані до соціального відторгнення:

- традиційно безробітні, які можна підрозділити на довготривалих та короткострокових безробітних;
- недоступні/неіснуючі, які включають в себе молодих опікунів, молоді з сімейними обов'язками та молоді люди, хворими чи інвалідами;
- відчужені – молодь, яка не шукає роботу або не навчається, і не вважають це власним обов'язком чи недієздатністю; ця група включає в себе неохайних працівників та інших молодих людей, які ведуть небезпечний та асоціальний спосіб життя.

Рівень NEET дуже тісно пов'язаний з економічними показниками та бізнес-коливаннями. Згадаємо, у 2006 році показник NEET впав з відносно низького рівня 17,6% до 16,5% у 2008 року, але потім зріс до 18,5% наступного року, після настання світової фінансово-економічної кризи. Потім показник зростав у більш скромних темпах до 2013 року, коли він досяг 20,1%, а в 2016 році зменшиться до 18,3 % [43].

З рекордним рівнем показника NEET після фінансово-економічної кризи серед політиків виникла занепокоєність тим, що ціле покоління молоді в ЄС може залишитися поза ринком праці на найближчі роки. Наслідки цього є двосторонніми: на особистому рівні ці особи, швидше за все, стають позбавленими прав та страждають від бідності та соціальної відчуженості, тоді як на макроекономічному рівні вони представляють значні збитки з точки зору невикористаних продуктивних можливостей та значних витрат з точки зору соціальних виплат.

У той час як зростаюча частка молодих людей залишалася в рамках навчання чи ненавчання, незважаючи на це в період з 2008 по 2016 рр. ставка NEET для молоді в ЄС-28 збільшилася на 1,8%.

Рівень NEET для молоді віком 15-24 роки у період з 2014 по 2016 рік впав практично у всіх країнах-членах ЄС. Як видно з таблиці 1.1., найбільшими темпами він спадав у Греції (на 8,7% з 41,8% в 2014 до 33,1% в 2016 році),

Угорщині (на 4,8% з 27,4 в 2014 році до 22,6% в 2016), Італії (на 4,6% з 46,2% до 41,6%), в Іспанії (на 4,2% з 38,7% до 34,2%) [43].

Таблиця 1.1

Показник NEET для молоді за віковими групами за 2014 та 2016 роки

Країна	Роки					
	2014			2016		
	15-19 років	20-24 роки	Разом	15-19 років	20-24 роки	Разом
Австрія	7,2	12,0	19,2	5,5	13,2	18,7
Бельгія	5,4	18,9	24,3	4,3	14,3	18,6
Чеська Республіка	3,2	12,3	15,5	2,1	11,3	13,4
Данія	3,5	12,7	16,2	2,5	9,5	12,0
Естонія	7,0	16,1	23,1	4,2	13,9	18,1
Фінляндія	5,5	15,6	21,1	4,2	17,4	21,6
Франція	7,9	18,4	26,3	7,3	21,9	29,2
Німеччина	2,9	10,1	13,0	3,4	10,8	14,2
Греція	10,5	31,3	41,8	8,1	25,0	33,1
Угорщина	6,8	20,6	27,4	5,1	17,5	22,6
Італія	11,2	35,0	46,2	9,4	32,2	41,6
Латвія	3,8	16,6	20,4	3,5	18,4	21,9
Нідерланди	3,6	10,4	14,0	3,7	8,5	12,2
Польща	4,0	19,2	23,2	5,6	18,0	23,6
Португалія	6,1	23,9	30,0	4,8	20,8	25,6
Словацька Республіка	5,7	18,6	24,3	6,1	16,8	22,9
Словенія	4,6	13,4	18,0	2,9	12,1	15,0
Іспанія	9,7	29,0	38,7	8,7	25,5	34,2
Швеція	4,3	12,0	16,3	3,6	10,8	14,4
Об'єднане Королівство	8,4	17,0	25,4	8,4	15,0	23,4

Розроблено автором за [31].

Але все ж рівень NEET залишався високим в цих країнах (Табл. 1.1). Таблиця 1.1 показує, що найбільше незайнятої молоді знаходиться у віковій групі 20-24 роки і цей показник для деяких країн продовжує зростати: у Фінляндії – з 15,6% до 17,4%, у Франції – з 18,4% до 21,9%, в Латвії – з 16,6% до 18,4%.

Щодо вікової групи 15-19 років, показник NEET за період з 2014 по 2016 рік спадав майже у всіх країнах ЄС, окрім Німеччини, де він зріс з 2,9% до 3,4%, у Польщі – з 4,0% до 5,6%, в Словацькій Республіці – з 5,7% до 6,1%. Це не

дивно, тому що багато хто з молоді віком 15-19 років досі відвідують школу (принаймні до 16 років у всіх країнах, окрім Греції, де діти лишають школу в 15 років).

Наслідки довготривалого відчуження молоді від ринку праці є важкими на економічному, соціальному та індивідуальному рівні. Європейський Фонд підрахував економічні витрати, які Європа платить за те, що в 2013 році високий показник NEET коштує країні 166 мільярдів Євро, що на 9 мільярдів Євро більше порівняно з 2012 роком. Більше того, відторгнення від ринку праці та навчання може також спричинити відчуження від громадянської участі молоді в суспільстві разом з ризиком порушень міжособистісної та інституційної довіри та екстремістської політичної поведінки. Виключення з ринку праці та від навчання на тривалий період може призвести до подальшого соціального відчуження. З цієї точки зору, чисельність населення NEET може розглядатися як додатковий показник, що кількісно визначає кількість молодих людей, що піддаються ризику подальшого соціального виключення.



Рис. 1.4. Показник NEET в країнах ЄС за 2014 та 2016 роки (у відсотках до вікової групи 15-24 роки).

Розроблено автором за [43].

Виключення з ринку праці та від навчання на тривалий період може призвести до подальшого соціального відчуження. З цієї точки зору, чисельність

населення NEET може розглядатися як додатковий показник, що кількісно визначає кількість молодих людей, що піддаються ризику подальшого соціального виключення.

Включення на ринок праці – це перший крок до повної соціальної інтеграції особистості в суспільство; з цієї причини високий рівень безробіття серед молоді є джерелом глибокого занепокоєння.

Безробіття серед молоді є загалом чутливим до макроекономічних подій та суттєво спричинено в країнах ЄС фінансовою та економічною кризою з 2008 року. За даними Євростату, з 2008 року темпи зростання безробіття серед молоді зростали, досягнувши 23,5% у 2013 році, а в 2014 році скоротитись до 21,9%. Ситуація продовжувала зростати протягом 2014 року, а в квітні 2015 року рівень безробіття серед молоді (15-24 роки) в ЄС-28 зменшився до рівня 20,7% – такого ж, який був зафіксований у липні 2009 року. У країнах-членах спостерігалась велика різниця у рівні безробіття серед молоді, починаючи з квітня 2015 р., з 7,2% у Німеччині та 10,0% в Австрії до 49,6% в Іспанії та 52,5% в Греції. Хоча темпи розбіжностей між державами-членами сповільнилися, вони залишаються високими на європейському рівні. В останні роки ситуація помірно покращилась, але в цілому в ЄС понад 20% молодих людей все ще шукають роботу [103].

Криза призвела до значного збільшення рівня довгострокового безробіття молоді в Європі. Затяжне відчуження молоді з ринку праці є джерелом глибокої занепокоєності європейськими організаціями, оскільки довгострокове виключення з ринку праці в ранньому віці може призвести до наслідків для життя на тлі низьких результатів працевлаштування, низької заробітної плати, підвищений ризик виключення та асоціальний спосіб життя – все це сприяє соціальній ізоляції. Незалежно від ініціатив щодо реінтеграції та включення безробітної молоді у ринок праці на державному або європейському рівні, до кінця 2013 року європейські країни не тільки демонстрували зовсім різні рівні безробіття серед молоді, але і різну пропорцію довгострокового безробіття серед молоді.

На рисунку 1.5 показаний рівень та тривалість молодіжного безробіття у деяких країнах ЄС-28 в 2016 році, що розподілений за тривалістю на короткострокове (менше 12 місяців) та довгострокове (більше 12 місяців).

У деяких країнах високий рівень безробіття серед молоді співпадає з високими показниками довгострокового молодіжного безробіття. Країни з дуже високими показниками довгострокового безробіття серед молоді – Греція (25,1%), Італія (19,4%), Чорногорія (20,1), Іспанія (12,8%), Хорватія (12,5%) та Словаччина (10,6%). У Греції 47,3% молодих людей були безробітними у 2016 році, причому чверть – довгий строк. І навпаки, країни з низьким рівнем довготривалого безробіття серед молоді - Фінляндія (1,5%), Швейцарія (1,7%), Нідерланди (1,7%), Німеччині (1,5%), а потім Данія (1,0%). У всіх цих країнах вже існують і успішно функціонують схеми гарантування та включення молоді до ринку праці [103].

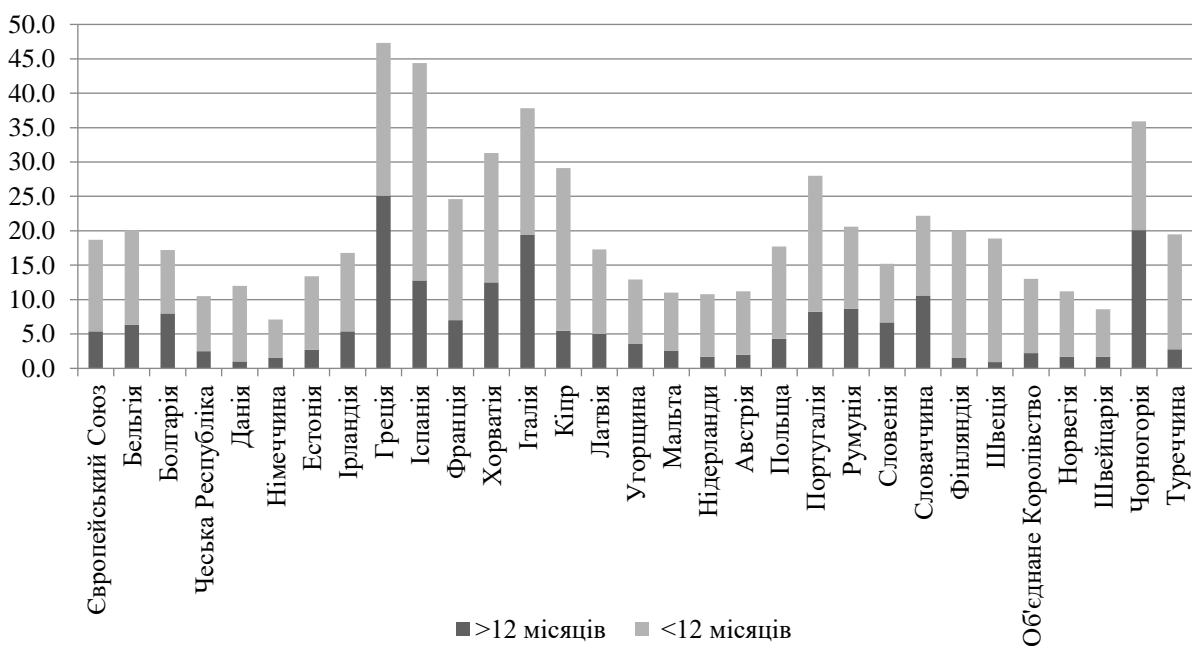


Рис. 1.5. Тривалість молодіжного безробіття в 2016 році (у відсотках від загального рівня молодіжного безробіття).

Розраховано за [103].

Географічне розташування є важливим фактором ризику появи довгострокового безробіття, що може бути спричинена відмінностями різного рівня розвитку регіонів, структурою промисловості та професійним складом робочої сили.

Статус іммігранта або належність етнічній меншині, робота в певному секторі також є факторами ризику довготривалого безробіття. Працівники в галузі виробництва та промисловості, будівництва, інформації та фінансових послуг, сектора сільського господарства зазнали підвищеного ризику стати довгостроковими безробітними внаслідок кризи, тоді як до професій, найбільш постраждалих від довгострокового безробіття, відносяться некваліфіковані, напівкваліфіковані, ремісничі та сільськогосподарські робітники [102].

Довгострокове безробіття може сильно вплинути на становище молоді та ризик його соціального відчуження. Зокрема, хоча безробіття є згубним для всіх сфер благополуччя, тривалість безробіття є фактором до визначення ступеня цієї шкоди. Зокрема, дослідження показують, що марнування часу на безробіття не тільки сильно впливає на всі аспекти психологічного благополуччя та якості життя молоді людини, але також зменшує їх рівень соціального та сімейного життя, рівня життя та результати майбутнього працевлаштування. Крім того, це знижує їх рівень довіри до інститутів та можливості брати участь у волонтерській діяльності та залученні до громадянського суспільства.

Існують й інші фактори, що впливають на соціальне включення молоді.

Окрім зайнятості молоді, наступні чотири індикатори також відіграють вирішальну роль у соціальній інтеграції молоді та призводять їх до ризику подальшого виключення.

1. *Навчання та раннє завершення школи.* Вихід з навчання є сильним визначальним чинником припинення NEET і може призвести до подальшого соціального відчуження. Що стосується включення до освіти, то 12,7% усіх молодих людей у віці від 18 до 24 років - це ранні випускники в Європі (рівень раннього виходу з навчання в школі розраховується як частка молодих людей у віці від 18 до 24 років, які закінчили не більше ніж середню освіту та не беруть

участі у подальшій освіті або тренінгах серед загальної чисельності населення 18-24-річних осіб) [70]. Хоча спостерігається позитивна тенденція скорочення рівня раннього виходу з навчання у школах Європи, високий рівень цього показника зберігається в країнах-членах. За 2017 рік найвищі показники спостерігаються в Іспанії, де 18,3% молодих людей є випускниками школи, в Туреччині – 32,5%, в Ісландії – 17,8%, в Болгарії – 12,7%, а найнижчі - в Хорватії (3,1%) та Словенії (4,3%). Високі рівні раннього завершення школи, як правило, означають, що молоді люди не мають навичок та кваліфікації, що може призвести до підвищеного ризику безробіття та, відповідно, бідності та соціальної ізоляції. В 2017 році в Словаччині 44,5% молодих людей, зареєстрованих як безробітні, мають середній або нижчий рівень освіти, а також в Хорватії (48,5%), в Греції (48,9%), в Іспанії (48,3%), Франції (37,8%) та на Кіпрі (35,5%). Скорочення кількості школярів, що навчаються у початковій школі в ряді країн, свідчить про те, що молодь вирішує залишитися в школі з огляду на брак робочих місць та перспективи зайнятості.

2. *Житлове становище.* Що стосується житлової ситуації молоді, то в 2016 році вік, в якому 13% молодих людей в ЄС залишали батьківський дім – 16-24 роки. Вік, в якому молодь покидала батьківський дім, залишався стабільним під час кризи. В 2017 році в Болгарії кількість молоді, що покинула дім у віці 16-19 років становила близько 44%, в Бельгії – 37,1%, в Данії – 39,4%. Проте дані Євростату за 2016 рік показують, що деякі країни виділяють особливо високі показники депривації житла у віці 16-24 роки, такі як Кіпр (24,2%), Болгарія (22,5%), Сербія (24,7%), Італія (20,9%) та Бельгія (21,1%) [102].

3. *Стан здоров'я.* Якщо говорити про стан здоров'я молоді ЄС (віком від 16 до 29 років), то в 2019 році загалом 90,9% повідомляють, що в цілому їхнє здоров'я вважається добрим та дуже добрим. Поганим або дуже поганим здоров'ям страждають 3,2% молоді Великобританії, 3,1% в Данії, 2,7% в Словенії, 2,6% в Норвегії.

Самостійно визначений стан здоров'я, який не відповідав результатам медичного обстеження, був найнижчим серед Латвії (15,1%) та Португалії

(14,5%), а менше молодих людей повідомили про поганий стан здоров'я Греції (2,3%), Кіпру (3,2%), Болгарії (3,3%), Румунії (3,8%) та Іспанії (4%).

Стан здоров'я молодих людей у 1-5 квинтилях рівня доходів за 2016 рік на 95% відповідає доброму та дуже доброму здоров'ю. У всіх країнах-членах спостерігається низький рівень скарг на погане здоров'я (близько 1-2%).

Хоча рівень психологічного благополуччя молоді, як правило, вище, ніж у населення в цілому, безробітні та неактивні молоді люди дають порівняно низький рівень їх суб'єктивного благополуччя. Молоді люди мають значно краще, ніж у середньому, психічне самопочуття скрізь у Східній Європі та деяких країнах Південної Європи (особливо Болгарії, Греції, Румунії та Словенії). Крім того, значна частина молоді в Європі (4,2%) повідомила про невирішену потребу в медичному огляді з причин перешкод до їх доступу в 2011 році. Ця незадоволена потреба на 4,5% вище серед тих, хто отримує найнижчий дохід. Цей ефект демонструє більшість країн (окрім Чехії, Естонії, Литви, Мальти та Польщі), особливо з високим відставанням у Болгарії в 2011 році - 14,3%.

Існують труднощі доступу молоді до послуг охорони здоров'я. Загалом 44% молодих респондентів зазначили, що час очікування створює незручності, але все ж дає результат, тоді як 37% вказують на те, що послуга їм надана несвоєчасно. Пошук часу для відвідування до лікаря (через роботу або догляд) є проблемою для 32% молодих людей, а вартість медичного обслуговування - це проблема на 31%. Відстань до лікаря або лікарні є меншою проблемою, яку переживає 18% молоді.

Існує різниця між країнами-членами щодо вагомості таких бар'єрів: вартість медичних послуг є основним бар'єром на Кіпрі та Ірландії, але не так важлива в Великобританії та Данії, тоді як у Греції та Італії затримки, час очікування та витрати - це все, здається, є проблемами.

4. *Соціальна участь.* Молоді люди, позбавлені освіти, працевлаштування або навчання, мають більш високий ризик політичного та соціального відторгнення, ніж їхні «не-NEET-ці». Їм притаманний нижчий рівень довіри,

політичних інтересів та політичної та соціальної активності у порівнянні з «не-NEET-цями», хоча різниця може бути знайдена між кластерами доходів та добробуту в різних країнах.

Так, молоді люди віком від 18 до 24 років менш ймовірно братимуть участь у засіданнях політичних організацій та контактують із політиками, хоча вони дещо частіше відвідують протести чи демонстрації. У 2012 році найнижчий рівень участі у політичних діях в Угорщині (10,9%), Болгарії (11%) та Мальті (12,6%), найвищий - у Швеції (54,4%), Фінляндії (42%) та Данії (38,7%) [31]. Волонтерство є відносно поширеним серед молоді: загалом, кожна вісімка брала участь у волонтерських заходах за попередні 12 місяців, а 11% - добровільно, принаймні щомісяця. Аналогічні показники й для старших вікових груп. Проте існують відмінності у різних країнах: близько половини молодого населення добровільно, принаймні іноді, займаються волонтерством в Австрії, Фінляндії та Ірландії, але менш ніж на 1/4 від Болгарії, Греції, Угорщини та Польщі. Неактивні та безробітні молоді люди, найімовірніше, добровільно працюють, мабуть, через те, що вони не мають доступу до волонтерських можливостей через роботу або освіту.

Молоді люди сильно постраждали від економічної кризи 2008 року. В результаті підвищення рівня безробіття серед молоді частка молоді, яка вийшла з ринку праці та навчання, значно зросла за останні роки. Хоча в квітні 2015 року рівень безробіття серед молоді знизився до 20,7%, і є помітні ознаки поліпшення, частка безробітних молодих людей все ще залишається дуже високою в деяких країнах-членах ЄС. В результаті кризи молоді люди стикаються з найвищим ризиком соціальної ізоляції, і близько 7% людей віком від 15 до 24 років в даний час не працюють, не навчаються та не проходять перекваліфікацію. Більш того, під час кризи зафіксовано значне погіршення життєвих умов молоді, що впливає на аспекти їхнього життя, такі як житлове становище, стан здоров'я та соціальна участь.

Це можна побачити у відповідному зростанні показника NEET та довготривалому рівні безробіття у більшості європейських держав-членів.

Розмежування з ринку праці та освіти перешкоджає накопиченню людського, соціального та економічного капіталу для молоді. Є багато наслідків відторгнення молоді: низький рівень майбутніх результатів зайнятості, ризик фізичних та психічних проблем, погіршення добробуту та загальних умов життя та існує підвищений ризик асоціального способу життя, включаючи підвищений ризик злочинності та зловживання наркотиками, і це може статися при невеликій, недостатній, частковій участі в економічному, соціальному та культурному житті та рівні життя та добробуту нижчому, ніж той, який вважається нормальним у європейському суспільстві. Ці наслідки можуть призвести до подальшого соціального відчуження, яке може тривати протягом усього життя. Це може суттєво послабити можливість молоді повної участі на ринку праці та в суспільстві, залишаючи їх постійно покладатися на системи соціального забезпечення.

Саме тому необхідно мати чітке уявлення щодо особливостей молодіжного безробіття у умовах цифровізації. Тут слід враховувати наступне. По-перше, молодь – найважливіший ресурс подальшого розвитку економіки та суспільства. Здоров'я, знання, енергія, комунікативність тощо – складають особливості та основу людського потенціалу та стають поза його активним використанням. По-друге, система господарювання в умовах розгортання четвертої промислової революції посилює протиріччя між технологічним розвитком та соціальною адаптацією молоді до нових умов життя. За таких умов виникає безліч проблем психологічного та економічного характеру, поширюється процес невключення молоді в соціально-трудова відносини та інші форми суспільного життя. Молодіжне безробіття найбільш трагічне саме тому, що непрацевлаштована молодь, як правило, втрачає цінність праці та впадає в стан соціальної ексклюзії. Отже, саме внаслідок розмитості стану безробітного; зниження цінності праці, поширення прекарізації зайнятості, як джерела безробіття; зростання розривів в рівнях освіти серед безробітної молоді; відсутності дієвого соціального захисту молоді на ринку праці в сучасних умовах актуалізується потреба в інституціональному забезпеченні включення молоді в статус працівника.

Інститути держави та громадянського суспільства повинні охопити молодь різноманітними програмами, спрямованими на всебічну допомогу адаптування її до нових умов існування.

З усіх цих причин ключове значення має забезпечення повної участі в суспільстві та сприяння активному залученню молоді до ринку праці та зайнятості.

Висновки до розділу 1

Безробіття є важливим макроекономічним показником нестабільної економіки. Воно визначає частину працездатного населення, яке бажає працювати, але не може знайти роботу. Найбільш соціально-гострою його формою є молодіжне безробіття.

Молодіжне безробіття можна визначити як соціально-економічне явище, при якому частина працездатного, й того, що бажає працювати населення у вікових рамках від 16-34 років не може знайти роботу за своєю спеціальністю, або працевлаштуватися взагалі (межі вікового інтервалу в конкретному національно-історичному просторі можуть коливатися).

Дискусійне питання стосовно безробіття продовжуються і у наш час між основними напрямками та школами економічної теорії. Вивчення сучасних трансформацій ринку праці, поширення факторів впливу на зайнятість та безробіття потребують більш ретельного вивчення особливостей сучасного безробіття. Економісти, в залежності від критеріїв, обраних для його структурування, відокремлюють ще близько 70 різноманітних видів безробіття.

В сучасній економічній науці існує багато різних інтерпретацій кейнсіанської та неокласичних теорій безробіття, а також спроба синтезувати їх між собою протилежних по суті ці дві теорії. Як показує практика, жодна з них не може довести свою перевагу у зв'язку з тим, що різні країни в різні історичні періоди брали їх за основу економічної політики та отримували різні результати.

Представники інституційного та поведінкового напрямку економічної науки дослідження безробіття розвинули альтернативні пояснення причин розбалансованості ринку праці. Тому пошук відповідей на скорочення безробіття вбачають у площині інституційних реформ, які визначають поведінку індивіда на ринку праці.

Економічна наука взагалі розвинула потужний аналітичний інструментарій та сформулювала низку фундаментальних теоретичних положень, що дають змогу досліджувати особливості та закономірності розвитку ринку праці, зайнятості та безробіття. Але в силу ускладнення соціально-економічного розвитку, впливу глобалізації та цифровізації економіки на ринок праці методологія дослідження молодіжного безробіття оновлюється за рахунок міждисциплінарного поєднання економічної науки та соціології, соціальної філософії, глобалізації та технології.

Поряд з економічними втратами суспільство в умовах зростаючого молодіжного безробіття стикається з широким спектром соціальних наслідків, як незадоволення, незахищеність і погане майбутнє працевлаштування, молодіжна міграція, правопорушення та проблеми психічного та фізичного здоров'я тощо.

Актуалізація вивчення проблеми молодіжного безробіття пов'язана з тим, що явище стає все більш значущим та потребує новітніх адекватних форм його вирішення.

Технологічна революція, що активно розвивається в останні десятиріччя формує нові виклики, які потрібно враховувати в молодіжній політиці взагалі, та в молодіжній політиці на ринку праці особливо.

Основні положення цього розділу викладені у статтях автора [62, 66, 74, 136].

РОЗДІЛ 2

МОЛОДІЖНЕ БЕЗРОБІТТЯ В СИСТЕМІ СУЧАСНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Молодіжне безробіття в системі сучасних трансформацій соціально-трудо­вих відносин

Світ ХХІ століття – не тільки динамічний, складний, але й дуже нестійкий, в якому забагато ризиків та суперечностей. В такий світ потрапляє молодь. Нестійкість соціально-економічного розвитку визначається наступними суперечностями:

- поглибленням асиметрії соціально-економічного розвитку, що знаходить своє вираження, перш за все, в протилежних тенденціях зростання населення планети (більш 7 млрд. осіб) та зменшення ресурсного потенціалу;
- зростання світового валового продукту та тенденції порушення екосистеми (зміни клімату на планеті, загрози пандемій тощо);
- зростання розривів в матеріальному становищі, доходах, зайнятості тощо між різними верствами населення та країнами світу;
- динамічні технологічні зміни та накопичення негативних наслідків їх впливу на зайнятість та безробіття населення.

Нестійкий розвиток охопив, перш за все, ринок праці, негативно впливає на населення в цілому, особливо на молоде покоління.

В науковій літературі широко обговорюється питання нестійкої зайнятості та прекарізації зайнятості.

Значний вклад в дослідження концептуальних основ цього явища внесли зарубіжні вчені З. Бауман [7], У. Бек [85], Л. Болтанськи, Е. Кьяпелло [10], Л. Воско [143], А. Каллеберг [119-121], Р. Хепп [142], М. Річеррі [56], К. Поланьї [131], Г. Сдендінг [71], Р. Сеннет [137] та інші. Серед вітчизняних дослідників цієї проблеми слід назвати А. Колота [22, 23], Л. Ємельяненко [17], Г. Лопушняк [30].

В наступний час найбільш кардинальних змін зазнає система соціально-трудових відносин. Ці зміни торкаються змін уявлень про працю, її організації, умов реалізації, а також оплати. Відомий український дослідник А. Колот наступним чином оцінює гостроту змін в соціально-трудої сфері: «Особливо наочно динаміка нестабільності, асиметрії в різноманітних її проявах простежується на прикладі соціально-трудої сфери, у центрі якої знаходиться економічно активна людина і яка (сфера) є інституціональним простором формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин, які все більше зазнають ознак «нездорових»» [23, с. 205].

Прояв ознак того, що сучасна система соціально-трудових відносин знаходиться в кризовому стані, більшість вчених знаходять в таких явищах, як гнучкість зайнятості, нестандартні форми зайнятості нестійка зайнятість та прекарізація.

Історично та логічно трансформацію соціально-трудових відносин в цілому та праці, перш за все, було розглянуто в роботі З. Баумана «Індивідуалізоване суспільство». Він відмічав, що джерела руйнування світу праці знаходяться в товаризації праці, відділенні робітників від засобів існування [7, с. 23]. Саме в цьому акті знаходить прояв перетворення праці як способу життя до визнання його, як товару. За думкою Баумана, сьогодні ми бачимо кінець трудової діяльності у відомому та звичайному для нас вигляді, перехід до праці за короткостроковим миттєвим контрактом, або й зовсім без такого, до роботи без усяких оговорених гарантій [7, с. 30]. Глобалізація відображає різношвидкісні процеси: з одного боку, капітал з більшою швидкістю стає екстериторіальним, тобто набуває наднаціональні характеристики, тоді як з іншого боку, робітники ще в більшій мірі підпорядковані національним ринкам праці. Виникає асиметрична ситуація, коли вигоди гнучкого ринку праці все більше привласнюють капітал, а робітники – втрати. У. Бек у праці «Сміливий новий світ праці» [85] пов'язує кількість робочих місць із неолібералізацією та переходом від індустріального суспільства до інформаційного.

Виходячи з вищесказаного, зазначимо наступне: нестійка, нестабільна зайнятість – сучасна тенденція, яка й в подальшому буде набувати сили. В свою чергу, ця тенденція розмиває уявлення стосовно зайнятості та безробіття, а також відображає вимушений для робітників характер трудових відносин. Він пов'язаний із послабленням їх захищеності та стабільності, перенесенням відповідальності на працю.

Нестійка зайнятість та зростання безробіття є відповіддю на виклики структурних змін в економіці, які, в свою чергу, відображають технологічні перебудови економіки та їх первинної ланки – фірми.

Прекарізація стає нормою життя, проявляється як структурна характеристика сучасного капіталізму. Вона змінює життя людей, створює негативні ефекти економічного, соціокультурного характеру. Формується соціальна вразливість суспільства. Таким чином, «прекарізація занятості з врахуванням усіх її негативних проявів, є, по суті, однією з найбільш гострих глобальних проблем сучасності» [142].

Зазначимо, що збільшення нестандартної зайнятості притаманне усім країнам світу, включаючи економічно розвинуті. В країнах ОЕСР нею охоплена, за різними оцінками, від 15% до 25% робітників. В цілому в світі десятки мільйонів людей працюють на робочих місцях, які знаходяться поза зоною постійної зайнятості [143]. Додамо, що серед них чимало людей з вищою освітою, яка, на жаль, не виконує функцію гарантії стабільного соціального становища. Ще більша доля в їх складі належить молоді.

Широке поширення нестандартних форм зайнятості в усьому світі характеризує зміни в стадії розвитку виробництва, коли здійснюється перехід до нового економічного укладу. Основними факторами, що призвели до появи та поширення нестандартних форм зайнятості є наступні: новий поділ праці, що базується на новітніх технологіях виробництва і, перш за все, інформаційних; глобалізація світового простору. Починаючи з другої половини 70-х рр. минулого століття в розвинених країнах відбулася зміна індустріальної стадії розвитку економіки на постіндустріальну, що супроводжувалося впровадженням

у виробництво комп'ютерних технологій, заміною важкої фізичної праці робототехнікою, скороченням чисельності найманих працівників. Такі зміни спричинили появу нових підходів до використання робочої сили. Насамперед, змінюються умови виробництва, які супроводжуються підвищенням гнучкості використання праці працівників, що пов'язано зі скороченням і значною зміною загальноприйнятих форм зайнятості. При цьому зацікавленою стороною зміни трудових відносин виступали не тільки роботодавці, які пропонували відмінні від раніше існуючих умови найму, а й самі працівники, які підвищували попит на більш гнучкі форми праці.

Соціально-трудова сфера зазнала чи не найбільшого впливу у зв'язку з глобалізацією економічних відносин та праці. Ринок праці – рухлива система, яка швидко реагує на зовнішні фактори змінами своїх параметрів (попит, пропозиція праці, виникнення нових суб'єктів і утворень, зникнення старих). Одним із центральних інститутів ринку праці, з якого починається правова регламентація відносин включення осіб до суспільного виробництва, є інститут зайнятості [142].

