

# ТРАНСФОРМАЦІЯ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА ХХІ СТ.

©2018 СОТНІКОВА Ю. В., СТЕПАНОВА Е. Р., КАСЬМІН Д. С.

УДК 331.52-053.6

## Сотнікова Ю. В., Степанова Е. Р., Касьмін Д. С. Трансформація форм зайнятості в умовах інформаційного суспільства ХХІ ст.

Метою статті є визначення місця та ролі трансформації форм зайнятості в сучасному інформаційному (креативному) суспільстві. Проаналізовано сучасні форми зайнятості в розрізі історичного аспекту. Зокрема, авторами було досліджено ряд моделей розвитку ринку праці в роботах зарубіжних економістів, а саме: виділено класичну, неокласичну, кейнсіанську, монетаристську та інституціоналістську моделі. Дослідження еволюції наукових поглядів вітчизняних і зарубіжних учених дозволило запропонувати схему еволюції розвитку ринку праці. Виділено ряд нестандартних форм зайнятості, зокрема: робота «без робочого місця», робота за сумісництвом, самозайнятість, неформальна зайнятість тощо. Проведений теоретичний аналіз еволюції ринку праці дозволив виділити основні відмінності традиційної та сучасної зайнятості. Виявлено, що має місце радикальність змін, що відбулися в системі зайнятості інформаційного (креативного) суспільства, формування її дестандартизації. Зазначено, що дані вітчизняної офіційної статистики містять дуже незначну кількість нестандартних форм, які можна проаналізувати в часі та за видами економічної діяльності.

**Ключові слова:** ринок праці, зайнятість, моделі зайнятості, еволюція ринку праці.

**Рис.:** 1. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 15.

**Сотнікова Юлія Володимирівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** yuliia.sotnikova@hneu.net

**Степанова Ека Рамінівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** eka.stepanova@ukr.net

**Касьмін Денис Сергійович** – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** kasmin.denys@gmail.com

УДК 331.52-053.6

UDC 331.52-053.6

## Сотнікова Ю. В., Степанова Э. Р., Касьмин Д. С. Трансформация форм занятости в условиях информационного общества XXI в.

Целью статьи является определение места и роли трансформации форм занятости в современном информационном (креативном) обществе. Проанализированы современные формы занятости в разрезе исторического аспекта. В частности, авторами был исследован ряд моделей развития рынка труда в работах зарубежных экономистов, а именно: выделены классическая, неоклассическая, кейнсианская, монетаристская и институциональная модели. Исследование эволюции научных взглядов отечественных и зарубежных ученых позволило предложить схему эволюции развития рынка труда. Выделен ряд нестандартных форм занятости, в частности: работа «без рабочего места», работа по совместительству, самозанятость, неформальная занятость и т. п. Проведенный теоретический анализ эволюции рынка труда позволил выделить основные отличия традиционной и современной занятости. Обнаружено, что имеет место радикальность изменений, произошедших в системе занятости информационного (креативного) общества, формирование его дестандартизации. Отмечено, что данные отечественной официальной статистики содержат очень незначительное количество нестандартных форм, которые можно проанализировать во времени и по видам экономической деятельности.

**Ключевые слова:** рынок труда, занятость, модели занятости, эволюция рынка труда.

**Рис.:** 1. **Табл.:** 2. **Библ.:** 15.

**Сотнікова Юлія Владимировна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и социальных наук, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**E-mail:** yuliia.sotnikova@hneu.net

**Степанова Эка Раминовна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и социальных наук, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**E-mail:** eka.stepanova@ukr.net

**Касьмин Денис Сергеевич** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и социальных наук, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**E-mail:** kasmin.denys@gmail.com

## Sotnikova Yu. V., Stepanova E. R., Kasmin D. S. The Transformation of Employment Forms in the Context of the Information Society of 21<sup>st</sup> Century

The article is aimed at defining the place and role of transformation of employment forms in modern information (creative) society. The current forms of employment are analyzed in terms of historical aspect. In particular, the authors have studied a number of models of labor market development in the works of foreign economists, allocating the following: classical, neoclassical, Keynesian, monetarist and institutional models. The research on evolution of scientific views of domestic and foreign scholars has helped to propose the scheme of evolution of the labor market development. A number of the non-standard forms of employment has been allocated, in particular: work «without a workplace», work in part, self-employment, informal employment, etc. The carried out theoretical analysis of the evolution of labor market made provided to allocate the main differences between traditional and modern employment. It is found that there is a radicality of changes that occurred in the employment system of the information (creative) society, a formation of its dестандартизация. It is noted that the data of the national official statistics contain a very small number of non-standard forms, which can be analyzed both in time and by types of economic activity.