В умовах цифровізації економіки особливо важливо виявити причини поширення молодіжного безробіття. Перш за все слід звернути увагу на тенденцію ретоваризації праці, що, на наш погляд, відображає складну трансформацію одночасного поєднання зміни змісту праці та її цінності у молоді. Попередня тенденція руху праці до творчості перекривається ринковими відносинами ціни праці. Ретоваризація праці якраз й виражає процес випереджаючого зростання у молоді відношення до праці як до джерела існування, а не засобу індивідуального розвитку. Не всі групи молоді підкорені цій тенденції, але на даний час вона набирає обертів. Вважаємо, що ця тенденція пов'язана з деструктивним впливом новітніх технологій на молодіжну зайнятість. Це проявляється, як в поширенні гнучких форм праці, так і в прекарізації, як в поширенні вимог до претендентів до зайнятих, так й в невідповідності системи підготовки кадрів з навчальних закладах, як в суперечності у можливостях молоді у прикладенні своїх зусиль на ринку праці,

так й у відсутності такої можливості в силу скорочення чисельності робітників під впливом сучасних технологій. Нажаль молоді люди, незважаючи на наявність у них певних конкурентних переваг, слабніше за доросле населення адаптуються до нових вимог ринку праці. Саме зараз рахунок перелічених причин, ми маємо актуальну проблему молодіжного безробіття. Сукупність цих причин дуже різноманітна, вона не зводиться тільки до економічних або психологічних. На нашу думку, в умовах цифровізації економіки, випереджаючий розвиток технологій в цілому дуже слабо адаптований до суспільства. Тільки на шляху глобалізації технологічної складової суспільного виробництва можливо подолати негативні впливи цифровізації економіки на молодіжну зайнятість та скоротити молодіжне безробіття.

На сьогодні необхідним є надання теоретичної характеристики форм прояву соціальної ексклюзії молоді, до яких слід, на нашу думку, віднести: віртуалізацію життя молоді, що відбувається під впливом фрагментації суспільства та цифровізації економіки; підвищення рівня або строків вимушеного безробіття, яке спричинене структурними зрушеннями та упередженістю роботодавців по відношенню до молоді; збільшення добровільного безробіття (цю категорію молоді відображає показник NEET в європейських країнах), тобто безробітної молоді, яка не працює, не навчається і не проходить перепідготовку.

Зайнятість характеризується як соціально-економічне явище, яке відображає раціональне використання ресурсів праці, задоволення потреб народного господарства в робочій силі, забезпечення належного рівня життя зайнятого населення, задоволення потреб працівників у підвищенні професійного рівня, у всебічному розвитку особистості.

Зайнятість населення – це діяльність, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, яка, як правило, приносить дохід у вигляді заробітної плати, додаткових грошових допомог, натуральних виплат тощо.

Під зайнятістю, як економічною категорією, розуміють сукупність соціально-економічних відносин у суспільстві, які забезпечують можливості

прикладання праці в різних сферах господарської діяльності, і виконують функції, пов'язані з відтворенням робочої сили на всіх рівнях організації суспільної праці і виробництва.

За Законом України «Про зайнятість населення» зайнятість пропонується розуміти як не заборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їх особистих та 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 [49].

Загалом класифікацію видів зайнятості проводять за характером діяльності, соціальною, галузевою приналежністю, територіальною ознакою, рівнем урбанізації, професійно-кваліфікаційною ознакою та видами власності.

За характером діяльності виділяють: економічно-господарську зайнятість, тобто всі види діяльності зі створення валового продукту й національного доходу; службову зайнятість, пов'язану зі службою в Збройних силах, роботою на вибраних, назначених посадах; соціальну зайнятість, яка пов'язана з виконанням функцій соціального характеру (творча, інтелектуальна зайнятість, навчання, релігія, а також догляд за дітьми, людьми похилого віку та інвалідами).

За соціальною належністю зайнятість визначає робітників, службовців, управлінський персонал (менеджери); фермерів, підприємців.

За галузями народного господарства та сферами виробництва визначається зайнятість у матеріальному виробництві; невиробничій сфері; окремих крупних галузях народного господарства.

Територіальна ознака вивчає зайнятість за окремими регіонами, адміністративно-господарськими одиницями, рівнем урбанізації.

За статево-віковою ознакою виділяють зайнятість чоловіків та жінок; молоді, осіб середнього та похилого віку.

За видами власності визнається зайнятість на підприємствах і в організаціях, які відносяться до різних видів власності: державної, приватної, або колективної.

Форми зайнятості — це організаційно-правові способи, умови використання праці. Виділяють форми зайнятості за різними класифікаційними ознаками.

За формами організації робочого часу розрізняють повну й неповну зайнятість.

За статусом діяльності розрізняють первинну (основну) зайнятість і вторинну (додаткову) зайнятість.

За характером організації робочих місць та робочого часу розрізняють стандартну і нестандартну зайнятість. Стандартна зайнятість характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця; стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року; наявністю стабільного робочого місця, чітко визначеним часом початку та закінчення робочого дня; законодавчо встановленою тривалістю робочого дня (тижня, року). Нестандартна (альтернативна) зайнятість — це трудова діяльність, яка не відповідає стандартним правилам. Саме на цьому виді зайнятості зупинимо свою увагу.

За стабільністю трудової діяльності розрізняють постійну і тимчасову зайнятість. Постійна — це зайнятість з відносно стабільним місцем роботи. Тимчасова — це зайнятість з тимчасовим, епізодичним, сезонним характером роботи.

За формами правового регулювання використання робочої сили розрізняють регламентовану (легальну) зайнятість і нерегламентовану (нелегальну). Регламентована зайнятість — це діяльність, яка відбувається у межах закону. Нерегламентована зайнятість — це діяльність, яка відбувається без укладання трудового договору, не враховується держстатистикою, без оплати податків тощо.

Кількісне і якісне зростання нетипових форм праці відбулося в Західній Європі та Сполучених Штатах Америки в 70-х роках минулого століття, але

визнання правом існування нестандартних трудових відносин відбулося лише в кінці 1990-х на початку 2000-х років у нормативних актах Міжнародної організації праці (приміром, Конвенція № 181 «Про приватні агентства зайнятості»). У 2008 році було прийнято Директиву ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС [131].

Хоча нестандартні форми зайнятості об'єднують декілька різних видів зайнятості, основна спільність полягає в тому, що вони не є «стандартними» робочими місцями. Проте не існує юридичного визначення «стандартної зайнятості». Навпаки, ідея «стандартної зайнятості», а точніше «стандартні трудові відносини», походить від правового регулювання або «договірного оформлення» трудових правовідносин, які почали з'являтися у Великобританії та інших європейських країнах в другій половині XIX століття, що сформувала правову відмінність між зайнятістю та самозайнятістю.

Правове регулювання трудових відносин не відбувалося автоматично у відповідь на економічні потреби, а також це не пряма юридична відповідь на вимоги робітників або роботодавців. Навпаки, трудовий закон виник і розвивався разом з економічними змінами [71].

У Сполученому Королівстві Промислова революція будувала «ієрархічну» модель служби, яку відбиває Закон Роботодавця-власника та робітника-раба від 17 червня 1823 року і була покладена у загальне право. Закон відображав права суб'єктів трудових відносин та здійснив значний вплив на трудовий рух в метрополії, Канаді, Австралії, Новій Зеландії, Південній Африці. За цим законом значно підвищувалась відповідальність працівника, його дисципліна праці, виконання посадових обов'язків [137].

Як пояснюють британські вчені Симон Дікін та Френк Вілкінсон в своїй праці: те, що вийшло з індустріальної революції, не було загальною моделлю трудового договору. Його формат склався поступово, внаслідок зростаючого впливу колективних переговорів та соціального законодавства, а також з поширенням великих підприємств та бюрократичних форм організації, що старі відмінності втратили свою силу. Термін «робітник» став застосовуватися до всіх

працівників, які отримують заробітну плату. У випадку порушень робітника можна було притягнути до суду з покаранням аж до позбавлення волі.

Вищезгаданий Закон від 1823 року перешкодив участі працівника в профспілковому русі, який ще тільки починав з'являтися в світі. Боротьба робітника за кращі умови праці розцінювалась як грубе порушення цього закону. Ситуація змінилась лише в 1871 році, коли у Великобританії був прийнятий перший закон «Про профспілки». В будь-якому випадку, реакційність британського закону 1823 року на працівників імперії по відношенню до людей імперії ні йшла ні в яке порівняння з кріпосним правом в Росії.

У Сполученому Королівстві «договірне оформлення» трудових правовідносин спричинило розвиток соціального захисту, яке почалося в XVI та XVII століттях з Бідних законів, і поширювалося в XIX і початку XX століття на сфери компенсації працівникам, соціальне страхування та захист зайнятості. Поява цих охоплюючих форм соціального захисту була обумовлена частково приходом демократичної політики, яка зробила можливим виникнення колективних переговорів та, разом з тим, «солідарних форм соціального страхування [137].

Оскільки ці форми соціального страхування розвивалися, стало необхідним нав'язувати роботодавцям обов'язки щодо збору доходу та компенсації за перерви в заробітку. З'явилося розуміння, завдяки якому працівник став підпорядковуватися управлінському контролю роботодавця в обмін на «стандартні умови для участі в суспільстві».

Трудові відносини дали керівництву можливість керувати роботою в певних межах, дозволяючи компаніям інвестувати в навички своїх працівників. Для того, щоб працівник інвестував у вивчення конкретних навичок, які мали обмежену цінність за межами конкретної фірми, необхідно було встановити трудові відносини. Таким чином, працівник отримав стабільність і безперервність роботи в обмін на переваги та повноваження, надані фірмі. Це було більш ефективним результатом, ніж інвестування в повторні економічні обміни, що було у випадку відсутності трудових відносин.

Поява трудових відносин разом із введенням обмеженої відповідальності, яка розв'язала важливі джерела фінансування, стимулювала зростання вертикально інтегрованого сучасного підприємства. Разом з тим, злиття великого бізнесу стало приводом для продовження соціального захисту в рамках трудових відносин. Таким чином, держава «стала неявною третьою стороною договору, направляючи ризики економічної незахищеності всієї робочої сили в цілому через систему соціального страхування, а також використовуючи внески на соціальне забезпечення та оподаткування доходів для підтримки державного забезпечення соціальних послуг» [25]. Як наслідок, у британській системі загального права, суди почали розглядати зайнятість як «реляційний» контракт, який зберігався б з часом і в якому брали взаємні зобов'язання усі сторони [88].

Так, Г.А. Розеватов, пише про те, що в західній літературі процес появи нових, нестандартних видів зайнятості, називають «флексибілізацією» ринку праці. Такі тенденції, що позначилися спочатку в розвинених економіках Заходу, вказують на підвищення економічної пристосованості ринку праці, що виражається в загальному зниженні трудових витрат підприємців, пом'якшення трудового законодавства на користь підприємців, стимулювання створення робочих місць з неповним робочим днем і погодинною оплатою праці. Сюди ж можна віднести (але вже як негативний фактор для сукупної робочої сили) зниження ролі та впливу профспілок як партнерів бізнесу й держави в здійсненні соціально-економічної політики і поступового зменшення кількості їх учасників [59].

На думку І.М. Новак, при впровадженні соціальних інновацій на новій технологічній та інституціональній основі може мати місце застосування нового способу використання існуючих соціальних практик, що не обов'язково супроводжується позитивним соціальним ефектом. Водночас, соціальні інновації на ринку праці спричиняють якісні зрушення, пов'язані з формуванням певних ризиків для працівників, роботодавців, держави і суспільства. Автор виділяє такі основні форми нестандартної зайнятості, притаманні національному

ринку праці, як залучена (запозичена) праця, гнучка зайнятість і трансформація трудових відносин [39].

Кохан В.П. досліджує переваги та недоліки використання запозиченої праці для роботодавця та для працівника зокрема. Аналізує законодавче обґрунтування існування нестандартних форм зайнятості [25].

Кожен з авторів аналізує особливості, переваги та недоліки існування нестандартних форм зайнятості. При всьому різноманітті розглянутих особливостей, ми можемо виділити кілька загальних ознак, що відображають конкретні види нестандартної зайнятості, що формує базу для її дослідження. Основні критерії віднесення зайнятості до нестандартної полягають у наступному:

- гнучка тривалість робочого часу;
- нестандартні форми регламентації трудових відносин між роботодавцем і працівником;
- нестандартні організаційно-правові умови трудової діяльності;
- поєднання інтересів як працівника, так і роботодавця у виборі форм праці;
- підвищені підприємницькі ризики перекладаються на працівників через мінімізацію гарантій забезпечення трудових прав.

Виділені критерії відображають інтереси розвитку трудових відносин як з боку роботодавця, так і з боку працівника. При цьому гнучкість режиму робочого часу має велике значення для працівника, оскільки дозволяє йому регулювати тривалість робочого періоду. У той час як використання нестандартних організаційно-правових умов праці вигідно для роботодавця, оскільки дозволяє йому маніпулювати терміном трудового договору, застосовуючи постійну, тимчасову зайнятість і сумісництво. Неформальна зайнятість (без оформлення трудового договору) має значні вигоди для роботодавця в частині економії податків і платежів у позабюджетні фонди, але для працівника відбивається наявністю ризиків, пов'язаних із можливістю порушення всіх трудових прав.

Бурхливий розвиток нестандартної зайнятості, викликаний переходом до постіндустріальної економіки, відображає зміни в динаміці попиту на робочу

силу, коли роботодавці потребують працівників, зацікавлених працювати в гнучких умовах праці. Найбільше ці зміни торкнулися зайнятих в промисловості, так як зниження попиту на працю призвело до скорочення частки некваліфікованих працівників. Модернізація виробництва заснована на заміщенні ручної праці комп'ютерними і автоматизованими технологіями. Масові вивільнення робочої сили зі сфери матеріального виробництва стимулювали прискорений розвиток сфери оптової та роздрібною торгівлі, яка забезпечувала роботою працівників, що до неї переміщуються.

Однак сфера оптової та роздрібною торгівлі, на відміну від сфери матеріального виробництва, вимагала працівників іншої якості, здатних працювати в гнучкому тимчасовому режимі, а також у непередбачених законодавством стандартах. У зв'язку з цим в сфері послуг отримала широке поширення тимчасова і неповна зайнятість. При цьому потрібно зазначити, що нестандартні форми зайнятості існували і в доіндустріальній та індустріальній економіках, але саме в постіндустріальний період відбулося найбільш масове поширення цих форм унаслідок інтенсивного розвитку сфери послуг.

Технічний прогрес, впровадження комп'ютерних та інформаційних технологій стали фактором створення вузькоспеціалізованих компаній, які на умовах аутсорсингу пропонують свої послуги щодо виконання певних виробничих функцій. Розвиток аутсорсингових компаній зумовило попит на працю мобільних робітників, що виконують спеціалізовані роботи на умовах нестандартної зайнятості.

Широке поширення інтернету сформувало умови для виконання цілого ряду робіт при дистанційному віддаленні від роботодавця, так як було вигідно для багатьох працівників трудитися в гнучкому тимчасовому режимі. Саме ці два фактори вплинули на скорочення економічної зацікавленості роботодавців у працівниках з повним робочим днем.

Крім того, на зростання нестандартної зайнятості значний вплив зробили демографічні зрушення в структурі робочої сили, що проявилось в масовому виході на ринок праці жінок-домогосподарок. Попит на нестандартні робочі

місця виріс із залученням в трудову діяльність молоді, студентів зокрема, які вважали за краще працювати на умовах гнучкого графіка і скороченого робочого часу. При цьому зайнятість цієї категорії працівників не вимагала законодавчих гарантій праці або додаткових благ, оскільки вони розглядали таку роботу як вторинне заняття [12].

Аналізуючи чинники, що продукують підвищення попиту на нестандартну зайнятість, можна виділити наступні:

- 1) структурні зрушення в процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, що притаманне постіндустріальній економіці;
- 2) посилення глобальної конкуренції;
- 3) розширення сектору послуг;
- 4) глобальні масштаби застосування інформаційних та комунікаційних технологій;
- 5) наростання гнучкості ринку праці й виробництва.

Щодо змін в структурі пропозиції робочої сили, то вони обумовлюються дією таких чинників, як:

- 1) зростаюче залучення жінок, молоді, у тому числі студентів, до активного економічного життя;
- 2) підвищення добробуту домогосподарств;
- 3) комп'ютеризація та зростання технічного оснащення домогосподарств;
- 4) прагнення людини до самозайнятості, самоосвіти, набуття нових знань та навичок, «пошуку себе»;
- 5) підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом [55].

Розглянуті фактори впливу на поширення нестандартної зайнятості дозволяють виділити наступні причини її виникнення:

- постіндустріальна стадія розвитку економіки, яка прийшла на зміну індустріальній, зумовила зростання попиту на нестандартну зайнятість;

- зростання сфери оптової та роздрібної торгівлі при скороченні промислової сфери супроводжується широким використанням тимчасової, неповної, непостійної зайнятості;

- прагнення малого бізнесу до скорочення витрат на працю сприяло зростання попиту на тимчасових і позикових працівників;

- поширення комп'ютерних технологій та інтернету сформували умови для дистанційної зайнятості;

- демографічні зрушення в структурі робочої сили забезпечили розширення робочих місць з гнучким графіком роботи.

Щодо суб'єктів господарювання, то факт існування та можливість залучення нетипової зайнятості, має переваги для них, а саме:

1) використання робочої сили на умовах запозичення дозволяє підприємствам швидко замінювати працівників, які відсутні з тих чи інших причин (відпустка, відрядження, хвороба тощо);

2) запозичення дозволяє мати потрібну кількість працівників для оперативного виконання виробничих завдань (термінових, непередбачуваних, пов'язаних із сезонністю тощо);

3) така форма залучення до роботи дає змогу гнучко змінювати кількісний і якісний склад працівників за різких коливань економічної кон'юнктури, наприклад, пік продажу товарів, обслуговування міжнародних спортивних змагань, форумів, фестивалів тощо;

4) запозичення персоналу на умовах, узгоджених з агентством зайнятості, дозволяє не в усіх, але в багатьох випадках оптимізувати витрати на персонал;

5) оскільки залучені працівники не оформлюються до штату, можна досягти більш високих показників праці – підвищити її продуктивність шляхом виведення працівників зі штату;

б) роботодавець не обтяжений обов'язком сплачувати соціальні внески за працівника до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Нестандартні форми зайнятості стають популярнішими в усьому світі, включно й в Україні, однак з ними залишаються пов'язані ризики більш низької оплати праці, зниження рівня продуктивності і соціального захисту:

1) запозичені працівники позбавлені гарантії постійної зайнятості, оскільки в будь-який момент, незалежно від якості виконаної ними роботи, можуть бути переведені на інше підприємство або звільнені;

2) тимчасовий характер праці передбачає можливі затримки виплати заробітної плати, втрату багатьох винагород, що пов'язані з тривалістю роботи на одному місці, наприклад, виплат за стаж, соціальне страхування та інше. Такі працівники не отримують лікарняних, допомоги по вагітності та пологах та відпустки по догляду за дитиною, проведення регулярних медичних оглядів та надання путівок санаторно-курортного лікування;

3) працівник, який фактично відпрацював певний строк на шкідливих і небезпечних роботах, втрачає право на пільгову пенсію, адже юридично він оформлений у штаті кадрового агентства, де немає шкідливих умов праці;

4) особи втрачають робочий стаж, тим самим ще більш посилюючи майбутні невдачі в пошуку офіційної / постійної роботи;

5) зростає попит на іноземну робочу силу через її дешевизну і невибагливості вимог таких працівників,

6) запозичені працівники не мають права вступити до профспілки, не беруть участі в колективному регулюванні трудових відносин на підприємстві. Вони позбавлені права на колективний захист своїх трудових прав.

По відношенню до позикових працівників не діють норми відповідальності роботодавців за заборгованостями з виплати заробітної плати, за порушення безпеки праці та ін. Фактично роботодавець не несе перед такими працівниками реальних зобов'язань.

Молоді особи готові жертвувати соціальною захищеністю в обмін на відносно високу заробітну плату, яку забезпечує їм нестандартна зайнятість. Відсутність професійної освіти підвищує залученість в неоформлений найм.

Вивчення мотивів такої зайнятості показує, що у дуже багатьох молодих фрілансерів їх короткострокова робота, навіть при гарних заробітках, супроводжується великими перервами в зайнятості, нестабільними робочими місцями і дуже часто здійснюється без будь-яких трудових і соціальних гарантій [73].

Поширення нестандартних форм зайнятості в різних країнах європейського простору підтверджує наступна інформація.

Оцінюючи динаміку зайнятості в країнах-членах ЄС, було встановлено, що такі країни, як: Бельгія, Великобританія, Ірландія, Іспанія, Кіпр, Литва, Люксембург, Фінляндія та Швеція мають високий рівень зайнятості протягом досліджуваного періоду 2014-2019 серед цих країн. Під час порівняння матеріалів, наданих Eurofound, з даними про зайнятість, було виявлено, що вищезазначені країни, маючи високий рівень зайнятості, активно впроваджують певні інноваційні форми зайнятості, визначені Eurofound. Встановлено, що низький рівень зайнятості протягом аналізованого періоду спостерігався в Італії, Німеччині, Португалії, Румунії, Словаччині, Угорщині, Хорватії та Чехії. Дослідження, засноване на даних Євростату, представляє взаємозалежність між рівнем вакансій за видами діяльності NACE та часткою тимчасових працівників у таких країнах, як Ірландія та Люксембург (ці країни мають найвищий рівень зайнятості) та Португалії та Хорватія (ці країни мають найнижчі показники рівня зайнятості) [124].

Трансформація соціально-трудова відносин в сучасних умовах підпорядкована динамічним технологічним зрушенням та посиленню інтеграційних процесів. За цих умов страждають більш за все робітники. Руйнуються класичні уявлення про статус зайнятого, розмивається уявлення про соціальні зобов'язання та соціальний захист зайнятого населення. Сам процес зайнятості стає все більш нестійким та гнучким. При усіх позитивних рисах гнучкої зайнятості міра врахування усіх обставин порушена в бік вигід роботодавців.

Підводячи підсумок, можемо зробити висновок, що молодіжне безробіття у сучасних умовах посилюється внаслідок посилення ретоваризації праці, руйнівного впливу новітніх технологій на традиційну структуру зайнятості, особливостей поведінки молоді на ринку праці а, з іншого боку, має своїми наслідками посилення гнучкості праці, деградацію профспілкового руху та зниження цінності праці. У кінцевому підсумку, роботодавець знімає з себе питання забезпечення соціального статусу робітника. Саме в таких умовах молоде покоління входить до ринку праці, тому й відчуває на собі усі складності трансформації соціально-трудова відносин.

2.2. Особливості впливу цифрової економіки на молодіжну зайнятість

Зайнятість населення, особливо його молодіжного сегменту, стає ортодоксальною, що пов'язане із становленням цифрової економіки, її потенціалом та витратами. Спираючись на глобальні інформаційно-комунікаційні мережі, що об'єднують усіх суб'єктів (виробників, споживачів, партнерів, клієнтів, молодих та дорослих) в єдиний господарський механізм, цифрова економіка суттєво впливає на молодіжну зайнятість. Виступаючи результатом четвертої промислової революції, цифрова економіка забезпечує національну конкурентоспроможність і безпеку, створює унікальні можливості розвитку людського капіталу, стимулює інвестиційні та креативні індустрії. Україна вживає зусилля включитися в ці революційні технологічні перетворення з усіма можливими наслідками. Приєднавшись в червні 2015 року до Декларації першого засідання міністрів «Східного партнерства ЄС» з питань цифрової економіки, Україна закріпила свої наміри співпрацювати з ЄС та його сусідами в цій сфері. Урядом країни була прийнята програма «Цифрова економіка» [77] та затверджена «Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки» [24], направлені на використання цифрових технологій в усіх сферах життєдіяльності людини. Цифровізація економіки істотним чином впливає на зайнятість, мотивацію, висуває особливі вимоги до компетенцій людського капіталу. Трансформаційні

процеси в сфері зайнятості пов'язані зі змінами змісту та характеру праці, ведуть до динамічних зміщень у віковій структурі зайнятості.

Актуальність вивчення методологічних питань, пов'язаних зі становленням цифрової економіки та зайнятості не викликає сумнівів. Наслідки трансформаційних змін зайнятості вимагають як теоретичного осмислення, так і розробки конкретних заходів зростання молодіжної зайнятості.

Цифрова економіка безумовно, створюючи нові робочі місця, розширює можливості для молоді. Молоді люди – динамічні та рухливі, вони не «заморені» традиційними вимогами до зайнятості. Вони здатні суміщувати одночасно безліч обов'язків, соціальних ролей із відпочинком та приємним проведенням часу. Не слід помилятися, що цифрова економіка вирішить проблему молодіжного безробіття. Цифровізація економіки асиметрично впливає на ринок праці та молодіжне безробіття [65]. Тому що, по-перше, цифровізація означає оптимізацію, а по-суті – скорочення приросту робочих місць в порівнянні з їхнім скороченням, по-друге, цифровізація супроводжується зростанням нестійкої зайнятості, тимчасової та неповної, по-третє, окремі види зайнятості традиційно закріплюються за більш досвідченими працівниками, де конкурентні переваги – не за молодими людьми.

Слід також звернути увагу на необхідність у нових формах зайнятості знайти синтез, синергію мудрості та молодості, примирення протиріч (зняття напруги між працею та капіталом), гармонію – між людиною та природою через стійкий та поступальний цивілізаційний розвиток.

Становлення цифрової економіки супроводжується перебудовою економічних відносин та господарського механізму. Цифрові технології формують новий зміст праці, форми зайнятості, актуалізують мережеві моделі ведення бізнесу. Суттєвим чином цифровізація економіки впливає на молодіжну зайнятість. Цей вплив є багатоканальним. Виділимо найбільш значущі з них. На нашу думку, до таких каналів слід віднести дистанційну форму, використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), високий рівень мобільності.

Мобільні працівники на базі ІКТ часто повідомляють про підвищений рівень задоволеності роботою, що пов'язано, зокрема, з їх високим ступенем автономії, і така форма роботи може сприяти появі більш відкритих ринків праці шляхом полегшення доступу до робочих місць для більш широкого кола людей, включаючи ті, чий стан здоров'я, мобільність або функціонування не дозволяє їм працювати у визначений час в одному місці. Проте, незважаючи на це, такий вид роботи може також витіснити певні групи з ринку праці, а також виключити їх з інших більш традиційних форм зайнятості.

Відповідальність за здоров'я та безпеку мобільних працівників на базі ІКТ є важливою частиною дискусії щодо цієї форми зайнятості.

Поняття «краудсорсинг» (з англ. crowd – натовп, sourcing – «використання ресурсів») – це мобілізація на добровільних засадах ресурсів великої кількості людей з метою вирішення певних завдань. Застосовують цю модель сьогодні майже в усіх сферах, починаючи від бізнесу і закінчуючи мистецтвом. Краудсорсинг стосується також роботи через Інтернет-платформу, яка дозволяє організаціям або окремим особам отримувати доступ через Інтернет до невизначеної та невідомої групи інших організацій або осіб, готових вирішити конкретні проблеми або надавати певні послуги чи продукти в обмін на оплату [113]. Ці платформи (такі як PeoplePerHour, ClickWorker або Amazon Mechanical Turk) є типом ринку для мікро-завдань у таких галузях, як розробка веб-сторінок, дизайн, розробка програмного забезпечення, розпізнавання фото/відео, реплікація даних, переклад, аудіозапис, подання пропозицій для творчих завдань (наприклад, розробка логотипу).

Неоднозначні відносини між компаніями та працівниками, чия позиція лежить десь між оплачуваною працею та самозайнятістю, регулюються рядом заходів, що з'явилися протягом останніх років, а також останні трансформації, що спричинили популяризацію цифрової економіки, поширюють тенденцію використання аутсорсингу заробітної плати для самозайнятих працівників за допомогою різних платформ. Цю тенденцію можна спостерігати у постійно зростаючому діапазоні галузей, включаючи не тільки дизайн, інформаційні

технології, письмо, транспорт, туризм та безліч задач, породжених Інтернетом, а також «реальні» завдання, такі як догляд за дітьми, прогулянки собак тощо.

Професії таких працівників різняться від висококваліфікованих інформаційно-технологічних та творчих фахівців до некваліфікованих аматорів, але більшість їх становить молодь, яка шукає додаткових доходів, студенти, безробітні чи опікуни; мало хто з них розглядає це як свою основну роботу.

Краудсорсинг змушує працівників конкурувати один з одним і не робить різниці між аматорами та професіоналами; особливо це спостерігається тоді, коли подаються конкурсні пропозиції (наприклад, для дизайну логотипу) і лише переможець отримує винагороду. Конкуренція у таких секторах, як торгівля або транспорт, є менш помітною, але в певній мірі також присутня.

Наслідки краудсорсингу з точки зору умов праці, як правило, є негативними [115]. Щодо переваг, краудсорсинг пропонує високий рівень гнучкості та автономії, підвищення особистої ефективності, вдосконалення навичок ІКТ та кращого балансу між робочим і особистим життям.

Незважаючи на те, що спеціалізовані платформи для краудсорсерів зобов'язані дотримуватися загальних законодавчих положень у формі комерційного права, директив про захист прав споживачів, цивільного кодексу та норм захисту даних, спеціальні законодавчі акти щодо краудсорсингу ще не визначені. Працівники є фактично самозайнятими, а загальні умови платформ визначають всі деталі (наприклад, оплату праці, умови праці та інтелектуальну власність). Подібні спостереження змусили деяких авторів використовувати такі терміни, як «кібертаріат» [115] або «сила багатьох» [86], аби виділити цю форму зайнятості як унікальну для цифрової економіки. В цифровій економіці «кібертаріат» – це особливий соціальний шар працівників у цифровій економіці, характерними рисами якого є розподілення робіт за територією, послаблення соціальних зв'язків як між робітниками, так і між робітником і роботодавцем, а відповідно, є ризик зменшення переговорної сили працівників з-за їх територіальної розгалуженості, що може вести до зменшення обсягів оплати праці. У той же час працівники, зайняті в цифровій економіці, в силу

необхідності стимулювання їх креативності, мають відношення до прийняттого становища по порівнянню зі звичайними співробітниками. Важливу роль відіграє «сила багатьох» людей в створенні вартості. Справді, маса освічених, креативних, досвідчених та взаємопов'язаних між собою індивідів – це величезне багатство, яке порушує традиційні порядки.

Виникла низка різних контрактних моделей, найвідомішими з яких є «угода нуль годин», яка використовується у Сполученому Королівстві, Ірландії та Нідерландах, та передбачає фіксовану договірну угоду без гарантованого обсягу роботи. В Ірландії, однак, компенсація повинна бути виплачена, якщо обсяг відпрацьованого робочого часу спадає до чверті. У інших країнах застосовується мінімальний робочий час (як правило, між чвертю та третиною), при якому відсутня гарантія роботи. В інших випадках, наприклад за min-max контрактами, що застосовуються в Нідерландах, законодавство встановлює граничні значення робочих годин, тому зайнятість на неповний робочий день може бути впроваджена у відповідь на коливання обсягів виробництва [130].

Незважаючи на те, що періодична робота в значній мірі є синонімом сезонної роботи (у барах, готелях, ресторанах, а також у комерційних організаціях, в сфері дозвілля та розваг), робота за викликом стає все більш поширеною у секторах, що характеризуються постійним, але змінюваним попитом, наприклад, догляд за дітьми, роздрібна торгівля, організація заходів та ін. До цього типу зайнятості можуть бути залучені працівники з різноманітним рівнем навичок, але переважно молодь та жінки.

Умови праці, пов'язані з цією формою зайнятості, передбачають надзвичайно гнучкий робочий час, різний рівень заробітної плати, а також низьку охорону праці, небагато можливостей для підвищення рівня оплати праці та низькі показники задоволеності працею.

Не можна оскаржувати той факт, що віртуальна робота створює нові можливості, надаючи доступ до роботи людям, які в іншому випадку були б виключені з ринку праці, таких як інваліди, люди з проблемами мобільності або ті, що знаходяться в країнах, що розвиваються. Вона також надає споживачам

доступ до недорогих і своєчасних послуг та пропонує новий рівень гнучкості в плані балансу між роботою та життям, а також сприяння інноваціям, креативності та розвитку нових культурних продуктів та нових послуг. Поява цих нових форм праці породжує багато проблем у різних сферах, їх потенційний вплив на ринок праці, розташування роботи та ланцюги створення вартості – актуальна тема публічних та наукових дискусій [116].

Європейське агентство з безпеки та гігієни праці визначило великий перелік ризиків для здоров'я та безпеки, пов'язаних із зростанням кількості людей, що задіяні в краудсорсингу. Автори виділяють фізичні ризики, пов'язані з роботою в Інтернеті (робота за монітором, ергономіка, стрес тощо), а також пов'язані з роботою офлайн, які не мають уявлення про те, що вони організовані через платформи (рух таксі, стеження за агресивними клієнтами тощо).

Сама природа такої праці також може викликати значні проблеми з точки зору добробуту. Безліч анонімних та низькооплачуваних працівників стикаються з завданням безперервно просувати зображення, відео, письмові тексти та інші типи контенту, більшість з яких пропагують насильство, вульгарність, садизм, порнографію тощо чи педофілію, та наносять шкоду їх психічному стану [118]. Благополуччя таких працівників є серйозною причиною для занепокоєння.

Один з ключових аспектів цього виду роботи пов'язаний із свободою вибору та рівнем самостійності самозайнятих працівників, що використовують цифрові платформи. Самозайняті професіонали високо цінують автономію, незалежність та рівень контролю їх роботи, але питання полягає в тому, яка та в якій мірі передумова для автономії такого роду виконується платформами (справедлива оплата, моніторинг робочого часу, тощо). Віртуальна робота також ставить виклик встановленим моделям комунікації та управління персоналом, уявлення про колективну організацію праці [125].

Нові форми роботи в галузі цифрової економіки характеризуються розмиванням кордонів на кількох рівнях, кожен з яких ставить питання у сфері регулювання колективу:

- проблема збалансування «робота-особисте життя» не є новою, проте вона набула нового значення з посиленням популярності віртуальної роботи.

- відсутність чіткої різниці між статусом зайнятих і самозайнятих працівників є актуальним питанням, особливо для тих, хто працює в секторі творчості та журналістики, наприклад.

- різниця між виробником і споживачем також є незрозумілою [132].

На сьогоднішній день українці отримують доступ до цифрового ринку праці через різноманітні платформи, як міжнародні, регіональні, так і місцеві. Найпопулярнішими для українців є наступні: Freelancehunt.com, Kabanchik.ua, Freelance.ua, Upwork.com, Freelance.ru, Freelancer.com. Станом на березень 2018 року на 6 платформах працювало щонайменше півмільйона зареєстрованих робітників з України. Це становить приблизно 3% зайнятого населення (за оцінками 16,2 млн. осіб у січні 2016 року). Хоча на деяких платформах лише близько чверті цих робітників є активними, а деякі працівники зареєстровані на декількох платформах. Той факт, що десять років тому це явище практично не існувало, підтверджує його високий потенціал [82].

Оскільки продовжується розвиток онлайн-роботи, важливо зрозуміти її наслідки для працівників та для українського суспільства. Оскільки робота через Інтернет рідко підпорядковується будь-якому трудовому законодавству, включаючи українське, важливо також вивчити, якою мірою фактичні умови праці можуть розглядатися як такі, що відповідають існуючим нормам. На початку 2018 року Україна ратифікувала всі фундаментальні та пріоритетні конвенції МОП, а також 59 з 177 технічних конвенцій [92]. Багато з цих міжнародних трудових норм відображені в трудовому законодавстві України.

Працівники інтернет-платформ знаходяться в кожному регіоні України (рис. 2.1). Більшість з них зосереджені в Центральній Україні. Навіть при виключенні столиці Києва та області Центральний регіон лідирує за часткою фрілансерів разом з Південним регіоном (17,4% та 13% відповідно). Працівники платформи дещо менше представлені у Західній Україні (13%), а найменше представлені у Східній Україні (10,8%), яка страждає від збройного конфлікту.

Поширення роботи онлайн-платформ пов'язане з рівнем урбанізації. Розподіл робітників на платформі за розміром поселень значно відрізняється від розподілу загального населення (у віці 18-59р.) [узагальнено за 82].

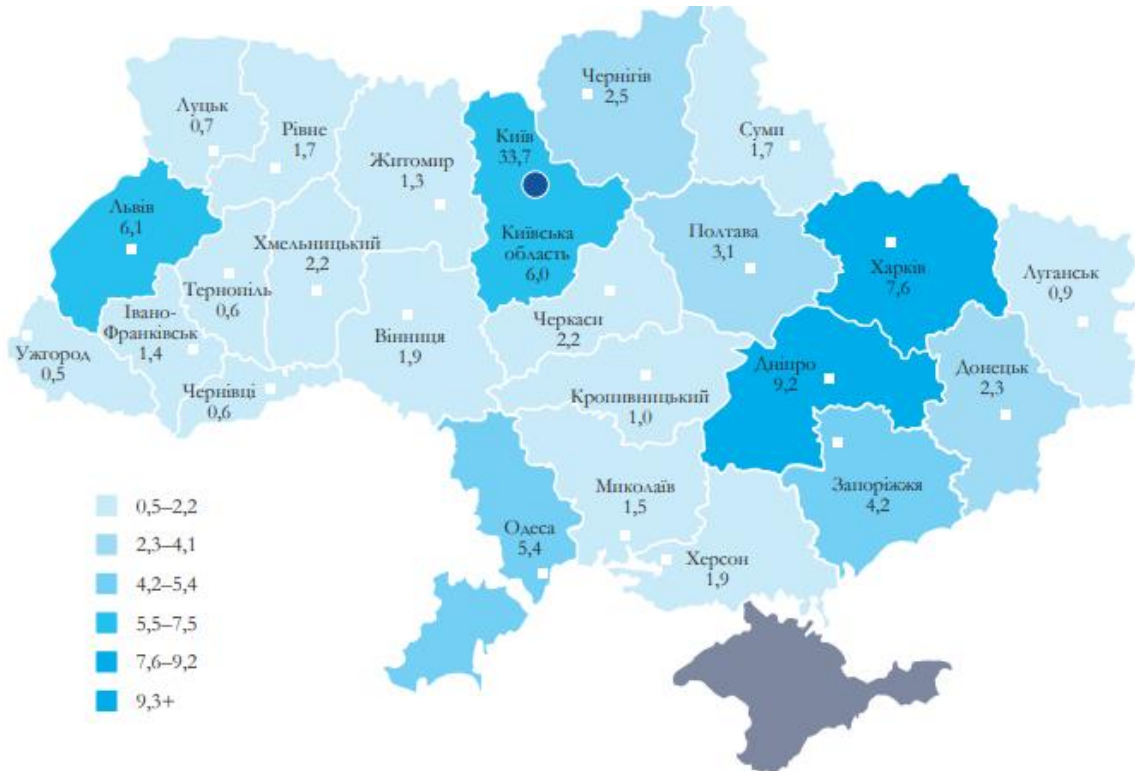


Рис. 2.1. Розподіл онлайн-працівників за регіонами проживання (% опитуваних у кожній області).

[Джерело: 82].

У кількісному дослідженні частка чоловіків і жінок серед працівників платформ приблизно однакова, відповідно 52% і 48% (Рис. 2.2). Хоча обидві статі однаково представлені у віковій групі 26-30 років, існують незначні гендерні відмінності серед молодших і старших груп. Серед молоді (18-25 років) жінок значно більше, ніж чоловіків; у старшій групі 41+ ситуація змінилася.

Загалом, молодь домінує в онлайн-роботі в Україні: дві третини працівників молодше 36 років. Середній вік працівника платформи – 33 роки. Українські робітники на платформі високоосвічені. Величезна більшість (73%) має базову ступінь бакалавра або повна вищу освіту. 2% мають ступінь кандидатів наук (рис. 2.3). Чверть респондентів (25%) продовжують навчання в даний час, причому половина з них (48%) навчається поза формальною системою

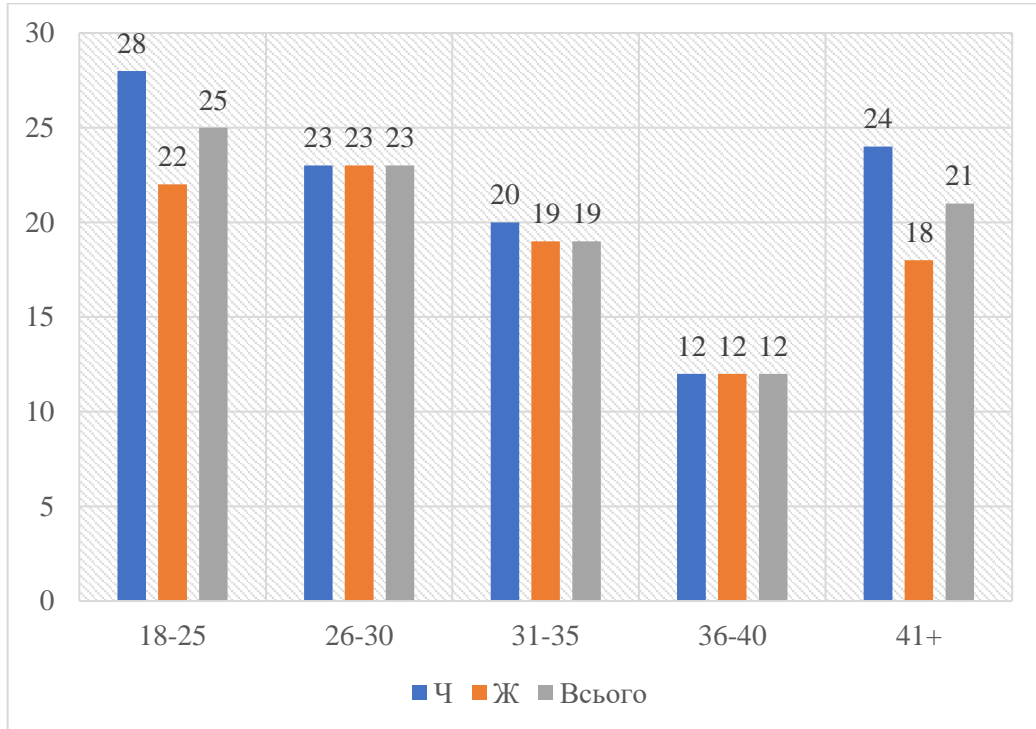


Рис. 2.2. Розподіл онлайн-робочих платформ за статтю та віком (у % до відповідної вікової групи). (Побудовано автором за даними [82]).

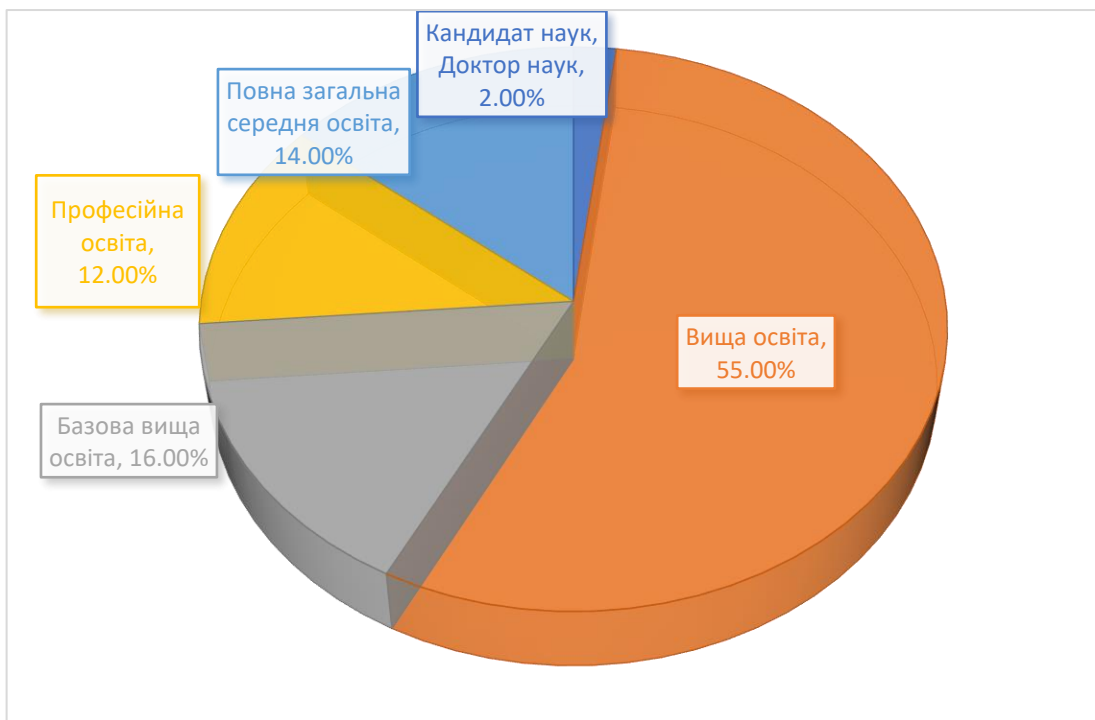


Рис. 2.3. Розподіл працівників онлайн-платформ за рівнем освіти. (Побудовано автором за даними [82]).

освіти, через різні тренінги та спеціалізовані курси. Крім формальних дипломів, володіння іноземними мовами має важливе значення для доступу до роботи через Інтернет, для певних типів завдань і для вибору платформи. Понад 18% респондентів заявили, що вони розмовляли англійською мовою на вищому або найвищому рівні (хоча тільки 2% повністю володіють нею), а ще 41% стверджують, що рівень англійської мови є проміжним [82].

Основна причина, через яку люди працюють на цифрових платформах, – це бажання отримати додатковий заробіток. Так стверджує 43% опитаних (рис. 2.4).

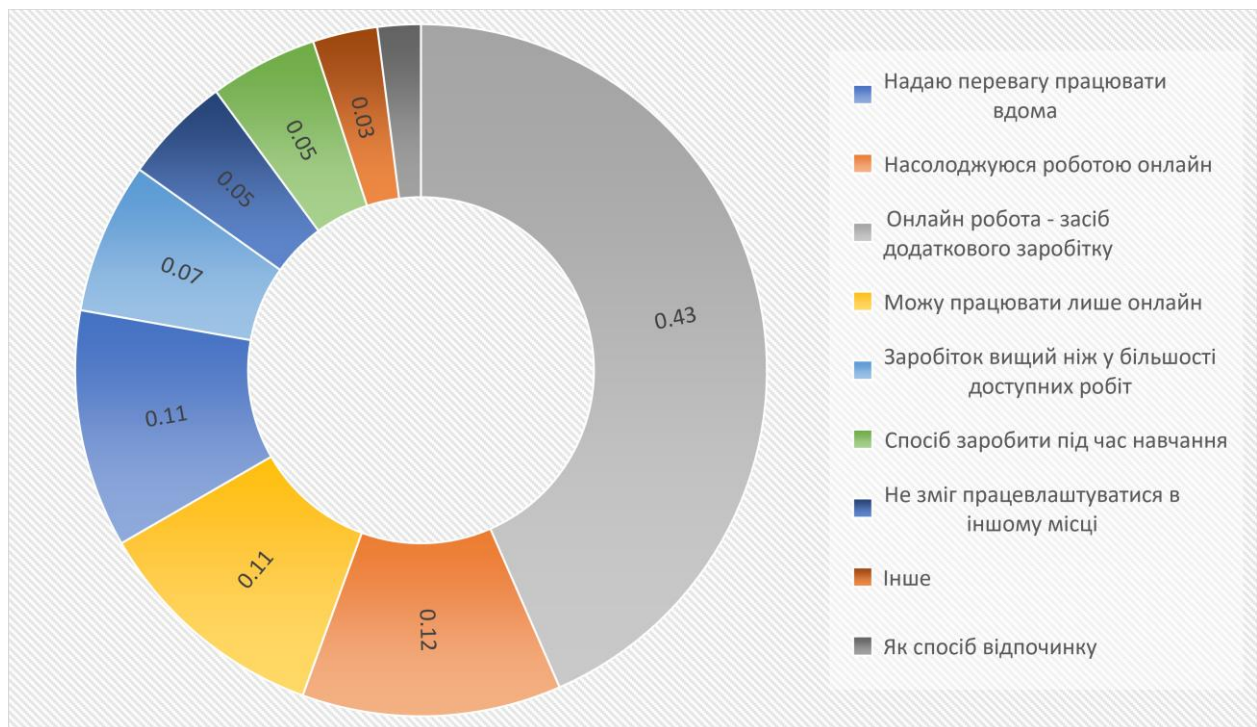


Рис. 2.4. Мотивація роботи на цифрових платформах.

[Побудовано автором за даними [82].

Лише 12% фрилансерів працюють на платформах, бо їм це подобається. Ще 11% надають перевагу роботі з дому та ще 11% можуть працювати лише з дому. Серед інших причин: думка, що на цифрових платформах заробіток кращий, ніж на інших роботах (7%), поєднання роботи з навчанням (5%),

виконують роботу на платформах, оскільки не змогли знайти іншу роботу (5%). Лише 2% відповіли, що вважають роботу на цифрових платформах формою відпочинку.

Цифровізація економіки ускладнює визначення меж між залежною зайнятістю та самозайнятістю. Наприклад, у Німеччині біла книга «Робота 4.0», опублікована Міністром праці та соціальних питань, містить низку пропозицій та заходів щодо формування умов праці та забезпечення адекватного фінансового та соціального захисту в цьому контексті. Ці пропозиції включають надання пенсій всім групам самозайнятих, визначення різниці між залежною зайнятістю та самозайнятістю [104].

Європейська платформа соціального страхування (ESIP), яка представляє національні організації соціального страхування, нещодавно провела дослідження щодо обов'язкового пенсійного страхування працівників цифрових платформ [100], а саме працівників сфери віртуальних послуг (дизайн, графіка, створення веб-сторінок, розробка програмного забезпечення, переклад тощо).

У таких країнах, як Австрія, Бельгія, Фінляндія, Німеччина, Люксембург, Нідерланди, Норвегія, Польща та Норвегія виконавців роботи відносять переважно до категорії самозайнятості. Близько половини країн вимагають обов'язкове включення до пенсійної програми, хоча в деяких країнах можливий добровільний доступ. Проте, пенсійне забезпечення, як правило, підпорядковується отриманому доходу. Ставки внесків часто відрізняються залежно від категорії працівника.

Існують певні перешкоди та варіанти регулювання роботи на онлайн-платформах. Хоча існують можливості для переведення транзакцій, що проводилися в тіньовій економіці завдяки функціонуванню онлайн-платформ, у формальний сектор, все ж регулювання діяльності онлайн-платформ, як правило, є непростим. Застосування існуючого механізму регулювання, наприклад, трудового законодавства та правил охорони праці, особливо обмежується тристороннім (або багатостороннім) характером роботи на онлайн-платформі,

тимчасовим характером робіт, високим рівнем автономії працівника, особливо стосовно тривалості та графіку роботи.

Існує декілька політичних / регулятивних варіантів у відповідь на ці виклики. Перший підхід полягає в «простому» застосуванні існуючих правил трудового регулювання роботи на онлайн-платформах, що передбачає визначення кожного конкретного випадку, чи є онлайн-працівник платформи самозайнятим працівником, або найманим працівником.

Залежно від (гнучкості) тесту, який застосовується для визначення трудового статусу працівника, існуватиме можливість включати багатьох онлайн-працівників платформи до категорії працівників, або допоміжних категорій, що означає, що (більшість) правил регулювання зайнятості та охорони праці будуть застосовуватися – принаймні в юридичному контексті.

Другий підхід – вживати конкретних заходів для скорочення групи осіб, які вважатимуться «самозайнятими», шляхом додавання проміжної категорії («незалежного» працівника).

Третій підхід полягає у від'єднанні застосування існуючих положень регулювання від зайнятості, таким чином, правила працевлаштування та охорони праці застосовуються також відносно самозайнятих. Четвертий підхід полягає у забезпеченні спеціального (охорони праці та / або іншої зайнятості) захисту для онлайн-працівників платформи, незалежно від статусу їхньої зайнятості.

Розглянемо міжнародний досвід регулювання онлайн зайнятості.

Франція займає провідні позиції у сфері цифрової економіки, а також, зокрема, формування економіки онлайн-платформ та її впливу на умови праці через низку політичних і законодавчих ініціатив. Зокрема, 8 серпня 2016 року прийнято Закон №2016-1088 про відновлення, а також модернізацію соціального діалогу та професійну діяльність [122], стаття 60 якої передбачає:

- що незалежні працівники в економічно і технічно залежних відносинах з онлайн-платформою можуть скористатися страхуванням на випадок нещасних випадків на виробництві, що відповідає платформі в Інтернеті;

- що ці працівники однаково мають право на безперервне професійне навчання, за яке відповідає онлайн-платформа;
- що вони, на їх прохання, отримують підтвердження свого досвіду роботи на онлайн-платформі;
- що вони мають право формувати профспілку, бути членом профспілки або об'єднання, що представляє їхні інтереси;
- вони мають право здійснювати колективні дії для захисту своїх інтересів.

У Великобританії основним предметом дискусій про нестабільність нетипової зайнятості протягом декількох років були так звані «контракти нуль-годин» [81], що застосовувались на онлайн-платформах.

Законодавство Великобританії про зайнятість не має двоякої інтерпретації між «зайнятими» та «самозайнятими», а замість цього має третю категорію «працівників» – людей, зайнятих «проміжною» трудовою діяльністю, випадковою роботою, які не відповідають критеріям працівника, але й не може вважатися самозайнятим. Працівники отримують переваги повного спектра захисту праці, які не поширюються на самозайнятих. «Проміжний» статус працівника надає набір базових прав, наприклад національної мінімальної заробітної плати, і тому є менш захисним, ніж статус «працівника», але більш захисним, ніж статус самозайнятих. Працівники, зокрема, мають право на базову безпеку та здоров'я, на національну мінімальну заробітну плату, на робочий час, на захист даних, на відпустки заради потреб сім'ї.

У Швеції громадські та політичні дебати про економіку онлайн-платформ в основному зосереджувалися на питаннях оподаткування та захисту прав споживачів [135]. Закон про робоче середовище регулює умови праці. Визначення поняття «працівник» з метою застосування Закону є широким. Чи буде особа, яка зайнята роботою, вважатися працівником, підрядником або самозайнятим, залежатиме від певних обставин (а) чи зобов'язана особа, яка виконує роботу, робити це; (б) хто володіє матеріалами, технікою тощо для роботи; (в) як розраховується винагорода за працю. Однак у кожному випадку

оцінка статусу працівника буде проводитися на підставі зважування обставин, і навіть якщо особа заявляє, що вона є незалежним працівником або самозайнятим, ця особа все ще може бути переглянута шведською службою як працівник. Крім того, навіть коли людина формально виступає самостійним підприємцем на підставі правових критеріїв, він може розглядатися як працівник, якщо особа має залежне положення з організаційної та економічної точки зору. Це потенційно дозволяє віднести багатьох працівників онлайн-платформ до категорії «працівника».

В Нідерландах йдуть довготривалі дебати, пов'язані з неоднозначним статусом працівників онлайн-платформ, з питаннями самозайнятості та прихованої роботи.

Згідно з нідерландським трудовим законодавством, «працівники» працюють за контрактом: вони надають роботодавцю роботу на певний термін, який передбачає як саме буде проводитися робота. Працівнику надається ряд статутних прав, таких як мінімальна заробітна плата, оплата праці, оплата при тимчасовій непрацездатності, захист у разі звільнення, застосування норм робочого часу та нормативно-правових актів з охорони праці, соціальний захист. Як правило, ці норми не застосовуються у випадку самозайнятості. Голландське трудове право передбачає презумпцію зайнятості, яка застосовується, коли самозайняті особи можуть показати, що вони працювали щотижня на роботодавця протягом 3 місяців, або мінімум 20 годин на місяць [99]. Тим не менш, суддя розглядатиме реальність організації роботи в індивідуальному порядку. Подальший захист можливий для самозайнятих в ненадійних, залежних умовах, наприклад, коли вони мають менші права для переговорів, залежать від одного «підрядника» або клієнта, і мають невелику автономію їхньої праці. У таких ситуаціях нідерландське трудове законодавство містить юридичний інститут «фіктивної зайнятості», за допомогою якого самозайняті люди зможуть покладатися на норми мінімальної заробітної плати та соціального забезпечення. Однак умовою є те, що діяльність, про яку йде мова, не є додатковою до іншої, основної, якою часто така діяльність є для працівників онлайн-платформ.

У Німеччині поки що не відбувалося жодних специфічних регуляторних подій, що стосуються Інтернет-платформ, та їх впливу на умови праці, але відзначається важливість цього питання. Існує широкий процес соціального діалогу щодо можливостей і ризиків платформи економіки та великої кількості досліджень, що проводяться, в тому числі досліджень на замовлення уряду. 17 березня 2017 року вісім німецьких платформ підписали Кодекс Поведінки, в якому вони погоджуються включати місцеві стандарти заробітної плати як фактор встановлення цін на своїх платформах [129].

В Чеській Республіці активно розглядається вплив цифрових платформ на охорону праці. Уряд схвалив розробку Національного плану дій («Робота 4.0») [97], який включає перегляд розділу Кодексу законів про працю, що стосується безпеки праці та умов праці під час роботи вдома, а також розробку методології моніторингу та оцінки впливу змін та характеристик цифрових видів робіт на психічне та фізичне здоров'я та соціальні аспекти діяльності життя працівників.

Хорватія зараз працює над положеннями про нові форми зайнятості, включаючи цифрові платформи. Крім того, існує Національна програма охорони праці, яка розробляється за активної участі соціальних партнерів, що включатиме норми праці на онлайн-платформах [140].

Розглянемо підходи Європейських інститутів до регулювання роботи онлайн-платформ.

Європейська Комісія встановила умови, за яких вона вважає, що трудові відносини відповідають трудовому законодавству ЄС, для цілей застосування трудового законодавства ЄС. Вона вважає, що визначення «працівника» в ЄС застосовується також у контексті вільного руху працівників та керується нормами застосуванням трудового законодавства ЄС, внаслідок чого «суттєвою ознакою трудових відносин є те, що протягом певного періоду часу особа виконує послуги під керівництвом іншої особи, за яку він отримує винагороду». Чи існують трудові відносини, чи ні, це встановлюється на основі оцінки кожного конкретного випадку, враховуючи реальність відносин, розглядаючи наявність підпорядкованості, характеру роботи та існування винагороди [91].

Крім того, Комісія запропонувала дві законодавчі заходи в контексті Європейського Стовпа Соціальних Прав, які можуть вплинути на соціальні та трудові права працівників онлайн-платформ. По-перше, ініціатива «Доступ до соціального забезпечення» може спричинити нову Директиву ЄС, яка забезпечує (а) подібні права соціального захисту для подібної роботи, незалежно від статусу працевлаштування, і (б) перенесення права на соціальний захист. По-друге, запропонований перегляд Директиви про письмову заяву має на меті посилити права, що вже містяться в цій Директиві, щодо інформації, яку працівник має право отримати за своїм трудовим договором, застосовуючи їх до всіх працівників, незалежно від їхнього трудового статусу. Крім того, в переглянутій Директиві можуть бути визначені основні трудові стандарти для всіх працівників, зокрема, для захисту нетипових, випадкових форм зайнятості, таких як, право на максимальну тривалість стажування, коли встановлений випробувальний строк, право на робочий час, в якому робочі години можуть змінюватися за дуже гнучкими контрактами, щоб дозволити деяку передбачуваність робочого часу, право на контракт з мінімальною кількістю годин, встановлених на середньому рівні годин, відпрацьованих протягом попереднього періоду певної для дуже гнучких контрактів, право просити нову форму працевлаштування (і зобов'язання роботодавця відповісти), право на навчання, право на розумний строк оскарження у випадках звільнення / дострокового розірвання договору, право на адекватну компенсацію у випадках недобросовісного звільнення або незаконного розірвання договору і, нарешті, право на доступ до ефективного і неупередженого вирішення спорів у випадках звільнення та несправедливого поводження.

Позиція Європейського Парламенту в загальних рисах полягає в тому, що справедливі умови праці та адекватний юридичний та соціальний захист повинні бути забезпечені для всіх працівників економіки спільного використання, незалежно від їхнього статусу [109].

Зокрема, у відповідь на Європейський Стовп Соціальних Прав, Парламент закликав Комісію розширити Директиву для охоплення всіх форм зайнятості, а

також, щоб ця нова Директива про гідні умови праці також включала відповідний існуючий мінімум стандартів, які повинні бути застосовані в певних специфічних відносинах, включаючи «для роботи на цифрових платформах».

Крім того, Парламент відзначив, що право на здорові та безпечні умови праці також передбачають захист від ризиків на робочому місці, а також обмеження робочого часу та положень щодо мінімальних періодів відпочинку та щорічної відпустки. Вона закликала держави-члени до повної реалізації відповідного законодавства.

Тенденції, які, ймовірно, посилюються цифровою економікою, включають появу широкого спектру гнучких та нестандартних форм зайнятості, оскільки цифрові технології та поєднання великих моделей даних з географічним розташуванням людей або об'єктів продовжуватимуть полегшувати та прискорювати впровадження гнучких робочих механізмів. Нарешті, цифровізація не призведе до будь-яких змін у відношенні центральної ролі, яку відіграє праця в побудові індивідуальної та колективної особистості або соціального визнання, пов'язаного з працею, але воно скасує деякі її основні положення, зокрема, кордони спілкування між робітниками та роботодавцями, а також орієнтири в просторі та часі, які забезпечують їй унікальну позицію в суспільному житті.

Виходячи з вищевикладеного матеріалу попередніх підрозділах, обґрунтуємо наявність суперечностей в системі молодіжного безробіття, які на нашу думку, породжені недосконалістю інституційного облаштування сучасного ринку праці. Наведені нами законотворчі напрацювання у різних країнах світу стосовно молоді, її зайнятості та безробіття, свідчать скоріш усе за все, що вони реагують на наслідки впливу сучасних трансформацій ринку праці замість того, щоб попереджувати появу негативних тенденцій. Наступив час, коли потрібно займатися інституційним проектуванням більш системно, за для того, щоб потенціал новітніх технологій перенаправляти на підвищення якості життя всього суспільства, включаючи молодь.

До найбільш поширених суперечностей молодіжного безробіття слід віднести наступні:

1) між трудовою соціалізацією молоді за рахунок її працевлаштування та її відчуження та соціальної ексклюзії. Серед напрямів розв'язання цієї суперечності слід назвати молодіжні програми інтеграції молоді в суспільне життя та ринок праці;

2) між історично обумовленою біосоціальною природою молоді, що дозволяє їй забезпечувати зміну трудових ресурсів та безперервність процесу виробництва, та її виключенням з цього процесу у зв'язку із відчуженням від соціально-трудова відносин;

3) між наслідуванням молоді трудової культури, традицій та порушенням каналів передачі цих цінностей за рахунок міграції, дистанційної зайнятості, соціальної анемії.

Саме наявність перелічених суперечностей торкається молодіжного безробіття, його впливу не тільки на ринок праці та соціально трудові відносини, але й на всю систему соціально економічних відносин, що дає можливість зробити висновок, що зростання молодіжного безробіття – небезпечне явище. Його треба вивчати, коригувати соціальну політику держави, вносити інституційні зміни, таким чином, щоб подолати це негативне явище.

Зростання цифрової економіки також буде змінювати певні аспекти нашого ставлення до економічного розвитку та майбутньої праці, оскільки цифровізація сприяє радикально новим бізнес-моделям, таким як двосторонні ринки, що використовують онлайн-платформи або товари та послуги з квазі-нульовою вартістю маржинального виробництва. Особливу увагу слід приділяти можливостям і межах покоління нових технологій, зокрема: різноманіття даних та аналітики, віртуальне зберігання нематеріальних цифрових активів в облаці, навчальні та мобільні роботи. Незважаючи на те, що ці нововведення все ще мають пройти довгий шлях, перш ніж досягти повного проникнення на ринок, вони вже призвели до зміщення межі між людськими та машинними можливостями.

Інші руйнівні тенденції включають досі невидимі події, такі як краудсорсинг, що став можливим лише завдяки найновішому технологічному прориву. Хоча реальний масштаб цих явищ все ще важко оцінити, їх наслідки з точки зору структури оплати, якості роботи та умов праці є значним відходом від соціальної моделі, побудованої на робочих місцях. Віртуальна робота, проведена мобільними працівниками на базі ІКТ, безсумнівно, є відгалуженням віддаленої роботи, але зараз це є ознакою все більш нематеріальних та глобалізованих середовищ, які не вкорінені в часі, чи просторі, та де межу між роботою та власною оселею, між робочими місцями та самозайнятістю, а також між виробниками та споживачами оцифрованої інформації, розмито. Робота по телефону є вже давно відомою платформою зайнятості в деяких країнах у формі «нульових» контрактів, але зараз вона набуває нових масштабів завдяки платформам призначення завдань, що поєднують геолокацію виконавця з великою обробкою даних.