**Keywords:** labor market, employment, employment models, labor market evolution.

**Fig.:** 1. **Tbl.:** 2. **Bibl.:** 15.

**Sotnikova Yuliia V.** – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economics and Social Sciences, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

**E-mail:** yuliia.sotnikova@hneu.net

**Stepanova Eka R.** – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economics and Social Sciences, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

**E-mail:** eka.stepanova@ukr.net

**Kasmin Denys S.** – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economics and Social Sciences, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

**E-mail:** kasmin.denys@gmail.com

Між країнами – світовими лідерами точиться конкурентна боротьба за таланти. У теорії інноватики з кінця минулого століття сформувалася теорія прискорення [1]. Передумовою виникнення цієї теорії був, зокрема, бурхливий розвиток цифрових і нанотехнологій. Можна стверджувати, що на початку 80-х років ХХ століття розпочалася «ера інформаційних технологій». Це зумовило як стрімке зростання пов'язаних бізнесів, так і виникнення низки проблем, зокрема швидше зменшення сировинних ресурсів, екологічне забруднення, пригнічення здатності середовища до саморегуляції. Багато перспективних галузей ще донедавна досягли стадії зрілості або взагалі зникли.

Фази винаходів і нововведень мають тенденцію до прискорення. Приміром, між винаходом і впровадженням у виробництво пристроїв для фотографічної зйомки минуло 112 років, телефону знадобилося 56 років для завоювання популярності, а пейджер протримався на ринку комунікацій всього чотири роки до свого повного зникнення завдяки поширенню систем стільникового зв'язку. Чим ближче до нашого часу, тим більше скорочується життєвий цикл нововведення.

У результаті значного розповсюдження інновацій у всі сфери життя людини в сучасному світі можна спостерігати тенденцію формування так званого інформаційного (креативного) суспільства, в якому головну роль відіграють нові ідеї та інновації.

У структурі суспільного багатства в креативному суспільстві зростає частка неекономічних складових: науки, освіти, охорони здоров'я, екології, людських ресурсів. На перше місце виходить формування і розвиток людського капіталу для забезпечення соціально-економічного розвитку. У Німеччині, Швеції, Японії питома вага людського капіталу досягає 80% національного багатства [2].

У інформаційному (креативному) суспільстві найкращим чином розкривається творчий потенціал людей. Можна припустити, що головною метою існування та розвитку людства є максимальне розкриття креативних здатностей людей, а зміна суспільних формаций – це переходи на новий, більш високий, креативний рівень. При цьому все, що не відповідає або заважає цьому процесу, нежиттєздатне, і воно зникає.

Такі світові тенденції приводять до зміни самої сутності праці та зайнятості. На даний момент суспільство праці повною мірою починає відчувати на собі парадоксальні результати свого функціонування: невпинна праця врешті-решт веде до зникнення праці як такої. Науково-технічний прогрес тягне за собою стрімке підвищення продуктивності праці та, як результат, – зниження потреби в робочій силі. Усе менша кількість людей може виробляти все більшу кількість товарів і послуг. За останні 150 років валовий продукт у розвинених країнах виріс більше, ніж у 10 разів, а кількість відпрацьованих годин у розра-

хунку на людину скоротилося наполовину [3]. Завдяки автоматизації виробництва, розвитку робототехніки своєрідні безлюдні виробництва вже не виглядають утопією.

Жертвами працевзберігаючих технологій є не тільки сільськогосподарські та промислові робітники. Вони скорочують кількість клерків (секретарів, касирів і т. п.) у банківській справі, страхуванні, бухгалтерському обліку та аудиті, засобах зв'язку, авіатранспорті, роздрібній торгівлі, готельному бізнесі тощо. Наприклад, така нова технологія, як «телебанкінг», яка не потребує фізичної присутності клієнта для здійснення операцій, дозволяє істотно скоротити мережу банківських філій, а значить, і їх службовців. Для інтернет-магазинів не потрібно великих приміщень і великого обслуговуючого персоналу. Телекомунікаційні та комп'ютерні технології дозволяють ефективно координувати виробничий процес у реальному часі, вивільняючи значну кількість менеджерів середньої ланки. Результат – скорочення зайнятості та зростання безробіття.

Окреслені тенденції у сфері зайнятості актуалізують доцільність аналізу процесу трансформації форм зайнятості з метою розробки превентивних заходів щодо стабілізації ситуації на сучасному ринку праці.