Проблеми, які визначаються трансформацією праці в цифровій економіці, повинні врегульовуватись інституційними та економічними чинниками.

Таким чином, узагальнюючи вищевикладене, зробимо наступні висновки:

1. Цифрова економіка суттєво впливає на всі сторони господарського життя людини, особливий вплив вона чинить на молодіжну зайнятість. Цей вплив є суперечливим: з одного боку, розширюються можливості зростання молодіжної зайнятості, а з іншого боку, цифровізація веде до скорочення зайнятості.

2. Молодь, як найбільш рухливий та динамічний сегмент зайнятого населення, легше за інші категорії адаптується та пристосовується до нових умов праці та вимог нових бізнес-моделей розвитку.

3. Темпи зростання цифрової економіки та тенденції її впливу на молодіжну зайнятість мають національні та географічні відмінності. Це стосується як структурних особливостей зайнятості, так і її форм.

4. Багато аспектів гнучкої зайнятості, яку стимулює цифрова економіка, несуть із собою не лише зручності для зайнятих, але й великі ризики. Багато

аспектів соціально-трудова відносин та соціального захисту зайнятих потребують інституціонального оформлення.

5. Зростання цифрової економіки буде супроводжуватися радикальними змінами змісту праці та зайнятості. Нові технології вимагають від зайнятих нових та глибоких знань, як природничого, так і гуманітарного напрямлення. Систему освіти необхідно перебудовувати таким чином, щоб молоді спеціалісти отримали знання та компетенції відносно уявлень про перспективи подальшого розвитку.

2.3. Сучасний стан та особливості молодіжного безробіття в Україні

Національний ринок праці розвивається під впливом багатьох основних одночасно діючих процесів. Серед найбільш значущих слід назвати наступні:

— структурні зміни в економіці та зайнятості, що, в свою чергу, залежать від технологічних трансформацій, глобальних інтеграційних процесів, міжнародного поділу праці;

— зниження чисельності працездатного населення, що виникає з декількох причин – демографічних, міграційних, інституційних;

— вплив світової економічної динаміки, що визначає об'єм та структуру попиту на товари, послуги та робочу силу. Сучасний етап соціально-економічного розвитку багато в чому залежить від сценарію розгортання коронавірусної пандемії COVID-19 в світі;

— зміни в соціально-трудова відносинах, що пов'язані зі зростанням нестійкої зайнятості, нестандартними та гнучкими формами зайнятості.

В умовах трансформації соціально-трудова відносин безробіття стає не тільки супутником ринкової економічної системи, але й макроекономічним показником нестабільності економіки. Сучасній ринковій економіці безробіття не лише притаманне, а й є її невід'ємним явищем. Воно носить масовий, тривалий характер, в ньому всезростаючу частку складає молодіжне безробіття.

Підкорюючись загальній тенденції зростання, молодіжне безробіття має свої національні особливості, які відображають стан соціально-економічного розвитку країни, демографічну та геополітичну структуру, інституційні та соціокультурні фактори, освітні та ментальні характеристики.

Україна на даний момент ще не вийшла на траєкторію стійкого розвитку. Ця ситуація зумовлена політичними, економічними та соціальними дисбалансами, які постійно супроводжують ринкову перебудову економіки. Структурна перебудова економіки, банкрутство галузей та підприємств, зниження реальних обсягів виробництва, інвестиційної активності, декваліфікація та падіння продуктивності праці спровокували надмірну кількість безробітних, саме через це дослідження цього питання набуває найактуальнішого характеру.

Негативні наслідки соціальних та економічних втрат в процесі ринкової перебудови економіки, галузеві та регіональні дисбаланси особливо відчутно позначилися на ринку праці. В особливо скрутному становищі опинилась молодь, ринок праці не спроможний забезпечити необхідним обсягом робочих місць молодих фахівців. Виходячи з того, що молодь є найвагомим, найактуальнішим індикатором економічного прогресу, зростання незайнятості молоді негативно впливає на суспільство та економіку. Одночасно сама молодь стає найбільш вразливою категорією працездатного населення, що позбавлена будь-яких гарантій для працевлаштування та стикається з багатьма ризиками на шляху досягнення робочого статусу [74, 61].

Компаративний аналіз сучасного стану молодіжної зайнятості в Україні порівняно з країнами ЄС свідчить про більш складну ситуацію в Україні у цій сфері [64].

Державна служба статистики України виділяє різні вікові групи молодих людей. Наприклад, за період 2006-2013 вікові групи виглядають таким чином: 15-24, 25-29, 30-39 роки, а для періоду 2014-2019 – 15-24, 25-29, 30-34 роки [16].

Таким чином, у дослідженні молодіжного ринку праці розглядатимемо безробіття молоді віком 15–29 років. За нижню межу приймаємо 15 років,

оскільки саме з цього віку починається обстеження населення за економічною активністю, за верхню межу – 29 років, аби урівняти вікові рамки для усіх аналізованих років.

Охарактеризуємо дані за весь період 2005-2019.

За даними рисунку 2.5 можна відмітити наступне:

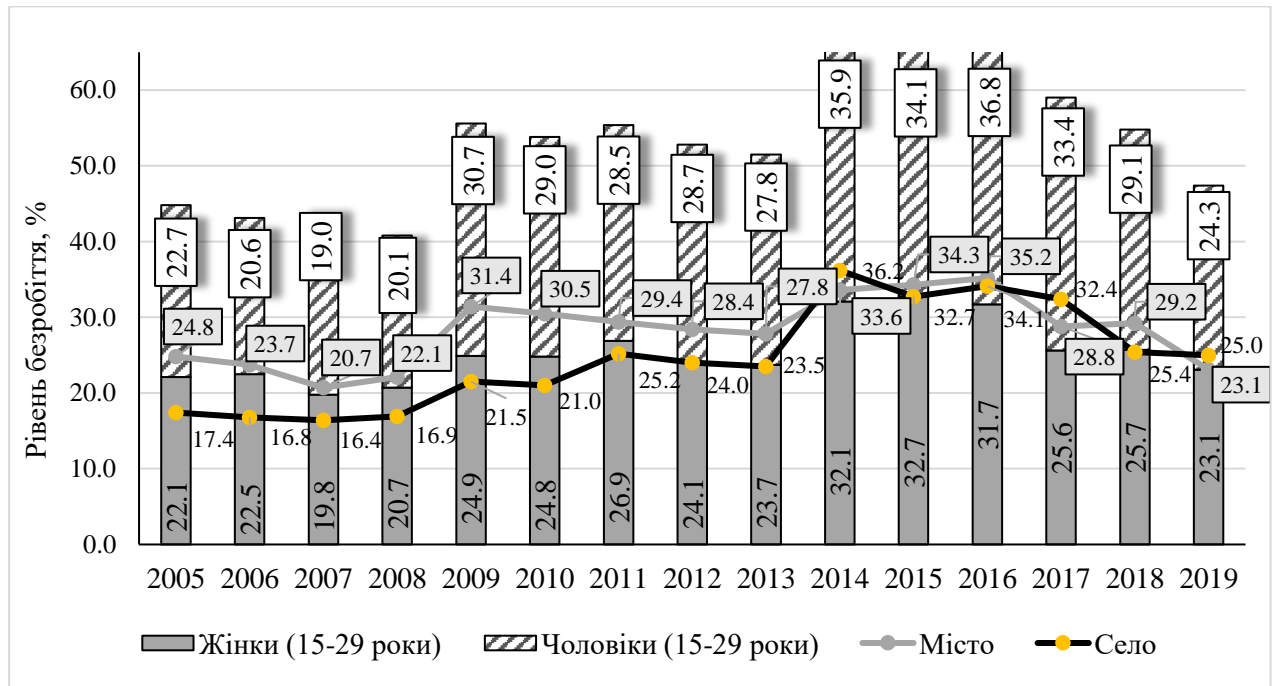


Рис. 2.5. Динаміка рівня молодіжного безробіття за статтю, типом місцевості та віковими групами (15-29 років) за 2005-2019 рр. (Побудовано автором за даними [16]).

- 1) середній рівень безробіття за період 2005-2019 становить – 8%;
- 2) мінімальний рівень безробіття становив 6,4% впродовж двох років, 2007 та 2008; максимальний рівень безробіття становив 9,5% у 2017 році;
- 3) найбільший стрибок рівня безробіття відбувся в 2009 році (на 7,9% вгору – з 20,3% у 2008 році до 28,2%), що обумовлено наслідками світової фінансової кризи. Кризові процеси в національній економіці 2014 і 2015 років, спричинені тимчасовою окупацією частини територій України, призвели до падіння економіки та згорання виробництва, що зумовило появу негативних тенденцій на ринку праці, зокрема зростання кількості безробітного населення.

Як наслідок, рівень безробіття в 2014 році піднявся на 8,1% – з 26,1% у 2013 році до 34,2%;

4) середній рівень молодіжного безробіття за період 2005 – 2019: 26,9%. Протікання цього макроекономічного процесу простежується впродовж усього періоду, досить різкі циклічні коливання відсутні. У зв'язку з описаними вище подіями 2008-2009 та 2014 років відбулися стрибки на 2,4% у 2009 році з 6,4% в 2008 році до 8,8%, а також зростання на 2,1% в 2014 році з 7,2% в 2013 до 9,3%;

5) мінімальний рівень молодіжного безробіття за віковою групою 15-29 років становив 19,4% у 2007 році, максимальний рівень – 34,7% у 2016 році, як наслідок нестабільної внутрішньої ситуації, починаючи з 2014 року.

При цьому 2013 рік став роком реформ в сфері регулювання молодіжної зайнятості. 16 січня 2013 року створено Державну службу зайнятості України.

Простежується незначні коливання рівня молодіжного безробіття внаслідок російської анексії Криму та проведення антитерористичної операції на Донеччині та Луганщині (2014-2016 рр.). Показник поступово спадав впродовж 2017-2019 років: на 10,8% з 34,7% в 2016 році до 23,8% в 2019 році.

Важкі випробування у 2014 і 2015 роках, спричинені російською агресією, у подальшому трансформувалися в етап економічного відновлення шляхом поступового подолання негативних наслідків війни. При цьому змінювалась і динаміка, і характер розвитку на користь посилення економічного зростання.

Рівень безробіття за 2019 рік склав 8,2%, рівень молодіжного безробіття – 23,8%, при цьому жіноче – 23,1%, чоловіче – 24,3%, у селах – 25,0%, у містах – 24,3%.

Крім того, на сьогодні майже половина безробітних – це молодь віком до 30 років, а у віковій групі 15-24 роки безробітним є кожен шостий.

Отож, на сьогодні молоді люди опинилися у досить скрутному становищі, тому що ринок праці не має можливості забезпечити їх робочими місцями. А тому, спостерігається процес зростання незайнятості молодих фахівців, а це має негативні як економічні, так і соціальні наслідки. Адже, активна молодь становить основу для поповнення трудових ресурсів, а також є носієм

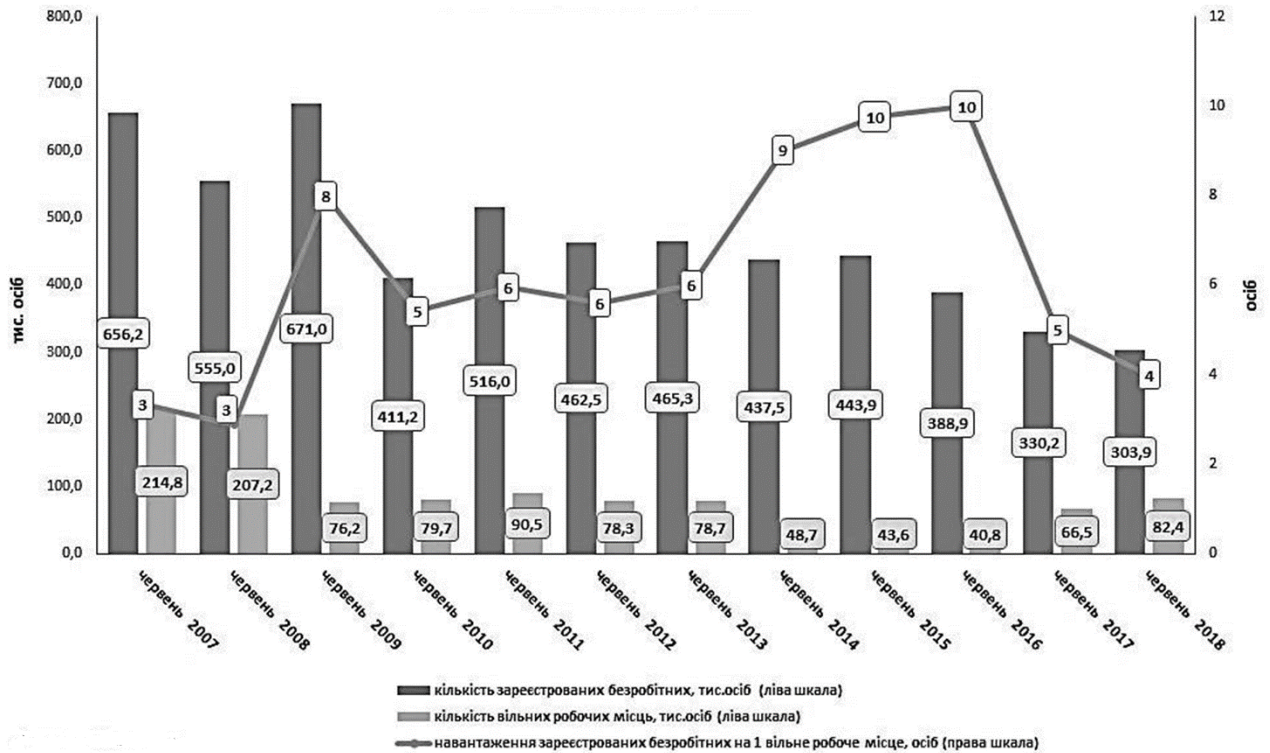


Рис. 2.6. Динаміка попиту і пропозиції робочої сили в Україні (Побудовано автором за даними [16]).

інтелектуального потенціалу суспільства [48].

Крім того, результати проведених досліджень показали, що рівень здоров'я у працюючої молоді значно вищий. Якщо ж молода людина непрацююча, то у неї понижується рівень задоволеності життям.

До молоді в Україні відносяться громадяни віком від 14 до 35 років. Іншим показником є соціальне становлення. Саме тут молода людина має включитися в систему розвитку суспільства, та стати одним з її елементів.

Якщо ж не співвідносяться економічні можливості держави з реалізацію потреб людини, не створюються умови для трудового саморозвитку, то виникає безробіття.

Розглянемо детальніше три вікові групи працездатної молоді, яро які зазначалося вище. Вони відрізняються одна від одної психофізіологічними

характеристиками, рівнем освіти, ступенем громадянської зрілості та відповідальності:

- перша вікова група – 15–24 роки;
- друга вікова група – 25–29 років;
- третя вікова група – 30–34 роки.

Перша група включає в себе здобувачів освіти закладів загальної середньої освіти та вищих закладів. Саме вони відносяться до найбільш незахищеної категорії населення, адже вони ще не мають професії, досвіду роботи. А тому показник працевлаштування випускників шкіл є самим низьким. Проте багато осіб з цієї категорії мають бажання заробляти власні кошти (притому будь-яким шляхом). Найчастіше вони працюють в тіньовому секторі миють машини, торгують газетами. І дуже мала їх кількість працює на легальній основі. Тому, якщо не буде вирішуватися дана проблема на рівні держави, то виникне небезпека збільшення кримінальної злочинності [37].

Молоді люди віком 18–24 років – це основною студенти, які закінчили навчання у вузах. Ця вікова категорія молоді є вразливою, тому що тільки вступає на ринок праці, не маючи ні соціального, ні професійного досвіду, а тому є неконкурентоздатною. І серед зареєстрованого безробіття дана категорія є найбільшою. Саме у цьому віці молодь найактивніше шукає постійну роботу.

Проте у цій категорії і спостерігається сезонна зайнятість. Адже значний відсоток їх працевлаштовується в перервах між сесіями та на канікулах.

Наступна вікова група віком 25–29 років. Молодь, яка вже зробила свідомий професійний вибір. Вони вже мають кваліфікацію, життєвий і професійний досвід.

І остання вікова група це молодь у віці 30–34 років, які вже давно зробили професійний вибір, мають кваліфікацію, достатній професійний і життєвий досвід. Однак є ризик що саме вони вже не матимуть попиту на мінливому ринку праці (застарілі).

Отож, незайнятість молоді завжди була проблемою для суспільства. Адже зазвичай, молода людина, яка не має досвіду роботи та певних навичок, залишається неконкурентною.

Для того, щоб знайти шляхи подолання окресленої проблеми, насамперед потрібно визначити причини її виникнення.

Статистика твердить, що до вищих навчальних закладів планує щорічно вступати 77% абітурієнтів, професійно-технічну освіту здобувають всього 12%. І близько 3% випускників закладів загальної середньої освіти мають бажання працювати відразу після закінчення школи [15].

Отож, щороку значна частина молоді вступає до вищих навчальних закладів з метою продовження навчання, тому що не знаходить собі місця на запропонованому ринку праці. Стара програма підготовки молодих фахівців продовжує інертне існування, хоча вона не орієнтується на вимоги сучасної економіки. Так, щорічно заклади освіти випускають понад 500 тис. молодих спеціалістів з кваліфікаціями, які втратили актуальність або ж не мають можливості задовольнити свої вимоги щодо рівня оплати праці [58].

Крім того, часто випускники вищих навчальних закладів переоцінюють свої можливості, адже знання і вміння отримані ними не відповідають запитам роботодавців. Іншою проблемою при пошуку роботи може стати відірваність знань від практики (хоча теоретична підготовка спеціаліста є високою) або неготовність працювати в реальних умовах бізнесу.

Проблемою є і те, що роботодавці неохоче приймають на роботу саме молодь (причиною часто стають встановлені законодавством продовжені відпустки). Крім того налаштовують інших працівників проти.

Проте експерти МОП визнають, що такий диференційний підхід до праці молоді є виправданим. Адже молодь все-таки менш досвідчена та вразливіша, тому потребує більшої уваги.

Деякі роботодавці під час відбору на роботу перевагу надають не досвідченому працівнику, а молодій людині. З іншого боку, саме незабезпечення особливих норм для молоді і призводить до дискримінаційних порушень.

Усвідомлення роботодавцем рівня витрат, що несе за собою наймання молоді (а держава не виплачує жодної компенсації), призводить до того, що останні не охоче приймають на роботу молодих фахівців. Тим більше, як правило, власник одноосібно вирішує, якими пільгами можуть скористатися його працівники. До того ж, молодь все-таки, має ряд переваг навіть перед сімейними працівниками.

Отож, демографічну структуру ринку праці України утворюють більше ніж на третину молоді люди, а саме:

- безробітна молодь таких груп, як випускники загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і вищих навчальних закладів;
- звільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва;
- військовослужбовці, звільнені зі строкової служби у Збройних силах;
- жінки, які перебували у відпустці з догляду за дітьми, домогосподарки;
- інші категорії (звільнені у зв'язку з плинністю кадрів, школярі 9-10 класів, молодь, незайнята більше одного року, та ін.).

Як показує практика, більшість випускників знаходять роботу за допомогою знайомих, в інтернеті або газетах. Близько 10% — звертаються у Державну службу зайнятості або в університетські центри зайнятості [18]. Іваницька С.Б. відмічає також, основні мотиви, що спонукають молодь змінити роботу або знайти додатковий заробіток:

- низький рівень оплати праці;
- кар'єрне зростання;
- незадоволеність умовами праці;
- майбутнє звільнення або закінчення строку контракту;
- невивплата заробітної плати;
- невідповідність роботи отриманій кваліфікації;
- інші особисті причини.

До того ж, в Україні, як і у всьому світі, щодо молоді існують такі тренди, як вище безробіття, надмірна освіченість та прекарізація. Саме для них найбільш характерними є такі тенденції:

- залучення молодих фахівців до прекарізованої праці;

- праця за нижчою кваліфікацією, ніж здобута освіта;
- у молоді рівень безробіття вищий, ніж серед інших груп.

Хоча рівень освіченості серед сучасних працівників зростає, проте шанс знайти роботу залишається невеликим. Навіть у країнах, що розвиваються, до 75% молоді не мають постійної роботи, а 90% працюють у неформальному секторі. Виявлено, що зазвичай, перехід від навчання до стабільної роботи триває близько 19 місяців [38].

На сьогодні досить поширеним є явище, коли молодь вимушена працювати за короткостроковим контрактом і неповним робочим днем. Навіть у більшості європейських країн можна спостерігати тенденцію до зростання тимчасової роботи серед молоді.

Іншою проблемою є низька заробітна плата для молодих фахівців. Молодим працівниками без досвіду роботи навіть у столиці можуть пропонувати мінімальну заробітну плату. В основному це оператори в колл-центрів, кур'єри, касири, секретарі, помічники бухгалтера чи юристи.

Така ситуація говорить про суттєві зміни норм організації ринку праці та поширення на ньому нових, нетипових форм зайнятості, особливо серед молоді.

Крім того взагалі майже не створена база для працевлаштування молоді, котрій не виповнилося 18 років.

Газета «Україна молода» опублікувала дані, що станом на початок 2016 року на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності (за інформацією Мінсоцполітики) з компенсацією роботодавцю витрат ЄСВ працевлаштовано всього 14 тис. безробітних, при тому, що в Україні офіційно зареєстровано 416,4 тис. безробітних [46].

Сьогоднішні нововведення в формі стажування також передбачають ризик, що молодь буде працювати безоплатно (стаття 29 Закону України «Про зайнятість»). Експерти Національного інституту стратегічних досліджень приходять до висновку, що недоброчесний роботодавець кожні півроку зможе наймати молоду людину на стажування, проте за таку роботу працівник не отримуватиме заробітну плату на офіційних підставах.

Аналізуючи вище зазначене, можна стверджувати, що молодіжне безробіття має такі ж форми як і безробіття в цілому. Одним із них є *фрикційне безробіття*. Дана форма виникає тоді, коли відсутня рівновага між кількістю та якістю найманих працівників, з одного боку, і кількістю та якістю робочих місць. Саме фрикційне безробіття пов'язане з пошуком та очікуванням роботи, що відповідає потрібній кваліфікації, уподобанню і високій заробітній платі.

Такі безробітні мають уже потрібну кваліфікацію, володіють навичками та досвідом. Тому людина, яка має бажання змінити місце роботи (територіально), або кваліфікацію чи перевлаштуватися на таку ж роботу лише з більшою платою, звільняється добровільно. Сюди ж відносяться безробітні, які вперше шукають роботу. Отож, фрикційне безробіття, зазвичай короткотривале і добровільне.

Ще один вид безробіття виникає у зв'язку із «старінням» певних професій. Саме на них знижується або просто зникає попит на ринку. Поряд з цим з'являються інші, які потребують нових знань та навичок. І далеко не кожна людина може легко перекваліфікуватися і виконувати іншу роботу. Навряд чи зможе шахтар займатися програмуванням. А тому *структурне безробіття* є майже завжди вимушеним. Для того, щоб знайти роботу при цій формі потрібно більше часу ніж при попередній. Тут же знаходяться і шукачі працевлаштування, які мають диплом, проте без досвіду роботи, або студенти, які навчаються.

Фрикційне та структурне безробіття утворюють *природне безробіття*.

А от, циклічне безробіття виникає тоді, коли відбувається спад виробництва, При цьому кількість претендентів на робочі місця істотно перевищує наявність вакансій. При цій формі безробіття перекваліфікація або підвищення кваліфікації не зможуть врятувати ситуацію.

Циклічне, як і структурне, є вимушеним безробіттям. Крім того є ще й добровільне безробіття. За класифікацією Міжнародної спільноти, зокрема таких як МОП та Євростат, добровільну незайнятість відмічають у тих молодих людей, які не мають роботи і не шукають її, не класифікуються як «зайняті» або «безробітні» Проте, сьогоднішній ринок праці створив специфічне положення для молоді, коли відсутні умови для працевлаштування. Дивлячись на те, що

безробіття молоді, є досить гострою проблемою, потрібно використовувати даний підхід при визначенні підходящої роботи для молодих людей, які вперше шукають роботу (які не працювали) і при цьому не мають кваліфікації.

Під час проекту ЕХСЕРТ, у 2016 році проведено 40 інтерв'ю із молоддю, що мають проблеми з працевлаштуванням. Часто матеріальна скрута штовхає їх на роботу з поганими або шкідливими умовами праці, а це звичай негативно впливає на рівень здоров'я (вдома, хронічні захворювання, травми). Нестабільна робота, невизначеність та постійні підробітки психічно виснажують. Саме безробіття серед молоді призводить до:

- зведення до мінімуму бюджету в молодих сім'ях (збільшується кількість розлучень, знижується народжуваність, зростає кількість дітей у притулках, дітей-сиріт та дітей-інвалідів);
- міграції молодих фахівців у країни, де їх праця буде адекватно оцінена;
- вимушеності працювати в тіньовому бізнесі та неформальній економіці;
- зниження зацікавленості в отриманні освіти [21].

Як наслідок цього, є посилення криміногенної ситуації у країні: збільшується економічна і кримінальна злочинність, породжується алкоголізм і наркоманія, зростає кількість захворювань, що призводить до скорочення рівня тривалості життя. Настає виродження нації природнім шляхом [57].

Крім того спостерігається тенденція до збільшення безробітних серед молоді, коли безробіття продовжується більше року. Тоді починають руйнуватися професійні навички. Крім того молодь все частіше вимушена розраховувати на допомогу держави або батьків, а це знижує зацікавленість у працевлаштуванні.

Складнішим та небезпечнішим (ніж доросле) для соціально-економічного розвитку є вимушене молодіжне безробіття, тому що носить негативні наслідки для суспільства. Адже молодь повільніше пристосовується до змін в економіці, без гідного забезпечення життя можуть спричинити соціальні вибухи. Також не сприятливими для держави є економічні фактори, коли за наявності великої кількості безробітних зростають витрати на допомогу по безробіттю. Крім того

витрачаються знову ж державні кошти на навчання людей, які потім не можуть знайти навіть будь-яку роботу. При цьому знижується загальний рівень життя усього населення. Виходячи з цього молоді фахівці пробують зреалізувати свої можливості за кордоном і тоді держава втрачає трудовий потенціал.

Слід зазначити, що однією з важливих характеристик ринку праці є також тривалість безробіття. Встановлено, що після шести місяців невдалого пошуку роботи настає найнебезпечніша фаза. Саме в ній проявляється безпорадність людини перед викликами та примирення із ситуацією, що склалася. Під час цього втрачаються професійні навички, поступово людина звикається з бездіяльністю. На рисунку 2.7 показано залежність вірогідності працевлаштування від тривалості безробіття.

Слід зазначити наступне. Поряд з виявленими загальними тенденціями зростання безробіття, визначення факторів, які найбільш суттєво впливають на молодіжне безробіття, слід звернути увагу на національні особливості прояву цих закономірностей.

Незважаючи на процес глобалізації та конвергенцію базових можливостей для працездатного населення в деяких країнах, до яких відноситься й Україна, спостерігається домінування дивергенційних тенденцій, зростання нових форм

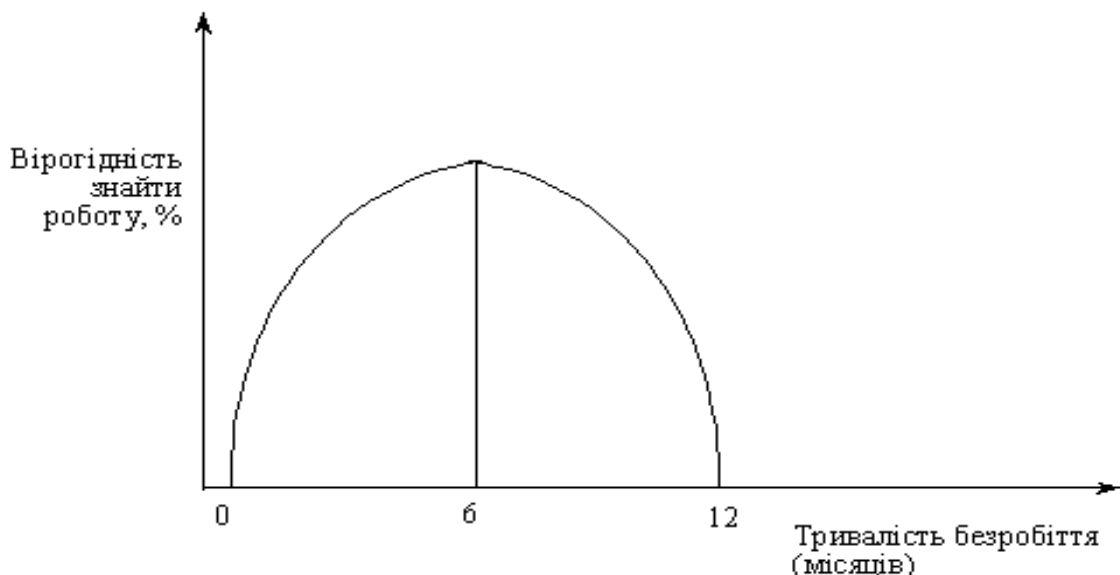


Рис. 2.7. Залежність вірогідності працевлаштування від тривалості безробіття.

Джерело: [21].

включення праці в економічний кругообіг. На нашу думку, серед основних причин такого становища слід визначити наступні:

- суспільна нестабільність, постійні непередбачувані зміни інституційного дизайну соціально-трудоких відносин;
- перманентна соціально-економічна криза, що пов'язана з ринковою перебудовою економіки, структурні та регіональні зміни;
- демографічні фактори: суттєве скорочення населення країни, зменшення в структурі населення долі молоді;
- нижчий рівень життя порівняно з країнами навіть Східної Європи (Польща, країни Прибалтики).

В таких умовах склалася ситуація зростання ризику відтоку активної частини населення, особливо молоді, за кордон. Країни – сусіди України мають потребу у додатковій робочій силі та із задоволенням приймають українських мігрантів. Цю ситуацію неможливо припинити без сталого зростання рівня життя населення в Україні, не нижчого ніж в більшості країн Європи, а також розвитку ринку праці за рахунок новітніх технологій та поширення освітніх послуг високої якості.

В третьому розділі ми зупинимося на характеристиці основних напрямів подолання молодіжного безробіття в Україні.

Поряд із макроекономічними факторами впливу на молодіжне безробіття, актуальними в умовах сучасних трендів соціально-трудоких відносин відіграють інституційні, особливо в країнах з неусталеними ринковими відносинами. Покажемо це на прикладі України.

Виконаємо економетричне моделювання впливу макроекономічних та інституціональних чинників на молодіжне безробіття в Україні.

Період дослідження – з 2006 по 2019 роки.

Інформаційними джерелами є офіційні доповіді Державної служби статистики України про рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2006-2019 роках [57].

У якості результативного чинника візьмемо відсоток безробітної молоді у загальній чисельності економічно активного населення відповідного року (позначаємо як Y_t), %.

Введемо і використаємо чотири фіктивні (dummy) змінні X_1, X_2, X_3, X_4 , що характеризуватимуть чинник інституційних станів влади:

$X_{t,1} = 1$ при $t = 2019$ і 0 у інших випадках;

$X_{t,2} = 1$ при $t = 2014, \dots, 2018$ і 0 у інших випадках;

$X_{t,3} = 1$ при $t = 2010, \dots, 2013$ і 0 у інших випадках;

$X_{t,4} = 1$ при $t = 2006, \dots, 2009$ і 0 у інших випадках.

Макроекономічні змінні:

$X_{t,5}$ – рівень заробітної плати (середньомісячна заробітна плата одного робітника) у t -му році, грн.;

$X_{t,6}$ – рівень інфляції у t -му році, %;

$X_{t,7}$ – валовий внутрішній продукт на душу населення (за методологією МОП) у t -му році, грн.;

$X_{t,8}$ – номер року, $t = 2006, \dots, 2019$ ($X_{t,8} = t$).

Вихідні дані для $X_{t,j}$ представлені в таблиці 2.1.

Змінні X_1, X_2, X_3, X_4 припускають наступну інтерпретацію: X_1 – діє президент В. Зеленський і його адміністрація; X_2 – діє президент П. Порошенко і його адміністрація; X_3 – діє президент В. Янукович і його адміністрація; X_4 – діє президент В. Ющенко і його адміністрація.

Для їх значень має місце низка тотожностей:

$$\sum_{j=1}^4 X_{t,j} = 1, t = 2006, \dots, 2019. \quad (2.1)$$

В подальшому використовуємо змінні X_2, X_3, X_4 .

Перше завдання полягає у з'ясуванні безпосереднього взаємовпливу задіяних чинників за допомогою коефіцієнту парної кореляції. Розрахована засобом аналізу даних *Кореляція* електронної таблиці Microsoft Excel кореляційна матриця представлена у табл. 2.2. Червоним кольором позначені

Таблиця 2.1

Вихідні дані

8	X7	X6	X5	X4	X3	X2	X1	Y
2006	11634,3	111,6	1041	1	0	0	0	24,50
2007	15499,1	116,6	1351	1	0	0	0	22,30
2008	20502,8	122,3	1806	1	0	0	0	22,95
2009	19836,3	112,3	1906	1	0	0	0	32,30
2010	23603,6	109,1	2239	0	1	0	0	31,20
2011	28813,9	104,6	2633	0	1	0	0	31,45
2012	30912,5	99,8	3026	0	1	0	0	30,15
2013	31988,7	100,5	3265	0	1	0	0	29,30
2014	35834,0	124,9	3480	0	0	1	0	38,85
2015	46210,2	143,3	4195	0	0	1	0	38,45
2016	55853,5	112,4	5183	0	0	1	0	39,15
2017	70224,3	113,7	7104	0	0	1	0	31,02
2018	84192,0	109,8	8865	0	0	1	0	35,95
2019	73359,3	108,3	10340	0	0	0	1	30,65

Побудовано автором на основі [74] і власних розрахунків.

Таблиця 2.2

Кореляційна матриця

	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
Y	1,00	-0,03	0,76	-0,09	-0,69	0,42	0,29	0,54
X1	-0,03	1,00	-0,21	-0,18	-0,18	0,63	-0,13	0,42
X2	0,76	-0,21	1,00	-0,47	-0,47	0,47	0,51	0,64
X3	-0,09	-0,18	-0,47	1,00	-0,40	-0,28	-0,59	-0,29
X4	-0,69	-0,18	-0,47	-0,40	1,00	-0,57	0,13	-0,63
X5	0,42	0,63	0,47	-0,28	-0,57	1,00	-0,07	0,97
X6	0,29	-0,13	0,51	-0,59	0,13	-0,07	1,00	0,01
X7	0,54	0,42	0,64	-0,29	-0,63	0,97	0,01	1,00

Розраховано автором.

значимі за критерієм Стьюдента оцінки коефіцієнтів парної кореляції: $r_{Y,X_2} = +0,76$; $r_{Y,X_4} = -0,69$; $r_{Y,X_7} = +0,54$. Їх беремо до уваги.

Друге завдання полягає в побудові рівняння множинної лінійної регресії, яке зв'язує рівень молодіжного безробіття з чинниками інституту влади і макроекономічними чинниками і наданні змістовної інтерпретації отриманим результатам.

Рівняння лінійної множинної регресії отримує наступний вигляд:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \times X_1 + \beta_2 \times X_2 + \beta_3 \times X_3 + \beta_4 \times X_4 + \beta_5 \times X_5 + \beta_6 \times X_6 + \beta_7 \times X_7 + \beta_8 \times X_8 + \varepsilon \quad (2.2)$$

де β_i – коефіцієнти множинної регресії, ε – похибка.

Застосування методу найменших квадратів дає наступний результат:

$$Y = -3282,4215 + 4,49 \times X_2 - 2,66 \times X_3 - 3,71 \times X_4 - 0,001 \times X_5 - 0,0421 \times X_6 - 0,00016 \times X_7 + 1,6542 \times X_8. \quad (2.3)$$

(число ступенів свободи) $n = 13$, (коефіцієнт детермінації) $R^2 = 0,79$.

Оцінка коефіцієнта детермінації 0,79 означає, що рівняння множинної регресії (3) пояснює 79 % коливань рівня молодіжного безробіття за досліджуваний період.

Оцінки $\hat{\beta}_j$ коефіцієнтів множинної регресії (2.3) припускають наступну інтерпретацію. У випадку реалізації інституту влади X_2 мали щорічне зростання рівня молодіжного безробіття на 4,5 %. У випадку реалізації інституту влади X_3 мали щорічне зменшення рівня молодіжного безробіття на 2,7 %. У випадку реалізації інституту влади X_4 мали щорічне зменшення рівня молодіжного безробіття на 3,7 %. Підвищення рівня щомісячної заробітної плати на 1000 гривень зменшувало рівень молодіжного безробіття на 1 % при фіксованих інших чинниках. Збільшення рівня інфляції на один відсоток призводило до щорічного зростання рівня молодіжного безробіття на 0,04 % при фіксованих інших чинниках. Збільшення рівня валового внутрішнього продукту на душу населення на 10000 гривень призводило до

зменшення рівня молодіжного безробіття в середньому на 1,6 % при фіксованих інших чинниках. Тим самим отримали підтвердження тезису – чим нижчий рівень соціально-економічного розвитку країни, тим вищий рівень безробіття і навпаки» [74, с. 61]. Вплив інших (неврахованих) чинників акумульовано в оцінці 1,6542 при X_8 і означає щорічне зростання рівня молодіжного безробіття на 1,65 %.

Попередні узагальнення сучасного стану ринку праці та молодіжного безробіття дозволили нам довести актуалізацію інституційних чинників впливу на ці явища. На прикладі економіки України та стану молодіжного безробіття в країні зроблене економіко-математичне моделювання задля оцінювання впливу такого інституційного чинника, як довіра (довіра до влади). Завдяки запропонованому методу оцінювання безробіття з врахуванням інституту президентства, як фактору довіри, було підраховано та цей фактор впливу дорівнює 4 відсоткам.

Слід зауважити, що включення чинників інституту влади дозволило оцінити рівень їх впливу на молодіжне безробіття. За допомогою коефіцієнта детермінації R^2 було встановлено, що інститут влади в Україні в цілому позитивно впливає на зменшення рівня молодіжного безробіття в середньому на 4 %. Виключенням є X_2 (табл. 2.3).

Наведені кількісні висновки потребують наступного. Слід мати на увазі, що вплив інституту влади на молодіжне безробіття відбувається опосередковано, через розробку і реалізацію відповідних законів і програм на державному рівні і на місцях [96, 97]. Наприклад, в Програмі економічного та соціального розвитку м. Харкова на 2020 рік «Головною метою ... буде реалізація державної політики у сфері соціального захисту працюючих, з питань соціально-трудових відносин, оплати та охорони праці, розвитку соціального діалогу, забезпечення зайнятості населення, **соціального захисту від безробіття**» (виділено нами) [51, с. 51].

**Результати застосування програми Gretl при оцінюванні коефіцієнтів
рівняння множинної регресії (1) методом найменших квадратів**

**Модель 1: МНК, використані спостереження 1-14
Залежна змінна: Y**

	<i>Коефіцієнт</i>	<i>Ст. похибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-значення</i>
const	-3282,42	3103,80	-1,058	0,3310
X8	1,65416	1,54177	1,073	0,3246
X7	-0,000156737	0,000815657	-0,1922	0,8540
X6	-0,0420532	0,165159	-0,2546	0,8075
X5	-0,00102737	0,00713964	-0,1439	0,8903
X4	-3,71300	21,9486	-0,1692	0,8712
X3	-2,65600	21,1406	-0,1256	0,9041
X2	4,48833	20,9624	0,2141	0,8376

Середнє зав. змінних	31,30143	Ст. відкл. зав. змінних	5,513538
Сума кв. залишків	81,90577	Ст. похибка моделі	3,694721
R-квадрат	0,792742	Випр. R-квадрат	0,550942
F(7, 6)	3,278499	P-значення (F)	0,084614
Лог. правдоподібність	-32,23072	Крит. Акаїке	80,46145
Крит. Шварца	85,57391	Крит. Хеннана-Куінна	79,98820

Висновки до розділу 2

Ринок праці та соціально-трудові відносини знаходяться під взаємним впливом мегатрендів розвитку: глобалізації та технологічної революції, зміни клімату та світової пандемії, цивілізаційних зрушень та зміни культурного коду.

Соціально-трудові відносини знаходиться в стані кризи. До проявів кризи слід віднести: гнучка зайнятість та нестандартні форми зайнятості, зростання безробіття, особливо молодіжного, прекарізація. Завдяки поширенню цих явищ іде процес трансформації звичних понять, розмиваються межі між зайнятим та безробітним, посилюється асиметрія: різношвидкісний рух капіталу, який стає під впливом глобалізації все більш екстериторіальним (набуває наднаціонального характеру), знаходиться в протиріччі з рухом робочої сили, яка підпорядкована в більшій мірі національним законодавствам ринку праці. Асиметрична ситуація притаманна й гнучким формам зайнятості: вигоди від їх

поширення привласнюють роботодавці, а ризики та втрати-робітники. Завдяки цим процесам прекарізація стає нормою життя.

Цифрова економіка кардинально змінює світ праці. Вона породжує нові професії та робочі місця, нові компетентності та нові перспективи. Молоді люди динамічні та рухливі, вони не «зашорені» традиційними вимогами до зайнятості, не прив'язані так тісно до своїх домівок. Вони здатні поєднувати одночасно багато обов'язків та соціальних ролей, відпочинок з працею тощо.

Цифровізація не призводить до будь-яких змін у відношення центральній ролі, яку відіграє праця в побудові індивідуальної та колективної особистості або соціального визнання, пов'язаного з працею, але воно скасовує деякі її основні положення, зокрема кордони спілкування між робітником та роботодавцем, а також орієнтир в просторі та часі, які забезпечують її унікальну позицію в суспільному житті.

Віртуальна робота, яка проводиться працівникам на базі ІКТ є відгалуженням віддаленої роботи, але зараз це є ознакою все більш нематеріальних та глобалізованих середовищ, які не зафіксовані в часі чи просторі та де межа, між роботою та будинком, між робочими місцями та самозайнятістю, а також між виробниками та споживачами в цифровій економіці, розмита.

Загальні тенденції зростання молодіжного безробіття мають свої національні особливості, які відображають стан соціально-економічного розвитку країни, економічну та демографічну структуру, інституційні та ментальні характеристики.

Україна на даний момент не вийшла на траєкторію стійкого зростання. Ринкова перебудова економіки постійно супроводжується структурними дисбалансами, падіннями продуктивності праці, декваліфікацією робітників, постійно зростаючою кількістю молодіжного безробіття.

В таких умовах склалася ситуація зростання ризику відтоку активної частини населення, особливо молоді за кордон. Припинити цю ситуацію не можливо без сталого зростання рівня та якості життя населення в Україні, не

нижчого ніж в країнах Європи, а також розвитку національного ринку праці за рахунок технологічного оновлення виробництва та освітніх послуг високої якості.

Основні положення цього розділу викладені у статтях автора [60, 63, 64, 65].

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДОСЯГНЕННЯ ПОВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ГОСПОДАРСЬКІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

3.1. Цифрові платформи як перспективні напрями сучасної молодіжної зайнятості

В останні роки цифровізація економіки набуває обертів. Цифрові технології – явище глобальне, вони формують нове, з точки зору базових характеристик, універсальне інформаційно-комунікаційне середовище. Виникають нові можливості ведення бізнесу й зайнятості. Цифровізація для кожної держави, кожної організації – від малого підприємства до гігантів ринку – виступає фактором підтримки її конкурентоспроможності та розвитку. В дослідженні ми неодноразово підкреслювали вплив цифрової економіки на зайнятість. В контексті даного питання звернемося до визначення цифрової економіки та цифрової платформи. Незважаючи на визнання цифровізації економіки сучасним трендом, комплексне її вивчення вченими всього світу, визнання її позитивного впливу на продуктивність праці, донині саме термін «цифрова економіка» не має в літературі чіткого визначення.

Спочатку та протягом 90-х років визначення базується безпосередньо на інтернеті [138, 127]. Пізніше до визначення додають нові технології, такі як мобільні та сектори мережі [100], хмарні обчислення та великі дані [112]. Дещо пізніше до визначення цифрової економіки було включено бізнес-діяльність та електронну комерцію.

Кузнєцова А. та Чмерук Е. узагальнюючи підходи, що існують в національному науковому просторі, підкреслюють, що цифрову економіку розглянуто в їх працях, як правило, визначають її, як частину загальної економічної діяльності [27, с. 35].

Л. Кіт вважає, що цифрова економіка – це трансформація всіх сфер економіки завдяки перенесенню інформаційних ресурсів та знань на комп'ютерну платформу з метою їх подальшого використання на цій платформі [103].

Багато дослідників справедливо звертають увагу на потенційні позитивні ефекти цифрової економіки (цифрові дивіденди) [13, 11, 14].

Розділяючи в цілому цю концепцію, вважаємо необхідним звернути увагу на цифрову економіку з позиції впливу та перспективи розвитку – значний мультиплікативний ефект цифровізації, а також суттєвий вплив на соціальні проблеми. Багато традиційних напрямів бізнесу – зменшення витрат, диверсифікація форм взаємодії продавців та покупців, інвестиції та інновації – всі ці процеси в умовах використання цифрових технологій реалізуються за допомогою принципово нових бізнес-моделей. Саме й це породжує цифрову економіку. Вона не приходить на зміну економіці як такої – вона її змінює та формує нові передумови інноваційної трансформації, розширення ринків, структурно трансформує ринок праці та зайнятість, формує нові вимоги до професійних якостей та компетенцій робітників. За результатами цифровізації ринок праці, як й економіка в цілому, залучають нові можливості для розвитку, але при цьому виникають і нові загрози та ризики, які стосуються робітників, роботодавців та держави як регулятора ринку.

Слід зазначити, що ринок праці в сучасних умовах не є сталою соціально-економічною системою. Оцінюючи динаміку, напрямки, можливості та обмеження запровадження цифрових технологій, потрібно враховувати як макроекономічні, так і структурні та інституційні характеристики цього ринку.

На теперішній час найбільш гострою науковою проблемою є відсутність точного та універсального визначення, які види діяльності включені в аналіз цифрової економіки. Це обумовлене досить мінливою природою цифрових технологій, які визначають цифрову економіку за рахунок інтернету та аналізують тісно пов'язаний з ним сектор інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), цифрову інфраструктуру, необхідну для існування та

функціонування комп'ютерної мережі, цифрові трансформації, які існують при використанні цієї системи (електронна комерція) та контент, який користувачі створюють.

Ще більш складним для визначення є поняття цифрової платформи, що є одним із інструментів цифрової трансформації галузей економіки, що дозволяють компанії стати частиною бізнес-екосистеми. Цифрова платформа – система алгоритмованих взаємовигідних взаємовідносин в значимій кількості незалежних учасників галузі економіки (або сфери діяльності), які здійснюються в єдиному інформаційному середовищі, що веде до зниження транзакційних втрат за рахунок використання пакета цифрових технологій роботи з даними та зміни розподілу праці [96].

До основних типів цифрових платформ відносяться наступні: інструментальні, інфраструктурні та прикладні. Завдяки цим платформам підвищується ефективність економіки та якість управління в деяких галузях – сільське господарство, транспорт, державне управління тощо.

В науковій літературі точиться дискусія стосовно впливу цифровізації економіки на зайнятість населення. Маються різні, інколи протилежні висловлювання. Одні вчені вважають, що новітні технології приведуть до масового безробіття. З ними слід частково погодитися у випадку, якщо мова буде йти про довгостроковий період часу. Але й тут слід звернути увагу на створення ринку праці виробництва людини. Новітній людський капітал, якого потребує та ще більше буде використовувати технологічний сегмент економіки, в майбутньому потребує більш освічених, комп'ютерно грамотних, з розвинутими компетенціями та соціально відповідальних робітників.

Мається й протилежна точка зору. Багато дослідників, виходячи не тільки з припущення, але й аналізу попиту попередніх промислових революцій та сучасної практики використання цифрових технологій, стверджують, що автоматизація та цифровізація суттєво не впливає на зростання безробіття. Дж. Бессен вважає, що «... згідно даних технології сьогодні в основному витискають робітників на нові робочі місця, а не повністю замінюють їх» [8, с. 45].

В промислових галузях економіки професійна діяльність людини стикається з постійною ліквідацією робочих місць, але ці втрати компенсуються зростанням кількості зайнятих в інших сферах.

Для країн, які не є провідниками технологічних трансформацій, до яких відноситься і Україна, найбільш вірогідним є сценарій м'якого згладженого впливу цифрових технологій на безробіття.

Структурні та інституційні характеристики національного ринку праці свідчать про це. Але це не означає, що в нашій економіці немає інших, більш сильних, факторів впливу на безробіття. Сюди слід віднести, на мою думку, системну кризу, в якій знаходиться економіка України останні 30 років, структурні та регіональні дисбаланси, особливості міграції. Як показує світовий досвід, динаміка безробіття в найбільшій мірі пов'язана з циклічними факторами, а не із зростанням цифрової економіки. До того ж самі цифрові технології генерують робочі місця, їх експлуатацію технологічне обслуговування, підтримку користувачів, збут.

До національного ринку праці України під дією загальних тенденцій зростання молодіжного безробіття приєднуються особливості трансформаційного переходу до ринкової економіки. Деякі з цих особливостей породжені специфікою такого переходу. Обґрунтуємо деякі з них. Суттєво впливає на молодіжне безробіття низька інституційна довіра (на прикладі довіри до влади в попередньому підрозділі на основі економіко-математичного моделювання ми виявили цей вплив), так й міжособистісна. Саме кризові явища в економіці, низькі доходи населення, структурні зрушення, формують високий рівень невизначеності та недосконалості інституційного середовища. Якщо звернутися до ринку праці, то на ньому особливо помітна нестійкість інституційного середовища, що викликано анемічністю державних інституцій регулювання зайнятості молоді. Ринкові трансформації соціально-трудовак відносин та зайнятості, формування нових гнучких форм зайнятості породжують дезінтеграцію суб'єктів господарювання, що посилює тенденцію прекарізації. Зростання нерівномірності соціально-економічного розвитку, нерівності доходів

та розподілу майна поширюють тенденцію міграції, відтоку молоді в інші країни світу, де ринок праці дозволяє інтегрувати молодих людей до зайнятості. Негативні тенденції ринку праці в Україні, як і чинники молодіжного безробіття: зниження міжособистісної довіри; нестійкість інституційного забезпечення зайнятості та правова невизначеність ринку праці молоді; поширення прекарізації зайнятості, що зумовлює втрату національної ідентичності соціально-трудових відносин; відчуження працівників від результатів праці та зростання масштабів трудової еміграції.

Таким чином національний ринок праці в Україні знаходиться в глибокій кризі та потребує великої уваги для виходу із неї та створення умов для гідної праці молодих людей та партнерських взаємодій усіх суб'єктів ринку. Державі притаманна особлива роль в налагодженні високоефективних, соціально витриманих трудових відносин та відносин зайнятості.

Слід зазначити ще одну особливість ринку праці, що пов'язана із цифровізацією економіки, чисельність зайнятого населення в ІТ секторі – є не тільки постійною, але й зростаючою, тому завжди для освіченої молоді є резерв для працевлаштування. Найбільш затребуваними є спеціалісти розробники програмного забезпечення, системні адміністратори, спеціалісти по комп'ютерним мережам, а також техніки експлуатації. Україна, як й інші країни, бажає ширше задіяти цифрові технології в економіці. Кабінет Міністрів 17 січня 2018 року схвалив Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства на 2018-2020 роки та затвердив план заходів із її реалізації [53].

Визначимо три напрями трансформацій, які передбачають застосування цифрових технологій в економічних процесах та певними наслідками для роботи та зайнятості.

1. Автоматизація роботи: заміна (людської) робочої сили за допомогою машинного (цифрового) введення для деяких видів завдань у процесі виробництва та розподілу. Хоча автоматизація машини передуює навіть промисловій революції, використання цифрових технологій дозволяє проводити

алгоритмічне управління машинами і, отже, багато інших можливостей для автоматизації.

2. Оцифрування процесів: використання сенсорів та рендеринга пристроїв для перекладу фізичних виробничих процесів у цифрову інформацію (і навпаки), а отже, використання значно більших можливостей обробки, зберігання та передача цифрової інформації. Це основний спосіб, за допомогою якого атрибути цифрової економіки поширюються на сектори та галузі економіки.

3. Координація за допомогою інтернет-платформ: використання цифрових мереж для координації економічних операцій алгоритмічним способом.

Різні автори [95], прагнучи визначити унікальні аспекти праці в цифровій економіці, використовували концепцію віртуальної роботи - загальний термін, який використовується для визначення всіх видів робіт, що проводяться як вдома, так і в громадських місцях або в умовах традиційного робочого середовища з використанням Інтернету, комп'ютерів або інших інструментів на базі інформаційних технологій. Поширення цих нових (або квазі-нових) форм роботи супроводжувалося новими формами зайнятості, які поєднують нетрадиційні робочі місця, використання технологій та нові договірні механізми.

Дослідники Європейського Фонду, проаналізувавши ситуацію в 27 країнах Європейського Союзу, виділили дев'ять нових форм зайнятості [101]. Деякі виникли лише близько першого десятиліття нового тисячоліття, тоді як інші є версіями існуючих тенденцій. Як показано на рисунку 3.1, ці дев'ять нових форм зайнятості можна побудувати уздовж двох осей, де перша – стосується природи відносин «роботодавець-працівник» або відносин між клієнтами і робітниками (ліва вісь), а друга – моделі роботи, або, іншими словами, способу виконання роботи (верхня вісь).

Розглянемо більш детально найпопулярніші форми зайнятості:

- ✓ розподіл працівників, де окремий працівник спільно найнятий групою роботодавців та працює в різних компаніях на ротаційній основі;

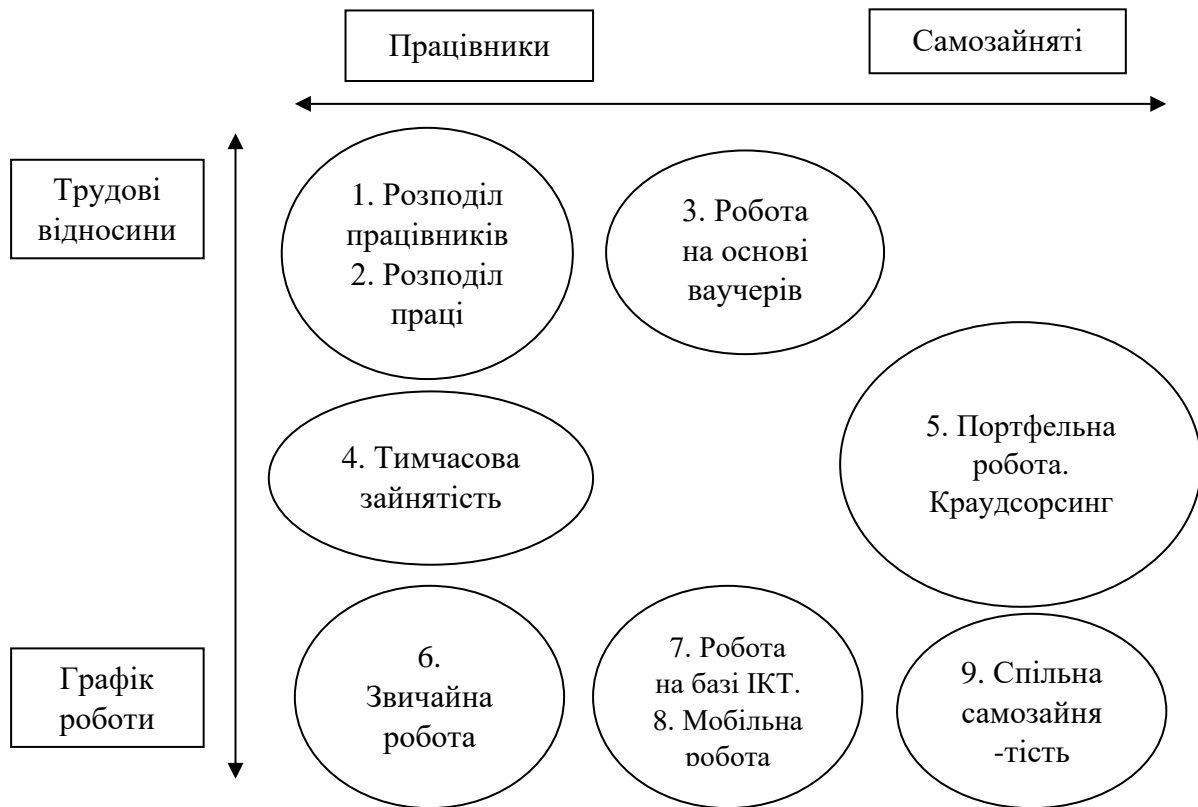


Рис. 3.1. Нові форми зайнятості.

Побудовано автором за даними [101].

✓ розподіл праці, де єдиний роботодавець наймає двох або більше працівників для виконання однієї роботи, працюючи на ротаційній основі для виконання однієї роботи в межах однієї компанії;

✓ тимчасова зайнятість, коли роботодавець тимчасово наймає висококваліфікованого фахівця для виконання конкретного проекту;

✓ звичайна робота, коли трудовий договір дозволяє називати працівників найнятими на гнучкій основі, а не визначають конкретні години роботи;

✓ робота на базі ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій) – мобільна робота, де працівники не використовують приміщення роботодавця (або власне приміщення, якщо вони самостійно працюють) як основне місце роботи, і витрачають більшу частину свого часу на роботу з інформацією та спілкуванням технологічними засобами (комп'ютери, Інтернет, електронна пошта та соціальні мережі). Їх робота відрізняється від знайомих форм мобільної роботи, таких як відвідування клієнтів або пацієнтів, працювати на будівельних майданчиках, робити постачання або керування транспортними засобами; її

можна охарактеризувати як віддалену роботу без фіксованого місцезнаходження;

- ˘ робота на основі ваучерів, де робочі відносини передбачають оплату послуг за допомогою ваучера, придбаного у сторонньої організації (як правило, у державного органу), який включає як виплату заробітної плати так і соціальне забезпечення;

- ˘ портфельна робота, де самозайнята особа виконує невелику роботу для великої кількості клієнтів;

- ˘ краудсорсинг, де онлайн-платформа зводить роботодавців з працівниками, де проекти часто розділяються на мікро-завдання і поділяються між «віртуальною» командою робітників;

- ˘ спільна самозайнятість, яка спостерігається в ряді країн, де більш гнучкі форми співпраці (такі як спільні робочі простори) використовуються для того, щоб уникнути обмежень традиційних ділових партнерств.

Мобільні працівники на базі ІКТ працюють переважно з місць, які не належать роботодавцю, або з власних приміщень, і широко використовують комп'ютери, інтернет та електронну пошту в процесі своєї роботи. Вони можуть бути зайнятими або самозайнятими, а їх робота спирається на використання інформаційних та комунікаційних технологій та доступі до загальних комп'ютерних мереж без постійного місця роботи, оскільки діяльність здійснюється поза приміщеннями роботодавців та на відстані від клієнта. Неофіційні угоди, які зазвичай регулюють подібні заходи, часто адаптуються до вимог місцевого законодавства, колективних договорів та окремих договорів.

Згідно європейського опитування щодо гідних умов праці, 7% працівників країн Європейського Союзу провели щонайменше одну чверть свого робочого життя у 2005 році поза своїм офісом (або постійного місця роботи), причому цей показник зріс до 24% в 2010 році [95].

Мобільна робота також може бути віртуальною. Деякі працівники можуть працювати в Інтернеті, незважаючи на те, що вони багато подорожують, тоді як в інших випадках – географічно розсіяні віртуальні команди, комп'ютерні

відеоконференції, віртуальні зустрічі, віддалений моніторинг промислових об'єктів, дистанційне обслуговування тощо – мобільність в реальному житті є менш важливою, ніж можливість присутності в декількох віртуальних місцях. Дозволяючи людям бути присутніми скрізь у віртуальному форматі без фізичного переміщення, цифрові технології сприяють появі нових.

Мобільні працівники на базі ІКТ – це переважно висококваліфіковані молоді чоловіки, більшість з яких мають постійні контракти на повний робочий день. Насправді цей вид роботи є різновидом віддаленої роботи без фіксованого розташування. Наслідки роботи мобільних працівників на базі ІКТ з точки зору умов праці амбівалентні, позитивні в деяких аспектах, але негативні в інших. Переваги, що передбачає цей вид зайнятості, включають в себе високий рівень гнучкості та автономії, підвищення особистої кваліфікації, вдосконалення навичок ІКТ та поліпшення комунікації та співпраці. Недоліки багато в чому схожі на ті, що зазвичай пов'язані з віддаленою роботою: оплачувана робоча сила, складні системи моніторингу та контролю, інформаційна перевантаженість та соціальна ізоляція, стрес особистої відповідальності за організацію власної роботи, розмивання кордонів між роботою та приватним життям, ризик конфліктів внаслідок поганої координації, небезпека того, що працівник теоретично завжди доступний, і відповідальність аутсорсингу все ж належить роботодавцю.

Мобільні працівники на базі ІКТ часто повідомляють про підвищений рівень задоволеності роботою, що пов'язано, зокрема, з їх високим ступенем автономії, і така форма роботи може сприяти появі більш відкритих ринків праці шляхом полегшення доступу до робочих місць для більш широкого кола людей, включаючи ті, чий стан здоров'я, мобільність або функціонування не дозволяє їм працювати у визначений час в одному місці. Проте, незважаючи на це, такий вид роботи може також витіснити певні групи з ринку праці, а також виключити їх з інших більш традиційних форм зайнятості.

Відповідальність за здоров'я та безпеку мобільних працівників на базі ІКТ є важливою частиною дискусії щодо цієї форми зайнятості.

Деякі науковці мають суперечливі погляду щодо пануючого інформаційного суспільства. Оптимістичні теорії інформаційного суспільства і культурної роботи, яка майже повністю зосереджена на нематеріальній праці, де людина розглядається, не лише як засіб праці, так й мізки культурного виробництва. Деякі автори наголошують на важливості технологічної основи сучасного виробництва інформації, комунікацій та знань [90].

Розглянемо детальніше особливості роботи на базі інформаційно-комунікаційних технологій, та як вони поєднуються із уявленнями про традиційний ринок праці [130].

1) різноманітність інформаційно-комунікаційних технологій можуть бути впроваджені у багатьох секторах економіки;

2) веде до появи нових професій, які можуть бути пов'язані сумісною роботою з «фізичними працівниками». Наприклад, такі професії, програміст, продукт-менеджер, проект-менеджер, збірник даних, аналітик тощо;

3) з'являються нові функції та обов'язки у бізнес-процесі: розробка / купівля програмного забезпечення; підрозділ підтримки програмного забезпечення, дослідження, оновлення та розробка нового програмного забезпечення;

4) завдання на різних рівнях процесу можуть бути, як простими, так і гіперскладними;

5) нові інформаційні технології обробки даних: кіберфізичні системи, інтернет речей (Industrie 4.0), алгоритми «Великих даних», „Всепроникні” обчислення, хмарні обчислення;

6) несе за собою такі ефекти, як концентрація діяльності, концентрація компаній в одному просторі, переміщення працівника: поляризація діяльності або втрата роботи, депрофесіоналізація, відсутність захисту інтелектуальної власності;

7) передбачає наступні перспективи: розвиток інновацій, демократизація праці, альтернативні форми працевлаштування; нові професії, спільна економіка з вигодами для всіх учасників.

Ситуація змушує працівників конкурувати один з одним і не робить різниці між аматорами та професіоналами; особливо це спостерігається тоді, коли подаються конкурсні пропозиції (наприклад, для дизайну логотипу) і лише переможець отримує винагороду. Конкуренція у таких секторах, як торгівля або транспорт, є менш помітною, але в певній мірі також присутня [132].

Якщо взяти ринок праці більш в глобальному розумінні, ця форма зайнятості пропонує багато можливостей (зокрема для творчих працівників) та має великий потенціал з точки зору доходу, мобільності та доступності для тих, хто найменше має доступ до традиційних форм зайнятості, а також робочих місць, які ця форма праці створює. В цілому ж загальні наслідки для ринку праці в даний час мають негативний нахил; визначені фактори ризику включають насамперед розвиток ринку виконання завдань, а не ринку зайнятості, а також падіння рівня стандартів праці та нехтування нормами праці.

Як зазначає Урсула Хьюс, «один із способів дослідження недавнього експоненціального росту онлайн-платформ у сфері надання послуг полягає в тому, щоб розглянути його як формалізацію неформальної економіки, з точки зору прозорості відкритого ринку, що заміняє старі методи пошуку роботи та заміщення здійснення незареєстрованих грошових розрахунків відстеженням онлайн-платежів, відкриваючи, принаймні, можливості збирання податків та дотримання справедливості» [115].

Досить важко кількісно виміряти кількість задіяних у краудсорсингу; один спосіб полягає в тому, щоб помножити приблизну кількість платформ на приблизну кількість робітників, які їх використовують, але в кращому випадку це був би неточний розрахунок, частково через те, що платформ існує дуже багато і їх кількість швидко зростає, і частково тому, що не всі люди, які підписалися на певну платформу, є активними користувачами, і та сама особа може бути зареєстрованою на декількох платформах. Також неможливо оцінити обсяг краудсорсингу з урахуванням різноманітності запропонованих завдань.

Робота за викликом характеризується трудовими відносинами без постійної роботи. Роботодавець укладає трудовий договір з працівником, але не

зобов'язується надавати роботу на постійній основі. «Угоди нуль годин» є найвідомішим прикладом цього явища. Такі контракти ґрунтуються на принципі, що працівники будуть залучені до роботи, коли вони будуть потрібні. Такий вид зайнятості можна віднести до тієї ж категорії, що й повсякденна переривчаста робота, тобто сезонна робота або робота, обмежена одним завданням (у галузі мистецтва, наприклад). Сезонна або періодична робота не є новою, і немає автоматичного зв'язку між цією формою зайнятості та цифровою економікою, але онлайн-платформи створюють новий інструмент для співставлення попиту на робочу силу великою кількістю працівників, які чекають на завдання.

Використання онлайн-платформ для організації роботи в режимі онлайн дозволяє визначити географічне розташування як попиту на робочу силу, тобто місцеположення, де необхідні послуги, так і пропозицію робочої сили, тобто географічну та часову доступність працівників, зареєстрованих на цій платформі. Веб-платформи, можливості геолокації та мобільний Інтернет можуть бути об'єднані, щоб дозволити калібрування попиту та доступності працівників в режимі реального часу, що значно підвищує ефективність роботи за викликом. Повсякденні робочі платформи також можуть бути розроблені власними компаніями з метою покращення управління контингентом робочої сили, мобілізованої на основі «справедливого часу» та «на всякий випадок».

Виникла низка різних контрактних моделей, найвідомішими з яких є «угода нуль годин», яка використовується у Сполученому Королівстві, Ірландії та Нідерландах, та передбачає фіксовану договірну угоду без гарантованого обсягу роботи. В Ірландії, однак, компенсація повинна бути виплачена, якщо обсяг відпрацьованого робочого часу спадає до чверті. У інших країнах застосовується мінімальний робочий час (як правило, між чвертю та третиною), при якому відсутня гарантія роботи. В інших випадках, наприклад за min-max контрактами, що застосовуються в Нідерландах, законодавство встановлює граничні значення робочих годин, тому зайнятість на неповний робочий день може бути впроваджена у відповідь на коливання обсягів виробництва [4].

Незважаючи на те, що періодична робота в значній мірі є синонімом сезонної роботи (у барах, готелях, ресторанах, а також у комерційних організаціях, в сфері дозвілля та розваг), робота за викликом стає все більш поширеною у секторах, що характеризуються постійним, але змінюваним попитом, наприклад, догляд за дітьми, роздрібна торгівля, організація заходів та ін. До цього типу зайнятості можуть бути залучені працівники з різноманітним рівнем навичок, але переважно молодь та жінки.

Умови праці, пов'язані з цією формою зайнятості, передбачають надзвичайно гнучкий робочий час, різний рівень заробітної плати, а також низьку охорону праці, небагато можливостей для підвищення рівня оплати праці та низькі показники задоволеності працею.

Не можна оскаржувати той факт, що віртуальна робота створює нові можливості, надаючи доступ до роботи людям, які в іншому випадку були б виключені з ринку праці (таким, як інваліди, люди з проблемами мобільності або ті, що знаходяться в країнах, що розвиваються). Вона також надає споживачам доступ до недорогих і своєчасних послуг та пропонує новий рівень гнучкості в плані балансу між роботою та життям, а також сприяння інноваціям, креативності та розвитку нових культурних продуктів та нових послуг. Поява цих нових форм праці породжує багато проблем у різних сферах, їх потенційний вплив на ринок праці, розташування роботи та ланцюги створення вартості [104] – актуальна тема публічних та наукових дискусій.

Європейське агентство з безпеки та гігієни праці визначило великий перелік ризиків для здоров'я та безпеки, пов'язаних із зростанням кількості людей, що задіяні в краудсорсингу. Автори виділяють фізичні ризики, пов'язані з роботою в Інтернеті (робота за монітором, ергономіка, стрес тощо), а також пов'язані з роботою офлайн, які не мають уявлення про те, що вони організовані через платформи (рух таксі, стеження за агресивними клієнтами тощо).

Сама природа такої праці також може викликати значні проблеми з точки зору добробуту. Безліч анонімних та низькооплачуваних працівників стикаються з завданням безперервно просувати зображення, відео, письмові тексти та інші

типи контенту, більшість з яких пропагують насильство, вульгарність, садизм, порнографію чи педофілію тощо та наносять шкоду їх психічному стану [100]. Благополуччя таких працівників є серйозною причиною для занепокоєння.

Один з ключових аспектів цього виду роботи пов'язаний із свободою вибору та рівнем самостійності самозайнятих працівників, що використовують цифрові платформи. Самозайняті професіонали ставлять високу цінність щодо автономії, незалежності та контролю за їх роботою, але питання полягає в тому, яка та в якій мірі передумова для автономії такого роду виконуються платформами (справедлива оплата, моніторинг робочого часу, тощо). Віртуальна робота також ставить виклик встановленим моделям комунікації та управління персоналом, уявлення про колективну організацію праці [109].

Нові форми роботи в галузі цифрової економіки характеризуються розмиванням кордонів на кількох рівнях, на кожному з яких постає питання у сфері регулювання колективу:

- проблема збалансування «робота-особисте життя» не є новою, проте вона набула нового значення з посиленням популярності віртуальної роботи;

- відсутність чіткої різниці між статусом зайнятих і самозайнятих працівників є особливо актуальним питанням, особливо для тих, хто працює в секторі творчості та журналістики;

- різниця між виробником і споживачем також є незрозумілою. Проведення зашифрованих банківських транзакцій, завантаження фотографій або відеороликів, створення та розповсюдження інформації – чи це підпадає під визначення споживання та/або виробництва? Використання нового терміну «prosumer» (з англ. production – виробництво, consumer – споживач) для характеристики такого роду роботи, породжує два питання: як ми можемо ідентифікувати сторону, відповідальну за створення цінності, і хто має право вимагати володіння цією цінністю? [77];

- нові моделі спільної виробничої діяльності (спільне створення, рівноправне виробництво, спільна економіка) також викликають неоднозначність в плані статусу працівника та партнера;

- нарешті, певні форми зайнятості, такі як краудсорсинг та виконання мікро-завдань, які користуються популярністю, також характеризуються стертими межами між роллю роботодавця та підрядника. Яку основу слід використати для створення правової бази для такого роду договірних відносин?

Зміни, спричинені цифровою економікою, в різній мірі впливають на жіночу та чоловічу зайнятість. По-перше, багато жінок працюють в посередницьких ролях, які найбільше постраждають від передбачуваних потрясінь цифрової економіки з точки зору як кількості робочих місць, так і характеру роботи; по-друге, жінки все ще залишаються недостатньо представленими в ІТ-секторі. З більш фундаментальної точки зору віртуальна робота, гнучкість та автономія, є різними поняттями для жінок і чоловіків, відтворюючи традиційні владні відносини та гендерну сегрегацію у приватній сфері [89].

Світ праці в даний час свідчить про виникнення або розвитку нових форм зайнятості, деякі з яких пов'язані з підйомом цифрової економіки. Вони включають мобільну роботу на базі ІКТ, що є відносно старим, але швидко зростаючим явищем, а також роботою в режимі on-call, що знову ж таки не є новим, але тепер може бути організовано через платформи, що використовують геолокацію, і, нарешті, – найбільш вражаюче, з точки зору швидкості її зростання і своєї природи – краудсорсинг, який надає організаціям або приватним особам доступ через інтернет-платформи для великої кількості працівників, які бажають виконувати платні завдання. Ці форми роботи не є абсолютно новими та негативними для працівників, але багато обставин викликають занепокоєння, підривають соціальні структури та закликають до належних форм регулювання.

Зростання цифрової економіки можна розглядати як інший, новий, продукт прихильників змін, які відіграли провідну роль у послідовних подіях, таких як інформаційне суспільство, мережеве суспільство та суспільство, основане на знаннях. Цифрова інформація, яка доступна все в більших об'ємах і яка може бути використана за допомогою більш складних механізмів, являє собою економічний ресурс, чиє стратегічне значення зростає з кожним днем. Останні

30 років показують нам, що процес, через який технологічні інновації проникають в економічну систему і приймаються компаніями, є складним і довгостроковим, що включає такі взаємопов'язані чинники, як економічний дохід, організація праці та навички управління. Взаємозв'язок між технологічним процесом та продуктивністю ніколи не буває простим, оскільки він завжди підпорядкований управлінським стратегіям, соціальним зв'язкам і колективним договорам. Тому зв'язок між комп'ютеризацією виробництва і робочими місцями буде залишатися складним.

Тенденції, які, ймовірно, посилюються цифровою економікою, включають появу широкого спектру гнучких та нестандартних форм зайнятості, оскільки цифрові технології та поєднання великих моделей даних з географічним розташуванням людей або об'єктів продовжуватимуть полегшувати та прискорювати впровадження гнучких робочих механізмів. Нарешті, цифровізація не призведе до будь-яких змін у відношенні центральної ролі, яку відіграє праця в побудові індивідуальної та колективної особистості або соціального визнання, пов'язаного з працею, але воно скасує деякі її основні положення, зокрема, кордони спілкування між робітниками та роботодавцями, а також орієнтири в просторі та часі, які забезпечують їй унікальну позицію в суспільному житті.

Зростання цифрової економіки також буде змінювати певні аспекти нашого ставлення до економічного розвитку та майбутньої праці, оскільки цифровізація сприяє радикально новим бізнес-моделям, таким як двосторонні ринки, що використовують онлайн-платформи або товари та послуги з квазі-нульовою вартістю маржинального виробництва. Особливу увагу слід приділяти можливостям і межах покоління нових технологій, зокрема: різноманіття даних та аналітики, віртуальне зберігання нематеріальних цифрових активів в облаці, навчальні та мобільні роботи. Незважаючи на те, що ці нововведення все ще мають пройти довгий шлях, перш ніж досягти повного проникнення на ринок, вони вже призвели до зміщення межі між людськими та машинними можливостями.

Інші руйнівні тенденції включають досі невидимі події, такі як краудсорсинг, що став можливим лише завдяки найновішому технологічному прориву. Хоча реальний масштаб цих явищ все ще важко оцінити, їх наслідки з точки зору структури оплати, якості роботи та умов праці є значним відходом від соціальної моделі, побудованої на робочих місцях.

3.2. Стратегічні заходи подолання проблеми молодіжного безробіття

Як нам вдалося виявити у попередніх розділах, тема молодіжного безробіття в останні роки стала активно вивчатися та обговорюватися в науковій літературі. Щорічно в працездатний вік вступають близько 120 мільйонів молодих людей. При цьому в нашій країні налічується близько 360 тис. безробітних у віці 15-24 роки [66]. Незважаючи на розуміння того, що саме молодь є найвагомішим, найактивнішим ресурсом економічного прогресу, носієм інтелектуального потенціалу суспільства і джерелом поповнення трудових ресурсів, ми стикнулися з тенденцією зростання молодіжного безробіття. Молодіжне безробіття – це серйозна макроекономічна проблема, яку потрібно вирішувати. Країни, в яких ця проблема не вирішується, таким чином втрачають можливість сталого розвитку, соціальної гармонії та економічної ефективності. Молодь в значній частині володіє тим рівнем мобільності, інтелектуальної активності і здоров'я, який вигідно відрізняє її від інших груп населення. Тому перед будь-яким суспільством стоять питання про необхідність органічного інтегрування її в економіку країни, соціалізувати та включити в єдиний соціокультурний простір. Для цього кожна країна розробляє стратегічні заходи розв'язання проблеми молодіжного безробіття. Україна не є виключенням з цього процесу. Економіка країни ще не вийшла на траєкторію стійкого розвитку. Така ситуація зумовлена економічним, соціальним і політичним дисбалансом, який склався під дією багатьох чинників і структурної перебудови економіки, банкрутства підприємств, зниження реальних обсягів

виробництва та інвестиційної активності, падіння продуктивності праці та декваліфікація робочої сили, демографічні та міграційні процеси.

Для створення ефективної політики подолання молодіжного безробіття необхідно враховувати як світові тенденції на ринку праці, так і національні особливості.

Сучасний, як світовий, так і національний, ринок праці визначається декількома суперечливими тенденціями, узгодження яких дозволить збалансувати і кількісно, і якісно показники попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. Перша тенденція – відсутність відповідної залежності рівня зростання ВВП та обсягу збільшення робочих місць. В умовах динамічної цифровізації економіки новітні технології все більше та більше витискають робочу силу з відповідних галузей та видів діяльності. Чим більш країна зорієнтована на використання таких технологій, тим складніше розв'язати накопичені проблеми у сфері зайнятості та високе безробіття, особливо молоді, недовикористання професійних навичок. Державному регулюванню потрібно випереджаючи подбати над створенням додаткових робочих місць в другій економіці-економіці створення людського капіталу (здоров'я, освіта тощо). Друга тенденція – зростаюча потреба в залучення молоді до новітніх професій, які виникають унаслідок технологічної революції. В таких умовах на передній план виходять короткі навчальні програми для швидкого освоєння нових навичок. Голова ІВМ Джинні Рометті називає їх «нові білі комірці». До такої категорії, за її думкою, відносяться в основному робітники з розвинутими технічними навиками [79, с.4]. Важливою рисою соціально-економічної стратегії розвитку стає усвідомлення того, що інвестиції в людський капітал є найбільш ефективними.

В стратегічних заходах подолання молодіжного безробіття важливу роль відіграє створення інклюзивного інвестиційного режиму.

Дослідженню проблеми інклюзивного розвитку переважно присвячені праці закордонних учених Д. Аджемоглу, З. Бедоса, Р. Балінга, Е. Дуффо, Дж. Подеста, Е. Райнета, Д. Робинсона та ін. Дослідженням поняття соціального

залучення (інклюзії) займалися зарубіжні вчені Р. Аткинсон, Р. Діменштейн, Г. Ендрювайт, Р. Левітас, Е. Марлье, Н. Равал, Л. Уїлон, Е. Фелпс та ін. Серед вітчизняних вчених, чії праці були присвячені дослідженням цієї актуальної проблеми, слід виділити А. Базилюк, О. Жулин, О. Балакірева, А. Гриценко, Н. Ільченко, Е. Лібанова, С. Тютюнникова, Л. Федулова та ін.

Концепція інклюзивних інститутів розкривається в роботах Аджемоглу та Робінсон [2, 3]. За цією концепцією економічному зростанню та добробуту населення відповідає інклюзивний інституційний режим, за яким усі верстви населення мають вільний доступ до ресурсів країни, а усі працездатні особи залучаються до праці. Ефективне функціонування економіки пов'язано з забезпеченням повної зайнятості наявних трудових ресурсів тому, що із залученням і використанням усієї робочої сили досягається максимально можливий, потенційний обсяг виробництва. За таких умов зменшується рівень циклічного безробіття, як явища макроекономічної нестабільності. Слід також звернути увагу, що саме завдяки інклюзивному інституційному режиму долається економічна, гендерна, релігійна, вікова та інші види соціальної нерівності, як свого роду бар'єрів, які діють стримуючими факторами зайнятості.

ОЕСР таким чином тлумачить інклюзивне зростання, як економічне зростання, яке створює можливості для всіх прошарків населення і справедливіше розподіляє в суспільстві переваги від збільшеного добробуту як у грошовому, так і в негрошовому вираженні [123]. Експерти світового банку і МВФ визначають його, як стійке економічне зростання, основною метою якого є скорочення бідності, нерівності, безробіття. Всесвітній економічний форум також акцентує увагу на бідності, особливо тієї частини робочої сили, яка залучена у діяльність з низькою продуктивністю і/або повністю виключена з процесу виробництва. [75, с. 57].

Виходячи з короткого аналізу концепції інклюзивних економічних інститутів, вважаємо, що саме при наявності таких інститутів в економіці країни складаються найбільші можливості подолати або скоротити молодіжне безробіття. Тому в стратегії соціально-економічного розвитку або в молодіжній

політиці різних країн світу одним з фундаментальних заходів, направлених на скорочення молодіжного безробіття, є пункт про створення або вдосконалення інституційного середовища.

На сьогоднішній день є всі необхідні передумови для формування ефективного регулювання соціальних інститутів молодіжного ринку праці в Україні, але суттєвою перешкодою для його успішного розвитку та функціонування виступає відсутність єдиних механізмів і органів управління. Без розробки та впровадження ефективних і взаємопов'язаних інституційних механізмів управління соціальними інститутами молодіжного ринку праці неможливе [63]. Стабільно економічне зростання багато в чому залежить від створення умов включення молоді в суспільне виробництво, від формування у молоді цінності праці, від успішної адаптації до нових соціально-економічних процесів [62].

Для Ради Європи «соціальна інклюзивність» – це політична концепція, визнана важливою для виконання її основних цінностей: забезпечення прав людини, демократії та верховенства права. У 2005 році Рада Європи підготувала методичний посібник для розвитку показників соціальної єдності. Він визначає соціальну згуртованість як «здатність суспільства забезпечувати довготривале благополуччя всіх її членів, включаючи справедливий доступ до наявних ресурсів, повагу до людської гідності з належним врахуванням різноманіття, особистої та колективної автономії та відповідальної участі» [134]. Це комплексний інструмент, який: (а) визначає стратегічні концепції та підходи; (б) надає практичні інструменти для розробки питань та індикаторів; (в) забезпечує зв'язок між вимірюваннями та політичними діями.

З 1997 року Департамент молоді країн Європейського Союзу здійснює масштабну оцінку національної молодіжної політики на основі міжнародних оглядів. Вони включають теми, пов'язані з соціальною єдністю. Зовсім недавно Рада Європи запропонувала Проєкт, спрямований на розробку політичних заходів проти екстрактивності, дискримінації та насильства, що торкається молодих людей у багатонаціональних соціально незахищених районах. Перша

його частина включала дворічний навчальний курс з доступу до соціальних прав, крім інших заходів, пов'язаних з гендерною рівністю в молодіжних проектах та мультикультурної молодіжної роботи.

Соціальна інклюзивність є однією з трьох основних цілей молодіжної політики Ради Європи. Порядок денний на 2020 рік підкреслює наступні пріоритети у сфері соціальної інтеграції молоді:

- підтримка інклюзії виключених молодих людей;
- забезпечення доступу молоді до освіти, навчання та робочого життя, зокрема шляхом заохочення та визнання неформальної освіти / навчання;
- підтримка переходу молоді від освіти до ринку праці;
- підтримка автономії та благополуччя молоді, а також їх доступ до гідних умов життя;
- забезпечення рівного доступу молоді до культурної, спортивної та творчої діяльності;
- заохочення міжпартійного діалогу та солідарності.

Соціальне відчуження – це багатогранна концепція, яка не зводиться до економічних аспектів. Крім бідності, соціальне відторгнення також включає реляційні питання, такі як недостатня соціальна участь, відсутність соціальної інтеграції та брак влади [87]. Наприклад, в нинішньому економічному кліматі існують особливо тривожні тенденції безробіття серед молоді, ведуться дискурси про ризик втратити цілі покоління. Але криза не тільки економічна; вона також має соціальний та політичний характер, при цьому багато молодих людей стають дедалі більше роз'єднаними або стикаються з перешкодами на шляху їх доступу до соціальних прав.

Зокрема, літературні джерела показують, що наслідки соціального виключення є не тимчасовою проблемною ситуацією, але може мати широкий вплив на життєвий шлях. Як показують соціальні дослідження безробіття серед молоді, соціальної інтеграції молоді в залежності від певних фонових характеристик, три місяці безробіття серед молоді (до 23 років) призводить до екстрактивності додаткових 1,3 місяців у віці від 28 до 33 років [128]. Молоді

працівники, які втратили роботу, зазнали безробіття, прагнули працювати за нижчою ставкою заробітної плати і часто зазнавали постійного зниження заробітної плати. Грегг і Томіні [114] оцінили, що рівень безробіття серед молоді впливає на 12% - 15% індивідуальної заробітної плати до 42 років; цей показник буде нижчим, на 8% - 10%, якщо людина уникає повторення випадків безробіття. Крім того, екстракція має не тільки негативні наслідки на перспективи зайнятості, але це також створює психологічний стрес, такий як почуття самотності, безсилля, неспокій, тривога і депресія, а також ризик залучення до асоціальних норм поведінки, які можуть призвести до подальшого соціального відчуження [94].

Для запобігання безперервному виключенню молоді, життєво важливо, щоб держави-члени розробляли та практикували стратегії та інструменти для «адекватної оцінки реальності та вирішення існуючих проблем у більш активний, конструктивний та цілісний спосіб, щоб вони могли бути краще підготовлені до нових викликів й були більш стійкими у протистоянні ним і краще пристосовувалися до виникаючих дисбалансів» [141].

У зв'язку з цим з Європейською молодіжною стратегією на 2010-2018 роки ЄС прийняв всебічний та багатоплановий підхід до розширення можливостей та соціальної інтеграції молоді. Хоча це одна з цілей, стратегія полягає в забезпеченні можливостей молодіжної освіти та ринку праці, інша – виходить за рамки цих аспектів і нагадує про важливість заохочення молоді до активної участі в суспільстві [105]. Стратегія має вісім напрямків діяльності:

- 1) освіта та навчання,
- 2) зайнятість та підприємництво,
- 3) здоров'я та благополуччя,
- 4) участь у суспільному житті,
- 5) добровільна діяльність,
- 6) соціальна інклюзія,
- 7) молодь та світ,
- 8) творчість та культура.

Соціальна інтеграція всіх молодих людей є специфічним «полем діяльності», яке розглядається у взаємозв'язку з іншими полями в ширшому контексті «участі».

Європейська молодіжна стратегія була впроваджена за двома напрямками на рівні ЄС. По-перше, внаслідок кризи та зростаючого рівня безробіття серед молоді передбачалося просування зайнятості молоді через можливість працевлаштування та перехід від освіти до ринку праці як ключовий шлях досягнення соціальної інтеграції для молоді. Це було відображено, наприклад, у Резолюції Ради Європи про «Активне залучення молоді: боротьба з безробіттям та бідність» та різних ініціативах ЄС (ініціатива The Youth on the Move) [107], пізніше – в програмі Youth Opportunities Initiative (2012) [110], пакеті працевлаштування для молоді Youth Employment Package (2012) [108], у програмі зайнятості молоді (European Union Programme for Employment and Social Innovation ("EaSI", 2013) [133].

Головною метою Європейських гарантій для молоді на національному рівні є боротьба з безробіттям молодих людей протягом перших чотирьох місяців після того, як вони стають безробітними або залишають освіту. Усі ці ініціативи мають сприяти в отриманні якісної пропозиції роботи, подальшої освіти або професійної підготовки. Європейські гарантії для молоді почерпнули натхнення з добре функціонуючих та раніше заснованих моделей Швеції, Фінляндії та Австрії. Цікаво, що ці три країни характеризуються дуже низьким рівнем довгострокового безробіття серед молоді.

В рамках цілісного погляду реалізація молодіжної стратегії характеризується ширшим підходом до соціальної інтеграції, зокрема за рахунок розширення підтримки участі молоді та охоплюючим широкий спектр заходів соціального, культурного, спортивного, освітнього або політичного характеру. Крім того, спеціальні ініціативи були прийняті на рівні ЄС для боротьби з дитячою бідністю та запобігання соціальної ізоляції молоді. Подальшим імпульсом стимулювання специфічної для молоді політики інклюзії стала ініціатива «Пакет соціальних інвестицій» (SIP) [106]. Це правда, деякі

зацікавлені сторони, опитані в цьому дослідженні, зазначили, що SIP зосереджується на дітях, а не на молоді. Тим не менш, це підтверджує важливий підхід до ранніх інвестицій у життя молоді з метою запобігання накопиченню численних наслідків. Це також було підкреслено на Третій щорічній конвенції Європейської платформи проти бідності та соціального відчуження в 2013 році, де відбувся спеціальний семінар, присвячений темі «Політичні рішення для молоді, що зазнає скрутного становища» [139].

Крім того, забезпечення адекватної підтримки доходу молодих людей також є запорукою соціального відторгнення цієї групи. Важливість адекватної підтримки доходів була підкреслена Рекомендацією Комісії щодо активного включення від 3 жовтня 2008 року (2008/867/EC), яка «визнає основне право людини на ресурси та соціальну допомогу, достатнє для того, щоб вести життя, сумісне з людською гідністю, як частину всебічного і послідовного прагнення до боротьби з соціальною ізоляцією» [193].

Економічна криза вплинула на молодих людей. На європейському рівні частка молоді на ринку праці скоротилася з 37,2% у 2007 році до 32,5% у 2014 році. Безробіття серед молоді зросло з 15,6% у 2007 році до 21,6% у 2014 році, що свідчить про те, що молодь є групою, яка найбільше постраждала від економічної кризи [111]. Оскільки доступ до оплачуваної зайнятості є першим кроком до придбання фінансової незалежності, що є основою для повного переходу до дорослого віку, занепокоєння з приводу наслідків слабого контролю цього етапу в житті молоді – їх виходу на ринок праці, є різноманітними, це може призвести до зниження рівня життя та умов праці молоді.

Фактично, брак участі на ринку праці та освіти перешкоджає молодим людям накопичувати людський, соціальний та економічний капітал. Чим довший період відторгнення від ринку праці та освіти, тим вище ризик соціальної ізоляції. Додатковими труднощами для виходу на ринок праці та для успішного переходу до дорослого життя можуть стати інвалідність, імміграція та низький рівень освіти. Підтримка соціальної інтеграції молоді шляхом цілісного підходу,

який включає ініціативи щодо їхньої реінтеграції на ринок праці та освіти, таких як певні гарантії для молоді, або більш широкі ініціативи щодо їхньої реінтеграції у суспільство, є запорукою боротьби з відторгненням молоді, яка, якщо воно триває, може призвести до безперервного виключення.

Поняття соціальної інтеграції посідає в даний час центральне місце в порядку денному європейських політиків та таких міжнародних організацій, як Міжнародна організація праці (МОП), Організація Об'єднаних Націй (ООН), ЮНЕСКО та Всесвітній банк [117].

Терміни *«соціальна інтеграція»* та *«соціальна відчуженість»* використовуються різними способами різними людьми. Для деяких соціальне відторгнення є синонімом бідності, тоді як інші підкреслюють аспект неадекватної соціальної участі, що виникає через брак соціальної інтеграції та відсутності влади.

Відсоток молоді, яка живе у домогосподарстві, яке перебуває під ризиком бідності або соціального відчуження, становив у Швеції 14,0%, Фінляндії – 14,9%, Данії – 15,7%, Румунії та Болгарії – більше 40,0% [111]. Основними факторами, що впливають на дитячу бідність, є ситуація на ринку праці батьків, яка пов'язана з їх рівнем освіти, станом домогосподарства, в якому живе молодь, та ефективності державного втручання шляхом підтримки доходу та надання сприятливих послуг. Існують також більш вразливі групи молоді, такі як ті, що мають батьків-мігрантів, які заслуговують на особливу увагу.

Старі люди стикаються з нижчим ризиком бідності та соціальної ізоляції в 2015 році, ніж загальне населення як на рівні ЄС-28 (17,4% проти 23,7%), так і у 20 з 27 країн-членів ЄС. Ризик бідності та соціального відторгнення, з якими стикаються люди у віці 65 років і старше, у 2015 році становив від 6,1% у Нідерландах до 51,8% у Болгарії [111]. Ці відмінності в ситуації людей похилого віку залежать від ряду факторів, включаючи особливості пенсійних систем для нинішніх пенсіонерів, а також вік та гендерна структура людей похилого віку, оскільки літні і дуже старі жінки стикаються з набагато більшими ризиками в деяких країнах.

Враховуючи багатовимірність соціальної інклюзивності, аби краще зрозуміти ситуацію для молоді сьогодні, важливо розширювати розуміння цього явища, виходячи за рамки аналізу єдиного показника. З цієї причини важливо розширити картину, надану індикатором AROPE, і розглянути ряд інших показників, що описують аспекти соціальної ізоляції та конкретні підгрупи, найбільш ризиковані, що може доповнити аналіз ситуації з молодими людьми з точки зору соціальної інтеграції.

Як йшлося раніше, досить складно виміряти показник соціальної інклюзивності молоді, відсутні порівняльні дані, немає деталізації конкретних підгруп. Наприклад, молоді люди з важкими вадами описуються як «статистично невидимі» (наприклад, молоді люди, які доглядають або потребують догляду). Тим не менш, існує низка глибоких індикаторів, які висвітлюють ситуацію щодо соціальної інтеграції молоді в Європі. Проведемо порівняльний аналіз показників, пов'язаних із соціальною інтеграцією молоді, включаючи сприйняте соціальне відчуження молоді та групу NEET. Крім того, аналізуються п'ять вимірів соціального включення: зайнятість, освіта, житло, здоров'я та соціальна участь.

Індекс оптимального соціального відчуження, який базується на опитуваннях щодо європейської якості життя (EQLS), є цінним доповненням до ставки AROPE. Індекс вимірює ступінь, на скільки молодь відчуває себе виключеною, виходячи з відповідей на чотири запитання:

«Я відчуваю себе поза межами суспільства»,

«Життя сьогодні стало настільки складним, що я майже не можу знайти свій шлях»,

«Я не відчуваю, що цінність того, що я роблю, визнана іншими»,

«Деякі люди дивляться на мене з-за моєї роботи чи доходу»,

де 1 = «зовсім не згоден» і 5 = «цілком згоден».

У 2011 році найнижчий рівень індексу оптимального соціального відчуження був виявлений серед молодих респондентів з Данії, Німеччини,

Австрії та Фінляндії та найвищі серед тих, хто з Кіпру, Греції, Болгарії та Румунії [117].

В цілому, мало хто з молодих людей погоджується з тим, що вони відчують себе виключеними з суспільства, але багато хто каже, що їх життя стало настільки складним, що вони майже не можуть знайти свого шляху (20% всіх молодих людей).

Соціальне відторгнення, відчуження веде до збіднення тих верств населення, які підпали під цей процес. Як засіб захисту молоді та тих, хто впав в стан бідності, слід наполягати на подоланні цього відторгнення. А. Аткінсон і Е. Марльє визнають сутність соціального залучення, як процесу спрямованого на боротьбу з бідністю і соціальним відторгненням [84]. Американський вчений Е. Фелпс ототожнює поняття соціального залучення з подоланням межі бідності і розуміє його, як наявність оплачуваної роботи у формальній економіці, яка дає зарібок, необхідний для того щоб бути самодостатнім [67].

Соціально-трудова сфера зазнала чи не найбільшого впливу у зв'язку з глобалізацією економічних відносин та праці [136]. Україна є яскравим прикладом екстрактивної моделі економіки та характеризується недостатністю сили закону та порядку прийняття економічних рішень на користь невеликої кількості людей, яка контролює власність, тобто концентрацією влади в руках вузького кола представників еліти, практично не обмежуючи умови застосування даної влади. Екстрактивні інституції, створюючи необмеженість влади і величезну нерівність доходів, збільшують потенційні ставки у політичній грі. Адже той, хто контролює державу, набуває величезної влади і багатства, які вона дає. При цьому обмежується доступ до можливостей і до результатів праці решти населення, тому втрачається мотив до формування заощаджень інвестицій, інновацій, і, навпаки, одягається «кредитний зашморг» [5].

Саме такий стан в економіці України спровокував міграційний потік молоді, як відмічається у Національній доповіді «Українське суспільство: міграційний вимір», міграційний відтік активних і талановитих людей, зокрема молоді, які шукають кращу долю за кордоном, є доволі потужним і загрожує

посиленням депопуляції та руйнуванням вітчизняного ринку праці самому існуванню української держави [29].

Тому логічними та стратегічно значущими є наступні пропозиції. Для того, щоб звести до мінімуму втрати інтелектуального потенціалу і запобігти відтоку наукової молоді, українська держава має, по-перше, розширити систему грантів для обдарованих молодих вчених (у тому числі, за рахунок можливості участі зарубіжних донорів). По-друге, запровадити процедуру трудових контрактів з випускниками певних професій, чия освіта була фінансована державою, з метою регулювання міграції цих фахівців.

Таким чином, національну політику подолання молодіжного безробіття слід розглядати, як програму національної безпеки. Вона повинна бути всеосяжною та дієвою. Поряд із загальними процесами підвищення ефективності національної економіки потрібно здійснювати конкретні, точечні міри державного регулювання, направлені на створення робочих місць та скорочення безробіття.

Важливим напрямом державного впливу на зайнятість населення має стати стимулювання розвитку малого і середнього підприємництва та самозайнятості населення. Держава має активно впливати, як на стимулювання попиту на працю, економічний розвиток, так і стимулювання ефективної пропозиції робочої сили, що має високий рівень конкурентоспроможності на ринку праці. Серед основних методів та інструментів слід використовувати грошово-кредитну політику (спрямовану на розвиток економіки), фіскальну політику (зниження тиску на фонд заробітної плати), інвестиційну політику (залучення інвестицій в розвиток економіки та молоді), регіональну політику (зниження диспропорцій регіонального розвитку) та ін.

Для стимулювання пропозиції праці слід також розробляти та проводити активні заходи: в сфері освіти та професійної підготовки; в соціальній політиці – захист безробітного населення за рахунок включення їх у різні програми професійної підготовки та перепідготовки; стимулювання територіальної та

професійної мобільності поширення інформаційних та посередницьких послуг на ринку праці, стимулювання самозайнятості тощо.

Особливої актуальності в умовах цифрової економіки набуває врахування змін в професійних кадрах, що відповідають сучасним технологічним трансформаціям.

Планування цієї роботи повинно проходити з врахуванням потреб і попиту на конкретні професії зі сторони виробництва, бізнесу, управління і держави в цілому. Підготовка потрібних фахівців має працювати на випередження. А для цього потрібна співпраця фахівців з Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України, служб зайнятості, директорів закладів загальної середньої, середньої професійної освіти та ректорів закладів вищої освіти.

Узагальнюючи досвід України та інших країн світу з пошуку шляхів мінімізації молодіжного безробіття слід підкреслити, що головним засобом повинно стати створення інноваційної моделі соціально-трудових відносин. Така модель повинна пронизувати всю сукупність відносин, починаючи з інноваційного змісту праці, її організації, взаємовідносин між робітниками та роботодавцями, а також всередині взаємовідносин між робітниками за принципом мережевої взаємодії.

Мінімалізація молодіжного безробіття неможлива без створення інклюзивного інституційного режиму, що передбачає створення таких інклюзивних інститутів, як захист прав молоді, відповідність заробітних плат результативності праці, розширення можливостей, створення умов гідної праці та інше.

Неможливо представити собі подолання молодіжного безробіття без реформування закладів освіти, їх тісного зв'язку з реальною економікою, без соціального діалогу та партнерства.

Особливої актуальності набуває формат державного-приватного партнерства, посилення контролю з боку громадянського суспільства (контроль за додержанням норм та законів захисту інтересів молодих людей).

Важливим напрямом є також оновлення профспілок або професійних союзів.

Необхідним є обґрунтування основних напрямів формування інноваційної моделі соціально-трудова відносин, спрямованої на мінімізацію молодіжного безробіття: створення інклюзивних інститутів захисту прав молоді, формування умов для підвищення конкурентоспроможності молодіжної праці, сприяння інноваційній активності роботодавців в межах системи державно-приватного партнерства; стимулювання взаємодії закладів освіти з ринком праці; посилення громадського контролю за трансформацією соціально-трудова відносин на ринку праці молоді.

Потрібно перелаштувати систему проходження навчальної практики. По можливості студенти мають проходити її в тих організаціях та на підприємствах, де планують в подальшому працевлаштуватися.

А отже виникає потреба у налагодженні більш тісних зв'язків між закладами освіти і виробництвом.

У науковій літературі пропонують багато порад для вирішення проблеми молодіжного безробіття, але ми узагальнимо та запропонуємо комплексний підхід. Для цього виділили всіх суб'єктів, які мають відношення до процесу безробіття. Кожен з суб'єктів має свої цілі та інтереси. У таблиці 3.1 представлені всі фактори та комплекс заходів для вирішення проблеми та наведені, результати розробок.

Отже, виходячи з вищезазначеного, можна зробити висновок, що проблеми в сфері молодіжної політики існують, і потребують вирішення.

В Україні молодіжне безробіття вважається одним з найактуальніших питань соціально-економічної політики держави, оскільки молодіжні проблеми істотно впливають на майбутнє економіки і державне становлення України.

Таблиця 3.1

**Комплексні заходи розв'язання проблеми молодіжного безробіття
(з урахуванням цільових груп)**

Суб'єкт	Цілі	Реалізація
Держава	<ul style="list-style-type: none"> ➤ отримати максимальну вигоду від інвестицій в освіту ➤ підготувати майбутніх платників податків ➤ підготувати необхідних спеціалістів 	<ul style="list-style-type: none"> – створити пільги для роботодавців у разі влаштування спеціаліста на перше робоче місце – збільшити к-сть місць державного замовлення для непопулярних професій та натомість скоротити фінансування популярних спеціальностей – відмовитися від прямого державного фінансування навчання, а надавати цільові субсидії для підготовки спеціалістів для підприємств, які зобов'язуються працевлаштувати студентів після закінчення закладу вищої освіти – збільшити кількість центрів перепрофілювання спеціалістів – створити портал пошуку роботи для студентів та випускників
Молоді спеціалісти	<ul style="list-style-type: none"> ➤ здобути вищу освіту ➤ набути певних вмінь та навичок ➤ стати конкурентними на ринку праці ➤ знайти високооплачувану роботу ➤ розвиватися по кар'єрній сходинці 	<ul style="list-style-type: none"> – проходити тренінги, мастер-класи з отриманням сертифікатів – брати участь в програмах стажування – відвідувати ярмарки вакансій – розміщувати резюме на порталах пошуку роботи – постійно здійснювати моніторинг ринку
Роботодавці	<ul style="list-style-type: none"> ➤ знайти гарних спеціалістів 	<ul style="list-style-type: none"> – пропонувати програми стажування, практики для молодих спеціалістів – проводити день відкритих дверей – розвивати молодіжні проекти (наприкл.: стартап), залучати додаткові інвестиції у цей напрямок – створити літні програми працевлаштування студентів, що дозволять здобути досвід до отримання диплому
Заклади освіти	<ul style="list-style-type: none"> ➤ отримати більшу кількість державного замовлення ➤ заповнити всі контрактні місця 	<ul style="list-style-type: none"> – вдосконалити програми практики для студентів випускних курсів, а саме, надавати бази практики та контролювати за її проходженням – проводити обов'язкові конференції для абітурієнтів, студентів з питань проблем на ринку праці; – переглянути навчальні програми закладів вищої освіти, орієнтуватися на практичні семінари та лекції практикуючих спеціалістів – вдосконалити та розвивати ярмарки вакансій

Узагальнено автором за [26].

Незважаючи на те, що державними органами розроблено та впроваджується цілий ряд заходів з реалізації молодіжної політики на політичному, соціальному, економічному, законодавчому та організаційному рівнях, проблеми молоді у сфері освіти, професійної підготовки, зайнятості, охорони здоров'я та соціальних питань у повному обсязі не вирішені.

Проблеми соціального захисту безробітної молоді не цілком врегульовані на законодавчому рівні, що істотно впливає на її матеріальне становище і соціальну поведінку. У порівнянні зі світовими даними офіційні цифри молодіжного безробіття в Україні, на перший погляд, не критичні.

На сьогодні потрібно активізувати програми підтримки ініціативності молоді щодо професійної підготовки та працевлаштування. Розробити певні заохочення її до активного пошуку роботи й отримання спеціальності або професії, що користуються попитом на ринку праці.

Потрібно створювати такі умови, завдяки яким молодь була б зацікавлена в регламентованих видах діяльності, сприяти відродженню ціннісних орієнтацій до праці.

Засоби масової інформації та молодіжні організації мають психологічно готувати молодь до усвідомлення нею тієї ролі, яку вона може та буде відігравати в розвитку своєї країни, зміни ставлення до деяких поширених серед молоді форм діяльності, що є тимчасовими та неперспективними за умов функціонування цивілізованого ринкового середовища.

Основними заходами в межах реформування системи освіти мають стати: створення дієвої та ефективної системи безперервного навчання; введення в усіх навчальних закладах дисципліни, яку б викладав практикуючий психолог, який формував би у молоді позитивну мотиваційну поведінку в ставленні до праці, упевненість у собі тощо; покращення роботи центрів зайнятості; здійснення прогнозування обсягів професійної підготовки молоді в навчальних закладах різних типів з урахуванням попиту на ринку праці; посилення інформаційної роботи молодіжного центру зайнятості та підвищення рівня співпраці з громадськими студентськими організаціями ЗВО та ін.

На даний час державна політика щодо боротьби з молодіжним безробіттям є недостатньо ефективною. Підтвердженням цьому є відсутність зв'язку між закладами вищої освіти та ринком праці. До того ж є недостатнім стимулюванням роботодавців, які створюють робочі місця для молоді.

Отже, рішення проблем молодіжного безробіття, невідповідність ринку освітніх послуг і потреб ринку праці можливо тільки з позиції комплексної, системної співпраці між державою, навчальними закладами та роботодавцями.

Слід також звернути увагу, що саме завдяки інклюзивному інституційному режиму долається економічна, гендерна, релігійна, вікова, та інші види соціальної нерівності, як свого роду бар'єрів, які діють стримуючими факторами зайнятості [60].

Висновки до розділу 3

Цифрова економіка створює на ринку праці нові можливості, робочі місця, але поряд з цим і нові загрози та ризики які стосуються робітників, роботодавців та держави в цілому.

На сьогодні ринок праці не є усталеною соціально-економічною системою, трансформація соціально-трудових відносин веде до зміни багатьох складових стану зайнятого та безробітного. З'являються нові форми зайнятості. Дослідники Європейського фонду виділяють наступні найпоширеніші форми зайнятості: розподіл працівників, де окремий працівник спільно нанятий групою роботодавців та працює в різних компаніях на ротаційній основі, розподіл праці, де єдиний роботодавець наймає двох або більше працівників для виконання однієї роботи, працюючи на ротаційній основі для виконання однієї роботи в межах однієї компанії; тимчасова зайнятість, звичайна робота, коли трудовий договір дозволяє називати працівників найнятими на гнучкій основі; а не визначають конкретні години роботи; робота на базі ІКТ; робота на основі ваучерів, портфельна робота, де само зайнята особа виконує невелику роботу для великої кількості клієнтів, краудсорсинг – спільна самозайнятість, яка

спостерігається в ряді країн, де більш гнучкі форми співпраці (такі як спільні робочі простори) використовуються для того, щоб уникнути обмежень традиційних ділових партнерств.

Сучасний ринок праці визначається дією суперечливих тенденцій, узгодження яких дозволить збалансувати кількісні та якісні показники попиту та пропозицій робочої сили. Перша тенденція – відсутність відповідної залежності рівня зростання ВВП обсягу збільшення робочих місць. В умовах цифровізації економіки та використання технологій штучного інтелекту робоча сила активно витискається з ринку праці. Чим більш технологічно розвинута країна, там складніше розв'язати накопичені проблеми. Державна молодіжна політика на ринку праці повинна випереджаючи подбати над створенням робочих місць у другій економіці, «економіці створення молодого потенціалу», а саме про здоров'я, освіту тощо. Друга тенденція – зростання потреб в залученні молодих людей до новітніх професій, які потрібні новітньому технологічному укладу.

В стратегічних заходах подолання молодіжного безробіття відіграє створення інклюзивного інституційного режиму, інтеграція молоді в суспільно-корисну діяльність.

При домінуванні в економіці країни інклюзивних інститутів складаються найбільш ефективні можливості скоротити або подолати зовсім молодіжне безробіття.

В стратегіях соціально-економічного розвитку багатьох країн Європи одним з фундаментальних заходів є створення або удосконалення інституційного середовища.

Соціальна інклюзивність є однією з трьох основних цілей молодіжної політики Ради Європи. Порядок денний на 2020 рік підкреслює пріоритет соціальної інтеграції молоді.

Україна, як і деякі інші постсоціалістичні країни, є прикладом екстрактивної моделі економіки. Вона характеризується недостатністю сили закону та порядку, прийняттям економічних рішень на користь невеликої кількості людей, яка й контролює власність, обмежує доступ до ресурсів країни

вузьким колом представників еліти. Саме такий стан в економіці країни спровокував велике безробіття серед молоді та велику хвилю міграції.

Національна політика подолання молодіжного безробіття слід розглядати, як складову національної безпеки. Вона повинна бути всеосяжною та дієвою та включати заходи економічного, політичного та соціального характеру.

Серед напрямів державної політики подолання молодіжного безробіття особливу роль відіграють:

— стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу, підприємництва та самозайнятості;

— удосконалення інституційного середовища в бік інклюзивного сектора розвитку з залучення молоді до суспільно-корисної діяльності, державно-приватного партнерства;

— заходи стимулювання попиту та пропозицій робочої сили на базі виявлення найбільш конкурентоспроможних якісних характеристик;

— переформувати зв'язки закладів освіти з реальною економікою; встановити більш тісні зв'язки з потребами цифрової економіки, налагодити проходження практик на виробництві з подальшим працевлаштуванням.

Основні положення цього розділу викладені у статтях автора [60, 62, 63, 66, 74].

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та представлено авторське вирішення актуального наукового завдання, що полягає у змістовному розкритті особливостей динаміки та чинників молодіжного безробіття в умовах цифровізації економіки та розробки практичних рекомендацій щодо його зменшення.

Основні висновки, отримані в результаті проведеного наукового дослідження, зводяться до наступного.

1. Молодіжне безробіття – складне, багатовимірне явище, що потребує постійного вивчення та вироблення шляхів його подолання. Оновлена методологія його дослідження повинна виховувати здобутки попередніх дослідників неокласичного та кейнсіанського напрямку економічної теорії, поряд з цим включати новітні концепції цифрової економіки, в яких відображений вплив на молодіжне безробіття, інституційну теорію та міждисциплінарні зв'язки. Особливої актуальності в дослідженні безробіття серед молоді в сучасних умовах набуває поведінкова теорія.

2. Молодіжне безробіття – відкрита система, що знаходиться під впливом багатьох факторів. Поряд з фундаментальними причинами його виникнення, структурними змінами виробництва під впливом бурхливого розвитку новітніх технологій та циклічним коливанням суспільного відтворення важливу роль відіграють ретоваризація праці та її гнучкість. Прискорена цифровізація економіки та поширення новітніх технологій часто суперечливо впливають на зайнятість та безробіття. Молоді люди слабо адаптуються до сучасних трансформацій ринку праці та соціально-трудових відносин.

3. Поряд із наявністю однакових характеристик молодіжного та дорослого безробіття маються і відмінності. До останніх слід віднести розмитість стану «зайнятий-безробітний». В умовах неусталеної зайнятості, руйнування класичного уявлення про зайнятість статус безробітного або зайнятого втрачає своє визначення. У молодих людей знижується цінність праці. Ця група

населення дуже неоднорідна, в ній існують розриви в освіті, різне ставлення до праці та різні очікування від зайнятості.

4. В умовах цифровізації економіки посилюється тенденція дезінтеграції суспільства та зростання соціальної ексклюзії. Поряд з об'єктивними причинами зростання безробіття в умовах цифровізації економіки особливої гостроти набувають соціальні та поведінкові фактори безробіття серед молоді (фрагментація та віртуалізація життя, суб'єктивна упередженість роботодавців по відношенню до молоді). В таких умовах формується стійка група добровільного безробіття серед молоді.

5. Для молодіжного безробіття характерною є наявність системи специфічних протиріч: між трудовою соціалізацією молоді та її виключенням з ринку праці; між потребою поповнення ринку праці заміщення трудових ресурсів та їх ексклюзією та відчуженням від соціально-трудова відносин; між передачею трудової культури та особливостей національної моделі ринку праці та порушенням механізмів їх передачі через поширення дистанційних форм зайнятості та міграції. Було доведено, що саме інституційна недосконалість сучасного ринку праці породжує вищеперелічені суперечності.

6. Економіко-математичне моделювання впливу інституційних чинників на молодіжну зайнятість дозволило виявити позитивний зв'язок між динамікою макроекономічних показників та молодіжної зайнятості. Зокрема, при зростанні ВВП на 10 тис. грн. рівень молодіжного безробіття падає на 1,6%, а при підвищенні середньомісячної заробітної плати на 1000 грн. - на 1%.

7. Ринкова перебудова ринку праці в Україні наштовхується на негативні тенденції, що суттєво впливають на молодіжне безробіття: інституційну нестійкість ринкового середовища, зниження інституційної та міжособистісної довіри в умовах поглиблення кризових явищ, втрату національної ідентичності моделі соціально-трудова відносин. Як наслідок дії цих та інших тенденцій на національному ринку праці маємо: прекарізацію праці, відтік молоді закордон, низьку продуктивність тощо.

8. Наявність молодіжного безробіття веде до втрат суспільством не тільки трудових ресурсів та нестворення матеріального блага, але й зменшення якості життя, поширення бідності та злочинності. Тому суспільство повинно розробляти та реалізовувати комплексні програми допомоги молодим людям адаптуватися до змін та працевлаштуватися. Серед першочергових завдань стають створення інклюзивного інституційного режиму та інноваційної моделі соціально-трудоких відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абель Э., Бернанке Б. Макроэкономика. 5-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2010. 768 с.
2. Аджемоглу Д., Робинсон Дж. Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты / пер. с англ. Д. Литвинова, П. Миронова, С. Сановича. Москва : Изд-во АТС., 2015. 693 с.
3. Аджемоглу Д., Робинсон Дж. Экономические истоки диктатуры и демократии / пер. с англ. Л. И. Полищука, Г. Р. Сюняева, Т. В. Натхова. Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. 512 с.
4. Алексинська М., Бастракова А., Харченко Н. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи. 2018. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635370.pdf (дата звернення: 07.11.2020).
5. Базилюк А. В., Жулин О. В. Інклюзивне зростання як основа соціально-економічного розвитку. *Економіка та управління на транспорті*. 2015. Вип. 1. С. 19–29. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/eut_2015_1_5 (дата звернення: 21.11.2020).
6. Бальцерович Л. Свободи і розвиток. Економія вільного ринку : пер. з пол. Львів, 2000. 332 с.
7. Бауман З. Индивидуализированное общество / пер. с англ. под ред В. Л. Иноземцева. Москва : Логос, 2002. 390 с.
8. Бессон Дж. Труд и технологии. *Финансы и развитие* / Международный валютный фонд. 2015. Март. С. 45. URL : <https://www.imf.org/external/russian/pubs/ft/fandd/2016/03/index.htm> (дата звернення: 03.09.2020).
9. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі. Київ : Основи, 2001. 670 с.
10. Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма / пер. с фр. под общ. ред. С. Фокина. Москва : Новое лит. обозрение, 2011. 976 с.

11. Веретюк С. М., Пілінський В. В. Визначення пріоритетних напрямків розвитку цифрової економіки в Україні. *Наук. зап. Укр. наук.-дослід. ін-ту зв'язку*. 2016. № 2. С. 51–58. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzundiz_2016_2_9. (дата звернення: 07.12.2020).
12. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Нестандартная занятость в российской экономике. Москва : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 400 с. URL : <https://publications.hse.ru/chapters/7131084> (дата звернення: 05.12.2020).
13. Гриценко О. А. Цифрова економіка: сучасні виклики для економістів та правознавців. *Економічна теорія та право*. 2018. № 2. С. 77–90. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnyua_etp_2018_2_8 (дата звернення: 08.12.2020).
14. Гулей А. І., Язлюк Б. О., Гулей С. А. Формування нової цифрової ери на межі реального та віртуального соціально-економічного простору взаємодії. *Укр. журн. приклад. економіки*. 2018. Т. 3, № 2. С. 17–26.
15. Державна служба зайнятості України. URL : http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?_cat_id=3054 (дата звернення: 20.11.2020).
16. Державна служба статистики. URL : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/oper_new.html (дата звернення: 09.11.2020).
17. Ємельяненко Л. М., Онікієнко В. В., Ткаченко Л. Г. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи. Київ : НАН України, 2007. 285 с47.
18. Іваницька С. Б., Мороховець С. Б. Проблема безробіття молоді України. *Ефективна економіка*. 2015. № 9. URL : http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/9_2015/56.pdf (дата звернення: 14.12.2020).
19. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / пер. с англ. Н. Н. Любимова. Москва : Гос. изд-во иностр. лит., 1948. 399 с.
20. Кіт Л. З. Еволюція мережевої економіки. *Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. Економічні науки*. 2014. № 3(2). С. 187–194.

21. Колосницьна М. Г. Экономика труда: учеб. пособие для студ. бакалавриата экон. вузов. Москва : Академкнига, 2003. 236 с.
22. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3–14.
23. Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудої сфери: прояви, причини, передумови подолання. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 6. С. 205–211.
24. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки / Схвалено Розпорядженням Кабінету Міністрів від 17.01.2018 р. №67-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#n13> (дата звернення: 09.11.2020).
25. Кохан В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. *Право та інноваційне суспільство : електрон. наук. вид.* 2013. Вип. 1. С. 173–187.49
26. Кудіна Л., Яцюк Л. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання. Київ : Молодіжна Альтернатива, 2011, 64 с.
27. Кузнєцова А. Я., Чмерук Г. Г. Теоретичні підходи до визначення цифрової економіки. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 6, ч. 1. С. 34–41.
28. Куліш Н. В. Проблеми та наслідки молодіжного безробіття. *Наук. праці Кіровоград. нац. техн. ун-ту. Економічні науки*. 2011. Вип. 19. С. 169–176.
29. Лібанова Е. Національна доповідь «Українське суспільство: міграційний вимір» (2018). URL : http://www.nas.gov.ua/text/pdfNews/migration_national_report_full.pdf (дата звернення: 07.11.2020).
30. Лопушняк Г. С. Вирішення проблем зайнятості молоді: порівняльний аналіз досвіду України і Польщі. *Prosopon*. 2017. № 20 (3). С. 87–104.
31. Лопушняк Г., Кузьменко Г. Молодіжне безробіття в Україні та Польщі: оцінка масштабів та шляхи зменшення [підрозділ 2.1.]. Соціально-

трудові відносини: проблеми науки та практики: монографія / за ред. Т. А. Костишиної. Полтава: ПУЕТ, 2020. С. 352-372.

32. Макроекономіка: навч. посібник / за ред. В. П. Решетило. Харків : ХНАМГ, 2009. 295 с.

33. Манків Грегори Н. Макроекономіка / пер. з англ. С. Панчишин, О. Ватаманюк, Ж. Поплавська. Київ : Основа, 2000. 588 с.

34. Маркс К. Капітал. Том. I. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Изд. 2-е. Т. 23. Москва : Гос. изд-во полит. лит., 1955. 920 с.

35. Методология экономической науки, или как экономисты объясняют : пер. с англ. / науч. ред. и вступ. ст. В. С. Автономова. Москва : НП «Журн. Вопр. экономики», 2004. 416 с.

36. Міненко В. Л. Методичне забезпечення кількісної оцінки безробіття в Україні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2012. № 2. С. 438–444.

37. Молодіжне безробіття в ЄС – як з ним боротися? URL : <http://old.dyvensvit.org/articles/101075.html> (дата звернення: 07.11.2020).

38. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / за ред. Е. М. Лібанової. Київ : Ін-т демографії та соціол. досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. 248 с.

39. Новак І. М. Соціальні інновації на ринку праці: флексибілізація та прекарізація зайнятості в Україні. *Вісн. екон. науки України*. 2016. № 1. С. 92–97.

40. Островський І. А., Волковська К. А. Зовнішні шоки та проблеми молодіжного безробіття. *Ефективна економіка*. 2021. №1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8548>

41. Островський І.А., Зінченко В.М. Соціально-економічні аспекти розвитку професійної освіти: європейський досвід і перспективи України. *Ефективна економіка*. 2018. №6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6392>

42. Офіційна сторінка Державної служби зайнятості України. URL : <http://www.dsz.gov.ua> (дата звернення: 15.12.2020).

43. Офіційна сторінка статистики країн Європи. URL : <http://ec.europa.eu/> (дата звернення: 14.11.2020).
44. Панчишин С. Макроекономіка : навч. посіб. Київ : Либідь, 2001. 616 с.
45. Польшгалова А. А., Сливниціна Л. А., Васильєва А. С. Теория народонаселения Т. Мальтуса. URL : <https://sibac.info/studconf/social/xiv/34993> (дата звернення: 14.11.2020).
46. Праця замість молодості: загрози для молоді на ринку праці. URL : <https://commons.com.ua/uk/pratsya-zamist-molodosti-zagrozi-dlya-molodi-na-rinku-pratsi/> (дата звернення: 22.11.2020).
47. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні : монографія. Львів : Вид. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2002. 383 с.
48. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні : Декларація від 15.12.1992 р. № 2859-ХІІ / Верховна Рада України. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2859-12> (дата звернення: 07.11.2020).
49. Про зайнятість населення : Закон України (зі змінами та доповненнями). *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 24. Ст. 243. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 20.12.2020).
50. Про затвердження методологічних положень щодо класифікації та аналізу економічної активності населення : Наказ Державного комітету статистики від 19.01.2011. URL : http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/12/12_2011.htm (дата звернення: 12.12.2020).
51. Про Програму економічного та соціального розвитку м. Харкова на 2020 рік. URL : <https://www.city.kharkov.ua/uk/news/zatverdzheno-programu-sotsialno-ekonomichnogo-rozvitku-kharkova-na-2020-rik--43354.html> (дата звернення: 15.11.2020).
52. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 1993, № 16. Ст. 167. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>. (дата звернення: 11.12.2020).

53. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 року №67-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80> (дата звернення: 07.11.2020).

54. Рикардо Д. Начала политической экономики и налогового обложения / пер. с англ. Н. Зибера. Москва : Мультимед. изд-во Стрельбицкого, 2015. 510 с.

55. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. Київ : ПК ДСЗУ, 2010. 363 с.

56. Риччери М. Социальная прекаризация и устойчивое развитие: размышления на тему опасных противоречий. *Уровень жизни населения регионов России*. 2015. № 1 (195). С. 3–37.

57. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання. URL : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/oper_new.html (дата звернення: 20.12.2020).

58. Рівень безробіття середмолоді зростає на тлі рецесії в сировинних економіках – МОП Радіо Свобода грудень 2018. URL : www.radiosvoboda.org/a/news/27944909.html (дата звернення: 07.11.2020).

59. Розеватов Г. А. Флексибилизация рынка труда и занятости как основа появления нестандартной занятости. *Вестн Поволж. акад. гос. службы*. 2014. № 2(41). URL : <https://ssrn.com/abstract=2445844> (дата звернення: 03.09.2020).

60. Романіка Т. К. Молодіжне безробіття в системі соціально-економічних відносин. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм»*. 2020. №12. С. 183-188.

61. Романіка Т. К. Форми молодіжного безробіття. *Економічні студії : наук.-практ. екон. журн.* 2019. № 2(24). С. 191–198.

URL : [http://www.lef.lviv.ua/files/archive/journal/2019/2\(24\)_2019.pdf](http://www.lef.lviv.ua/files/archive/journal/2019/2(24)_2019.pdf) (дата звернення: 07.11.2020).

62. Романіка Т. Інклюзія молоді в суспільне виробництво як фактор економічного зростання. *Інтернаука : міжнар. наук. журн. Серія «Економічні Науки»*. 2020. № 5(37). Том 2. С. 29–36.

63. Романіка Т. Інститут влади як фактор впливу на молодіжне безробіття в Україні. *Бізнес Інформ*. 2020. № 3. С. 161–169.

64. Романіка Т. Компаративний аналіз молодіжної зайнятості в країнах Європи та Україні. *Вчені зап. Тавр. нац. ун-ту імені В. І. Вернадського. Серія «Економіка і управління»*. 2019. № 4(69). С. 1–6.

65. Романіка Т. Особливості молодіжного безробіття в умовах цифрової економіки. *Інтернаука : міжнар. наук. журн. Серія «Економічні науки»*. 2020. № 4 (36). Том 1. С. 72–76.

66. Романіка Т. Соціально-економічні наслідки молодіжного безробіття. *Наук. вісн. Полтав. ун-ту економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*. 2017. № 3(81). С. 116–123. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2017_3_17 (дата звернення: 07.11.2020).

67. Савельєв Ю. Суперечності концепції соціального виключення і включення: вплив соціально-політичного дискурсу на соціологічні теорії. *Вісн. Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Серія «Соціологія»*. 2012. № 3. С. 34–41. URL: https://sociology.knu.ua/sites/default/files/library/elopen/visnyk03_33.pdf (дата звернення: 07.11.2020).

68. Сміт А. Багатство народів. Дослідження про природу та причини добробуту націй. URL: <https://kniga.biz.ua/pdf/8118-Bagatstvo.pdf> (дата звернення: 14.12.2020).

69. Соціальна економіка: навч. посіб. / О. О. Беляєв, М. І. Диба, В. І. Кириленко, О. М. Комяков, О. В. Сінельник ; наук. ред. Є. Б. Ніколаєв. Київ : КНЕУ, 2014. 481 с.

70. Статистичний портал країн світу. URL : <https://www.statista.com/> (дата звернення: 09.11.2020).

71. Стэндинг Г. Прекариат : новый опасный класс. Москва : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
72. Титов Л. Ю. Синергетический и мультипликативный эффект инновационных сетевых структур. *Аудит и финансовый анализ*. 2010. № 2. С. 120–126.
73. Тютюнникова С. В., Романіка Т. К. Нестійка зайнятість молоді в умовах панування цифрової економіки. *Молодий вчений*. 2019. № 5(1). С. 246–250.
74. Тютюнникова С. В., Романіка Т. К. Безробіття в умовах глобалізації. *Соціальна економіка*. 2016. № 2. С. 61–68. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/se_2016_2_11 (дата звернення: 01.02.2021).
75. Федулова Л. Інклюзивні інновації в системі соціально-економічного розвитку. *Економіка: реалії часу*. 2016. № 3. С. 56–65. URL : <https://economics.opu.ua/files/archive/2016/No3/56.pdf> (дата звернення: 03.02.2021).
76. Ходакевич С. І. Безробіття в умовах трансформації економіки України : автореф. дис ... канд. екон. наук : спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / Київ. нац. екон. ун-т. Київ, 2001. 21 с.
77. Цифрова економіка підніме ВВП України: Гройсман показав амбітний план. URL : <https://www.segodnya.ua/ua/economics/enews/cifrovaya-ekonomika-podnimet-vvp-ukrainy-groysman-pokazal-ambicioznuu-planu-1021198.html> (дата звернення: 07.11.2020).
78. Шиян О. Молодь як цільова група державної освітньої політики з питань забезпечення здорового способу життя. *Вісн. Нац. акад. держ. управління при Президентові України*. 2009. Вип. 1. С. 223–229. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2009_1_30 (дата звернення: 16.12.2020).
79. Шпак Ю. Дипломированная бедность. *Аргументы и факты*. 2019. № 5. С. 4.
80. ABCDE Australia`s Digital Economy: Future Directions, Department of Broadband Communications and the Digital Economy, Canberra, 2009. 35 p.

URL : <http://ict-industry-reports.com.au/wp-content/uploads/sites/4/2012/08/2009-Digital-Economy-Future-Directions-Report-DBCDE-2009.pdf> (date of application: 09.01.2021).

81. Adams-Prassl A., Freedland M. R., Adams-Prassl J. The “zero-hours contract”: Regulating casual work, or legitimating precarity? ELLN Working Paper Series. 2014. URL : [http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/ZHC%20Working%20Paper%20\(January%202015\).pdf](http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/ZHC%20Working%20Paper%20(January%202015).pdf) (date of application: 11.12.2020).

82. Aleksynska M., Bastrakova A., Kharchenko N. Work on digital labour platforms in Ukraine / Kiev International Institute of Sociology. 2018. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635370.pdf (date of application: 10.11.2020).

83. Ardito Chiara, Leombruni R., Pacelli L., d'Errico A. Eurofound. Health and Well-being at Work: A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey. Dublin, Ireland: Eurofound, 2012. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions/health-and-well-being-at-work> (date of application: 15.12.2020).

84. Atkinson A. B., Marlier E. Analysing and measuring social inclusion in a global context. Economic and social affairs. United Nations, New York, 2010. 70 p. URL : <https://www.un.org/esa/socdev/publications/measuring-social-inclusion.pdf> (date of application: 17.12.2020).

85. Beck U. Brave New World of Work. Cambridge ; Malden : Blackwell Publishers; Polity Press, 2000. 208 p.

86. Benghozi P-J. L'âge de la multitude. Entreprendre et gouverner après la révolution numérique. *Annales des Mines – Gérer et comprendre*. 2012. Vol. 110(4). P. 70.

87. Beyond the threshold: The measurement and analysis of social exclusion / ed. by G. Room. Bristol : Policy Press, 1995. 278 p. (date of application: 04.02.2021).

88. Bird R. Employment as a Relational Contract. 2005. URL : https://www.researchgate.net/publication/228201119_Employment_as_a_Relational_Contract (date of application: 04.02.2021).

89. Bloomberg J. Digitization, Digitalization, And Digital Transformation: Confuse Them At Your Peril.

URL : <https://www.forbes.com/sites/jasonbloomberg/2018/04/29/digitization-digitalization-and-digital-transformation-confuse-them-at-your-peril/#7352b5ae2f2c>

(date of application: 15.12.2020).

90. Colin N., Verdier H. L'âge de la multitude: Entreprendre et gouverner après la révolution numérique. Paris : Armand Colin, 2012. 286 p.

91. Commission Staff working document. Employment and Social Developments in Europe 2015, Brussels, SWD (2016) 7 final. P. 8/10 / European Commission. URL : <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/10102/2016/EN/SWD-2016-7-F1-EN-MAIN-PART-8.PDF> (date of application: 04.02.2021).

92. Commission Recommendation of 3 October 2008 on the active inclusion of people excluded from the labour market (notified under document number C(2008) 5737) (2008/867/EC). URL : <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:307:0011:0014:EN:PDF>

(date of application: 06.12.2020).

93. Conventions of the International Labor Organization.

URL : <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>

(date of application: 04.02.2021).

94. Creed P., Reynolds Judith. Economic deprivation, experiential deprivation and social loneliness in unemployed and employed youth. *Journal of Community & Applied Social Psychology*. 2001. June 06.

95. Digital employment platforms gaining a foothold in Europe's labour markets. URL : <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/digital-employment-platforms-in-europe> (date of application: 06.02.2021).

96. Digital platform. Data economy Russia 2024. URL : <http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2018/04/digital-platforms.pdf> (date of application: 14.12.2020).

97. Digital Transformation Monitor. Czech Republic: "Průmysl 4.0". 2017. URL : <https://ec.europa.eu/growth/tools->

databases/dem/monitor/sites/default/files/DTM_Prumysl%2040_CZ%20v1.pdf (date of application: 12.12.2020).

98. Driehuis W. Unemployment in the Netherlands, 1960-1983. *Economica*. 1986. Vol. 53, № 210. P. 297–312.

99. Dutch Employment Law URL: <https://access-nl.org/dual-careers-netherlands/working/dutch-employment-law/> (date of application: 02.02.2021).

100. ESIP Statutory pension coverage of platform workers – a comparative perspective, ESIP. URL : https://www.esip.eu/images/pdf_docs/Mapping---Statutory-pension-coverage-of-platform-workers.pdf (date of application: 12.12.2020).

101. Eurofond (2015). New forms of employment URL : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment> (date of application: 04.02.2021).

102. Eurofound (2012a). Work-Life Balance in Times of Recession, Austerity and Beyond. URL: <https://www.crcpress.com/Work-Life-Balance-in-Times-of-Recession-Austerity-and-Beyond/Lewis-Anderson-Lyonette-Payne-Wood/p/book/9781138340961> (date of application: 05.12.2020).

103. Eurofound (2012c). Fifth European Working Conditions Survey. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions/fifth-european-working-conditions-survey-overview-report> (date of application: 05.12.2020).

104. Eurofound. (2017a). Work–life balance and flexible working arrangements in the European Union. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union> (date of application: 15.12.2020).

105. European Comission. EU Youth Strategy 2010-2018 URL : https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/strategy-2010-2018_en (date of application: 24.01.2021).

106. European Commission. Social investment package.
 URL : <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/social-investment-package> (date of application: 16.12.2020).

107. European Commission. The Youth on the Move (2010).
 URL : <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/vto/policy/youth-move> (date of application: 13.12.2020).

108. European Commission. Youth Employment Package (2012).
 URL : <https://www.eurofound.europa.eu/youth-employment-package-5-december-2012> (date of application: 09.12.2020).

109. European Parliament resolution of 19 January 2016 on Towards a Digital Single Market Act (2015/2147(INI))
 URL : https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0009_EN.html
 (date of application: 11.12.2020).

110. European Parliament resolution of 24 May 2012 on the Youth Opportunities Initiative (2012/2617(RSP)). URL : <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:264E:0069:0074:EN:PDF>
 (date of application: 13.12.2020).

111. Eurostat. Youth unemployment rate.
 URL : https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_100&lang=en (date of application: 17.12.2020).

112. G20 Digital Economy Development and Cooperation Initiative, G20 Digital Economy Task Force. 2016.
 URL : <https://www.mofa.go.jp/files/000185874.pdf> (date of application: 05.12.2020).

113. Green A., de Hoyos M., Barnes S-A., Baldauf B., Behle H. CrowdEmploy: crowdsourcing case studies. An empirical investigation into the impact of crowdsourcing on employability, Luxembourg, Publications Office of the European Union. 2013. URL : <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC85751/1fna26351enn.pdf> (date of application: 04.12.2020).

114. Gregg P., Tominey E. The Wage Scar from Youth Unemployment. Labour Economics. 2004. Vol. 12. P. 487–509.

115. Huws U. The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World. 2009. URL : <https://socialistregister.com/index.php/srv/article/view/5753/2649> (date of application: 08.12.2020).

116. Huws U. A Review On The Future Of Work: Online Labour Exchanges, Or Crowdsourcing: Implications For Occupational Safety And Health` European Agency for Health and Safety Discussion Paper (Bilbao, EU-OSHA). 2015. URL : <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/future-work-crowdsourcing/view> (date of application: 14.01.2021).

117. International Labour Organization. The Strategies and Tools against social Exclusion and Poverty global programme. (STEP) URL : <https://www.ilo.org/public/english/protection/socsec/step/download/96p1.pdf> (date of application: 10.12.2020).

118. Irani L. Justice For “Data Janitors”. 2015. URL : <https://www.publicbooks.org/justice-for-data-janitors/> (date of application: 15.12.2020).

119. Kalleberg A. L. Nonstandard Employment Relations : Part-Time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*. 2000. Vol. 16(26). P. 341–365.

120. Kalleberg A. L. Precarious Work, Insecure Workers : Employment Relations in Transition. *American sociological review*. 2009. Vol. 74. P. 1–22.

121. Kalleberg A. L., Reskin B. F., Hudson K. Bad Jobs in America : Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*. 2000. Vol. 65, № 2. P. 256–278.

122. Labour Code of France. URL : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id> (date of application: 11.12.2020).

123. Landachovichina B. What is Inclusive Growth? URL : <http://stersources.worldbank.org/INTDEBTDEBT/Resourses/4689801218567884549/> (date of application: 04.02.2021).

124. Lopushnyak G., Overchuk V., Ukraynets L., Rudakova S., Kabachenko D. Innovative forms of employment under the conditions of labor market transformation. *International Journal of Economics and Business Administration*. 2020. Volume VIII. Issue 3. P. 139-149.

125. Meil P. ICT and Work. Future opportunities, fresh insecurities. 2015. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_event/field_ef_documents/ict_and_work_-_future_opportunities_-_fresh_insecurities_-_pamela_meil.pdf (date of application: 11.01.2021).

126. Muysken J. Classification of unemployment: Analytical and policy relevance. *De Economist*. 1989. Vol. 137. P. 397–424.

127. Negroponte N. Being digital. New York: Knopf, 1995. URL : <http://web.stanford.edu/class/sts175/NewFiles/Negroponte.%20Being%20Digital.pdf> (date of application: 04.02.2021).

128. Nickell S., Layard R. Labor market institutions and economic performance. *Handbook of Labor Economics*. 1999. Vol. 3, Part C. P. 3029–3084. URL : <https://econpapers.repec.org/bookchap/eeelabchp/3-46.htm> (date of application: 17.12.2020).

129. Online-Plattformen digital erbracht werden, ist dies nach dem Verständnis der Bundesregierung als “Crowdworking” zu bezeichnen’ (Deutscher Bundestag Drucksache 18/3032) URL : <https://www.oeaw.ac.at/ita/fileadmin/redaktion/Veranstaltungen/konferenzen/ta17/ta17-niehaus.pdf> (date of application: 17.12.2020).

130. Pfeiffer S. Web, value and labour. *Work Organisation, Labour & Globalisation*. 2013. Vol. 7(1). P. 12–30.

131. Polany K. L. The Self-Regulating Market and the Fictitious Commodities: Labor, Land and Money. *Polany K. The Great Transformation*. New York, 1944. P. 68–76. URL : https://canvas.harvard.edu/files/3747723/download?download_frd=1 (date of application: 16.11.2020).

132. Reconsidering value and labour in the digital age (dynamics of virtual work series) / ed. by E. Fisher, C. Fuchs. Houndmills/Basingstoe/Hampshire: Palgrave

Macmillan, 2015. 268 p.
 URL : <https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/55107/ssoar-newtechworkempl-2017-1-rez-schmiede.pdf?sequence=3>. (date of application: 13.12.2020).

133. Regulation (eu) no 1296/2013 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2013 on a European Union Programme for Employment and Social Innovation ("EaSI") and amending Decision No 283/2010/EU establishing a European Progress Microfinance Facility for employment and social inclusion. *Official Journal of the European Union*. 20.12.2013. URL : <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:347:0238:0252:EN:PDF> (date of application: 04.02.2021).

134. Report on social inclusion 2005.
 URL : https://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/sec256printed_en.pdf (date of application: 04.12.2020).

135. Rolandsson B., Petersson J., Berglund T. Sweden' in Nordic Labour Markets and the Sharing Economy: National Background Reports, 2017.74

136. Romanika T. Unemployment research in the conditions of the labour market transformation. *Technology Audit And Production Reserves*. 2020. Vol. 2/4(52). P. 41–44.

137. Sennett R. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. London ; New York : The Academy of Management Review, 2000. 176 p.

138. Tapscott D. *The digital economy: Promise and peril in the age of networked intelligence*. New York : McGraw-Hill, 1996. 342 p.

139. The 3rd Annual Convention of the European Platform against Poverty and Social Exclusion. URL: <https://eurohealthnet.eu/media/news-releases/2013-annual-convention-european-platform-against-poverty-and-social-exclusion> (date of application: 11.12.2020).

140. The National Programme „Healthy Living“
URL : <https://www.hzjz.hr/en/news/the-national-programme-living-healthy/> (date of application: 10.12.2020).

141. United Nations. World Economic and Social Survey 2010.
URL : <https://www.un.org/en/development/desa/publications/world-economic-and-social-survey-2010.html> (date of application: 24.01.2021).

142. Verunsicherte Gesellschaft: Prekarisierung auf dem Weg in das Zentrum / ed. by R. Hepp, R. Riesinger, D. Kergel. Wiesbaden, 2016.

143. Vosko L. Precarious Employment: Towards an improved understanding of labour market insecurity. 2005. 504 p. *URL* : https://www.researchgate.net/publication/293303802_Precarious_Employment_Towards_an_improved_understanding_of_labour_market_insecurity (date of application: 03.01.2021).

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

II. Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації*Статті у наукових фахових виданнях України:*

1. Тютюнникова С., Романіка Т. Безробіття в умовах глобалізації. *Соціальна економіка*. 2016. № 2(52). С. 61-68. (*Особистий внесок здобувача: класифікація чинників безробіття, аналіз сучасного стану безробіття в Україні*).
2. Романіка Т. Соціально-економічні наслідки молодіжного безробіття. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: "Економічні науки"*. 2017. № 3(81). С. 116-123 (*Index Copernicus*).
3. Романіка Т. Компаративний аналіз молодіжної зайнятості в країнах Європи та Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2019. Том 30(69). № 4. С. 1-6 (*Index Copernicus*).
4. Romanika T. Unemployment research in the conditions of the labour market transformation. *Технологический аудит и резервы производства*. 2020. № 2/4(52). С.41-44 (*Index Copernicus*).
5. Романіка Т. Інститут влади як фактор впливу на молодіжне безробіття в Україні. *Бізнес Інформ*. 2020. № 3. С. 161-169 (*Index Copernicus*).
6. Романіка Т. Особливості молодіжного безробіття в умовах цифрової економіки. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки»*. 2020. № 4 (36). 1 том. С. 72-76 (*Index Copernicus*).

7. Романіка Т. Інклюзія молоді в суспільне виробництво як фактор економічного зростання. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки»*. 2020. № 5(37). 2 том. С. 29-36 (*Index Copernicus*).

8. Романіка Т. К. Молодіжне безробіття в системі соціально-економічних відносин. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм»*. 2020. №12. С. 183-188.

II. Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

9. Романіка Т. К. Роль державно-приватного партнерства в створенні робочих місць для молоді. *Економіко-правові аспекти державно-приватного партнерства в умовах децентралізації економіки України* : Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. молодих учених і студентів. 1–28 лют. 2017 р. Харків: ХНУМГ, 2017. С. 100-102.

10. Романіка Т. К. Молодіжна зайнятість в умовах науково-технічного розвитку. *Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми і стратегічні напрями розвитку*. Міжнародна науково-практична інтернет-конференція - Київ, КНЕУ. 14-16.11.2017. Київ, 2017. С. 203-205.

11. Romanika T. Youth unemployment reduction as a way of inclusive development and increase of life quality. *Modern Problems of Improve Living Standards in a Globalized World* : Conference Proceedings of the II International Scientific Internet-Conference (December 8, 2017, Opole – Berdyansk – Tbilisi – Slovyansk – Kropyvnytsky), 2017. P. 135–140.

12. Романіка Т. К. Міжнародні програми підтримки молодіжної зайнятості. *Актуальні питання економіки, фінансів, обліку, управління та права: теорія і практика* : збірник тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (Полтава, 22 грудня 2018 р.) : у 3 ч. Полтава, 2018. Ч. 1. С. 9–10.

13. Романіка Т. К. Особливості молодіжної зайнятості в умовах цифрової економіки. *III International Scientific Conference Economy and Society: the Modern*

Foundation for Human Development: Conference Proceedings, April 26th, 2019. Leipzig, Germany: Baltija Publishing, 2019. P. 31–32.

14. Романіка Т. К. Гнучка зайнятість як форма зниження молодіжного безробіття. *III International Scientific Conference Integration of Business Structures: Strategies and Technologies: Conference Proceedings*, February 22nd, 2019. Tbilisi, Georgia: Baltija Publishing, 2019. P. 1–3.

15. Tyutyunnikova S. V., Romanika T. K. Youth Employment and Unemployment in the Digital Economy Epoch. *Proceedings of The 9th International Conference on Management, Economics and Humanities*, July 26–28, 2019. London, UK, 2019. P. 50–58.

16. Романіка Т. К. Соціальний захист молоді в умовах цифрової економіки. *IV International Scientific-practical Conference Integration of Business Structures: Strategies and Technologies: Conference Proceedings*, February 21th, 2020. Tbilisi, Georgia: Baltija Publishing, 2020. P. 1–4.

III. Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

17. Романіка Т. Форми молодіжного безробіття. *Економічні студії*. 2019. № 2(24), С. 191-198 (*Index Copernicus*).

18. Тютюнникова С.В., Романіка Т.К. Нестійка зайнятість молоді в умовах панування цифрової економіки. *Молодий вчений*. 2019. №5(69). С. 246-251 (*Index Copernicus*).

Таблиця Б.1

Динаміка рівня безробіття молоді у країнах ЄС та Україні за 2011-2020 рр., %

Країни	2011	АП	2012	АП	2013	АП	2014	АП	2015	АП	2016	АП	2017	АП	2018	АП	2019	АП	2020
Австрія	9,09	0,13	9,22	0,78	10	-0,07	9,93	0,06	9,99	0,19	10,18	-1,46	8,72	0,65	9,37	-1,65	7,72	1,78	9,5
Бельгія	18,7	0,05	18,75	3,68	22,43	0	22,4	-2,45	19,98	-1,85	18,13	0,05	18,18	-2,86	15,32	-3,04	12,28	2,97	15,25
Болгарія	25,05	3,07	28,12	0,27	28,39	-4,6	23,79	-2,15	21,64	-4,44	17,2	-4,29	12,91	-0,25	12,66	-2,79	9,87	-1,5	8,37
Греція	51,48	11,54	63,02	0,90	63,92	-5,84	58,1	-3,16	54,92	-4,16	50,76	-2,65	48,11	-4,16	43,95	-6,85	37,1	-4,59	32,51
Данія	14,4	0,38	14,78	-1,46	13,32	-0,44	12,9	-1,78	11,1	-0,25	10,85	1	11,85	-2,6	9,25	0,47	9,72	-0,36	9,36
Естонія	20,7	-2,37	18,33	0,82	19,15	-8,18	11	0,94	11,91	-1,12	10,79	-0,66	10,13	0,8	10,93	0,29	11,22	7,09	18,31
Ірландія	22,32	1,15	23,47	-0,75	22,72	-2,86	19,9	-3,54	16,32	-2,89	13,43	-0,86	12,57	-0,1	12,47	-1,93	10,54	4,75	15,29
Іспанія	48,2	6,00	54,2	2,00	56,2	-2,8	53,4	-4,8	48,6	-4,5	44,1	-4,5	39,6	-4,3	35,3	-4,3	31	6,1	37,1
Італія	32,02	5,50	37,52	3,83	41,35	3,3	44,7	-2,15	42,5	-2,87	39,63	-2,3	37,33	-2,6	34,73	-3,6	31,13	-0,23	30,9*
Кіпр	20,93	5,55	26,48	10,52	37	-2,16	34,84	-3,53	31,31	-3,38	27,93	-3,98	23,95	-4,45	19,5	-3,88	15,62	0,25	15,87
Латвія	30,59	-1,07	29,52	-4,82	24,7	-4,77	19,9	-5,9	14,03	-1,91	12,12	3,2	15,32	-3,5	11,82	-1,79	10,03	5,53	15,56
Литва	29,29	-6,60	22,69	-2,40	20,29	-1,55	18,7	-2,07	16,67	-4	12,67	-0,98	11,69	-1,49	10,2	-0,94	9,26	7,85	17,11
Люксембург	17,99	-0,67	17,32	-3,13	14,19	4,91	19,1	-3,83	15,27	1,8	17,07	-3,62	13,45	-1,09	12,36	2,97	15,33	4,63	19,96
Мальта	13,32	0,52	13,84	-1,11	12,73	-1,05	11,68	-0,06	11,62	-0,94	10,68	-0,14	10,54	-1,44	9,1	-0,86	8,24	-0,16	8,08
Нідерланди	9,55	2,10	11,65	1,21	12,86	0,23	13,1	-1,91	11,18	-0,92	10,26	-1,48	8,78	-2,13	6,65	-0,47	6,18	2,79	8,97
Німеччина	7,78	-0,48	7,3	-0,21	7,09	-0,03	7,06	-0,58	6,48	-0,35	6,13	-0,33	5,8	-0,68	5,12	-0,37	4,75	1,85	6,6
Польща	28,79	1,17	29,96	0,14	30,1	-4,62	25,5	-4,55	20,93	-2,97	17,96	-2,85	15,11	-3	12,11	-1,86	10,25	1,46	11,71
Португалія	31,47	7,94	39,41	0,32	39,73	-4,21	35,5	-1,21	34,31	-5,2	29,11	-3,81	25,3	-4,33	20,97	0,19	21,16	4,24	25,4
Румунія	23,58	-1,21	22,37	1,21	23,58	0,32	23,9	-2,35	21,55	-0,95	20,6	-2,25	18,35	-2,07	16,28	-0,85	15,43	-0,39	15,04
Словаччина	34,28	-1,88	32,4	-0,82	31,58	-1,45	30,1	-2,65	27,48	-1,16	26,32	-6,19	20,13	-4,02	16,11	3,47	19,58	0,69	20,27
Словенія	16,77	4,13	20,9	2,90	23,8	-2,45	21,4	-6,53	14,82	-0,07	14,75	-1,93	12,82	-3,37	9,45	-0,23	9,22	7,08	16,3
Угорщина	23,51	2,74	26,25	0,53	26,78	-6,54	20,2	-4,71	15,53	-3,18	12,35	-0,88	11,47	-1,57	9,9	0,27	10,17	2,97	13,14
Україна**	18,6	-1,30	17,3	0,10	17,4	5,7	23,1	-0,7	22,4	0,6	23	-4,1	18,9	-1	17,9	-2,5	15,4	3,8	19,2
Фінляндія	18,1	-0,22	17,88	-1,06	16,82	1,41	18,2	1,17	19,4	-1,02	18,38	0,68	19,06	-2,58	16,48	-1,12	15,36	3,73	19,09
Франція	23,37	0,46	23,83	1,38	25,21	-2,1	23,1	0,27	23,38	0,51	23,89	-2,74	21,15	-1,26	19,89	-1,74	18,15	1,7	19,85
Хорватія	36,58	5,48	42,06	7,98	50,04	-4,52	45,52	-3,18	42,34	-11,1	31,29	-3,93	27,36	-3,66	23,7	-5,88	17,82	2,9	20,72
Чехія	17,89	1,07	18,96	0,29	19,25	-2,12	17,1	-2,7	14,43	-3,1	11,33	-2,56	8,77	-1,6	7,17	-1,2	5,97	3,14	9,11
Швеція	22,06	0,25	22,31	-0,15	22,16	-0,63	21,5	-2,28	19,25	-2,08	17,17	-0,47	16,7	-0,57	16,13	3,42	19,55	2,97	22,52

Побудовано автором самостійно за даними: <http://www.ukrstat.gov.ua>; <http://www.oecd.org>; <https://www.statista.com>; <https://data.worldbank.org/>

АП – Абсолютний приріст, %.

* Дані за перші 3 квартали.

** Дані по Україні, починаючи з 2014 року без урахування інформації тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

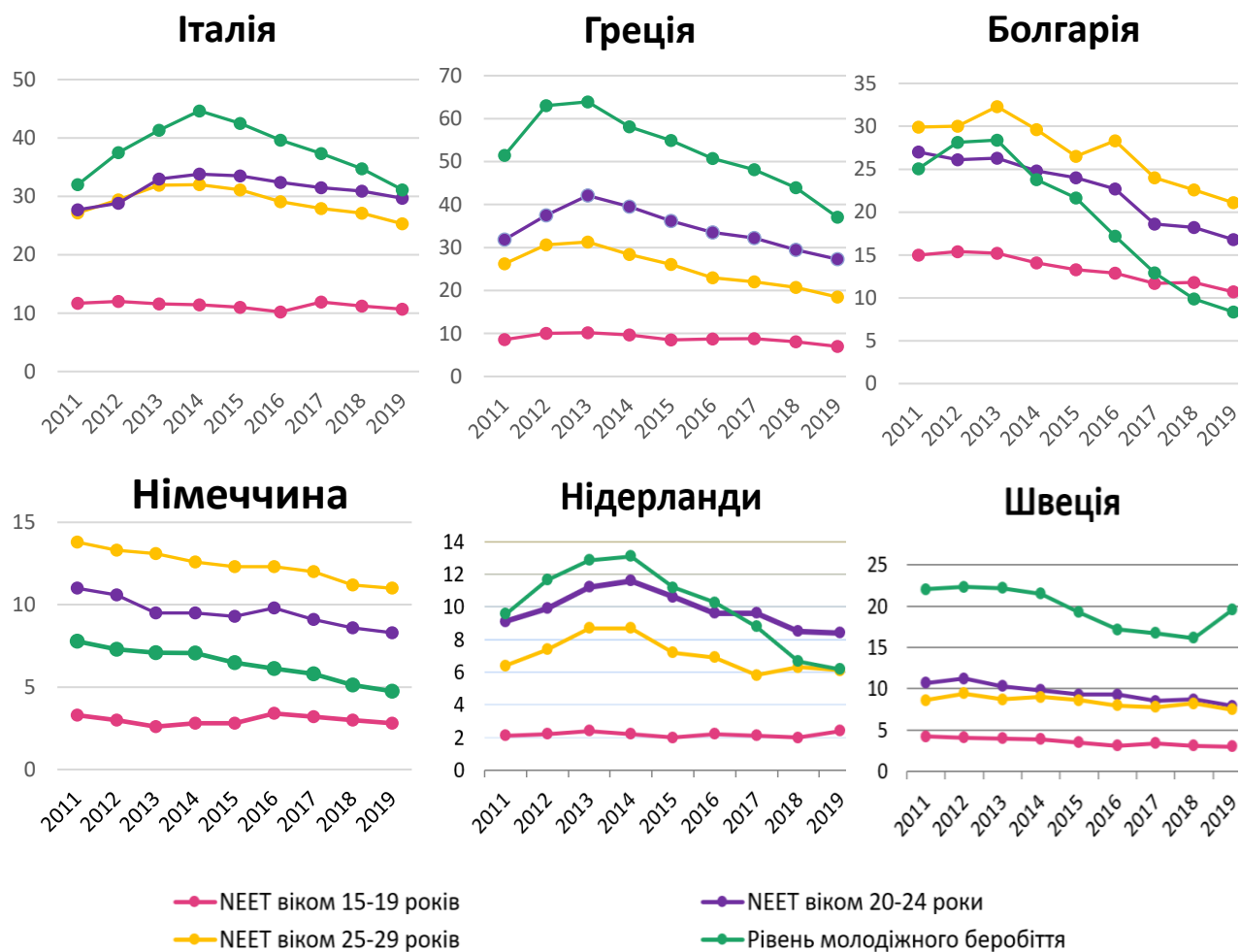


Рис. В.1. Динаміка рівня молодіжного безробіття та рівня NEET (за віковими групами 15-19, 20-24, 25-29 років) у деяких країнах ЄС за 2011-2019 роки.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з наукової роботи

Харківського національного
університету імені В. Н. Каразіна

професор Віктор КАТРИЧ

2021 р.

ДО ВІДКА
про впровадження в освітній процес результатів дисертаційної роботи Романіки Тетяни Костянтинівни за темою «Динаміка та чинники молодіжного безробіття в умовах цифрової економіки»

Основні наукові та практичні результати дисертаційної роботи аспірантки кафедри економічної теорії та економічних методів управління Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна були впроваджені в освітній процес та використовуються при розробці методичних матеріалів для лекційних та семінарських занять з обов'язкового курсу «Макроекономіка» та вибіркового курсу «Ринок праці та соціально-трудова відносина» для студентів другого курсу освітньо-професійної програми «Економіка та економічна політика» економічного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.

При викладанні курсу «Макроекономіка» використовуються положення дисертації стосовно основних причин поширення молодіжного безробіття у сучасних умовах (ретоваризація праці, зростаюча гнучкість зайнятості, деструктивний вплив новітніх технологій та ін.).

При викладанні курсу «Ринок праці та соціально-трудова відносина» використано положення про соціальну ексклюзію та молодіжне безробіття у сучасних умовах під впливом фрагментації суспільства та цифровізації економіки та віртуалізації життя молоді.

Декан економічного факультету

Олександр ДАВИДОВ

Завідувач кафедри економічної
теорії та економічних методів
управління

Андрій ГРИЦЕНКО



ИНЖЭК
БИЗНЕС ЦЕНТР

LTD "Business center "INGEK"
304-a Moskovskiy Ave, ap. 53
61032, Ukraine, Kharkov
tel.: +38(050) 198-64-41
E-mail: post@ingek.com

АТ "Банк "ГРАНТ"
г. Харьков, ул. Данилевского, 19
Р/с: 26003025888, МФО: 351607
Код: 33066849
www.ingek.com

ООО "Бизнес центр "ИНЖЭК"
пр. Московский 304-А, кв. 53
61032, Украина, г. Харьков
тел.: +38(050) 198-64-41
E-mail: post@ingek.com

№ 0/2381 от 30.11.2020

На № _____ от _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Романіки Т.К. «Динаміка та чинники молодіжного безробіття в умовах
цифрової економіки»

Наукові результати, пропозиції та рекомендації, отримані у дисертаційній роботі Романіки Тетяни Костянтинівни на тему «Динаміка та чинники молодіжного безробіття в умовах цифрової економіки», були використані в роботі ТОВ "БІЗНЕС ЦЕНТР "ИНЖЕК" при формуванні стратегічних заходів розвитку інтеграційних зв'язків ринку праці в Україні та зарубіжних країнах на 2020-2023 роки.

Зокрема, використані дані аналізу сучасного стану та тенденцій змін професійної підготовки молоді в нашій країні та Харківському регіоні, а також пропозиції стосовно поширення використання дистанційної форми зайнятості.

Довідка видана без фінансових зобов'язань підприємства перед автором.

Директор
ТОВ "БІЗНЕС ЦЕНТР "ИНЖЕК"



Ігор Зосимов



У К Р А І Н А
ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ



ДЕПАРТАМЕНТ У СПРАВАХ
СІМ'Ї, МОЛОДІ ТА СПОРТУ

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТА
ІМІДЖЕВИХ ПРОЕКТІВ

майдан Конституції, 7, м. Харків, 61003, тел. 725-30-84

E-mail: innovation molod@city.kharkov.ua, сайт: www.invest.kh.ua, код ЄДРПОУ 40642309

№ 23

На № _____

Довідка

про впровадження результатів дистанційного дослідження
Романіки Тетяни Костянтинівни
на тему : «Динаміка та чинники молодіжного
безробіття в умовах цифрової економіки»

Пропозиції дисертанта по удосконаленню молодіжного ринку праці в національній економіці та Харківському регіоні за рахунок становлення інноваційної моделі соціально-трудоких відносин та підвищення рівня інклюзивності та якості інститутів захисту прав молоді, громадського контролю, соціального партнерства, соціальних стандартів, тощо були використанні при розробці Програми розбудови регіональної інноваційної системи Харківської області.

Дисертанткою Романікою Т.К. доведена доцільність розробки дієвих програм молодіжної зайнятості, удосконалення процедур державного замовлення та підготовку фахівців з метою збалансування попиту та пропозиції на молодіжному ринку праці, використання досвіду інших країн Європейського Союзу стосовно залучення випускників вищих навчальних закладів та професійно-технічних училищ після завершення навчання працевлаштування в регіоні.

Заступник директора Департаменту
начальник Управління



В.В ГРЕЦЬКА-МИРГОРОДСЬКА