Проблеми дослідження питань сучасних форм зайнятості знаходилися в центрі уваги вітчизняних і зарубіжних науковців: А. Колота, Е. Лібанової, О. Грішнєвої, Д. Богині, В. Петюха, В. Онищенко, Є. Качана, Л. Новожилової, О. Астахової, Л. Чижова, В. Василенко та інших. Питання сучасних форм зайнятості як напряму регулювання ринку праці все ж залишається актуальним і потребує нових досліджень у мінливому ринковому середовищі, особливо з огляду на світові тенденції та інтеграцію вітчизняного економічного простору у світове співтовариство. Недостатньо досліджені питання запровадження гнучких форм зайнятості на вітчизняних підприємствах з урахуванням особливостей стану економіки України.

Метою статті є визначення місця та ролі трансформації форм зайнятості в сучасному інформаційному (креативному) суспільстві.

У сучасному бізнесі доступ до талановитих і креативних професіоналів є приблизно тим самим, чим був колись доступ до вугілля та залізної руди в сталеливарній промисловості. Ним визначається, де будуть виникати та розвиватися компанії, що, відповідно, змінює умови конкуренції між містами. Нове робоче середовище «професіоналів без комірця» виглядає, безсумнівно, більш розслабленим, ніж старе, у ньому на зміну традиційним ієрархічним системам контролю прийшли нові форми самоорганізації, визнання і впливу з боку колег і внутрішні форми мотивації. У подібній обстановці креативні особистості прагнуть працювати більш

незалежно, відмовляються від гарантії зайнятості в обмін на самостійність, хочуть не тільки пристойну оплату своєї праці та навичок, а й можливості вчитися і розвиватися, впливати на зміст своєї роботи, контролювати свій графік і виражати себе як особистість за допомогою професійної діяльності. Компанії всіх типів, у тому числі найбільші й відомі, намагаються пристосуватися до цих змін шляхом створення креативного робочого середовища, необхідного для творчості. Успіх подібних індустрій, заснованих на знаннях, залежить все частіше від уміння таким чином організувати роботу компанії, щоб залучити, утримати та мотивувати інтелектуальні кадри.

**Т**еоретично-методичним і практичним аспектам аналізу процесу формування, розвитку, функціонування, регулювання ринку праці займалися як зарубіжні, так і вітчизняні науковці. Фундамент вчення про ринок праці, з теоретичної точки зору, був закладений у класичній, неокласичній школах, кейнсіанстві, монетаризмі та інституціоналізмі. Основні положення моделей розвитку ринку праці узагальнено за [4–7] та наведено в *табл. 1*.

Таким чином, зарубіжні економісти заклали основу для розробки концептуального осмислення та дослідження проблем ринку праці. У процесі аналізу моделей розвитку ринку праці виявлено три основні напрямки:

Таблиця 1

Аналіз моделей розвитку ринку праці в роботах зарубіжних економістів

Модель ринку праці	Період	Представники	Основні положення щодо ринку праці	Коментар
1	2	3	4	5
Класична	XVII–XIX ст.	А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. Мілль, У. Петті, К. Маркс	Найкращою політикою держави у сфері зайнятості є політика невтручання у справи ринку праці, тому що він володіє механізмом саморегулювання і прагне до повної зайнятості, коли кожен економічно активний громадянин знаходить роботу. К. Маркс уперше ввів поняття «ринок праці», «робоча сила», сформулював положення про двоїстий характер праці	Характеризує політику невтручання держави в регулювання процесів зайнятості населення, вважаючи її нормою ринкової економіки
Неокласична	70-ті рр. XIX ст.	Дж. Перрі, М. Фелдстайн, Р. Холл	Втручання держави на ринок праці неприпустимо. Однак, на відміну від класиків, вони визнавали існування безробіття, яке, в їх уявленні, є природним явищем, необхідним для забезпечення кругообігу незайнятого працездатного населення	Згідно з даною моделлю ринок праці є основним регулювальником ціни робочої сили, яка є грошовим вираженням вартості робочої сили та врівноважує попит і пропозицію на ринку праці
Кейнсіанська	поч. 1930-х рр.	Дж. Кейнс, Р. Гордон	Факт існування безробіття є доказом недосконалості механізму саморегулювання ринку праці, що свідчить про необхідність державного втручання в економіку	Характеризує постійну та фундаментальну нерівновагу на ньому
Монетаристська	1940-ві – початок 1950-х рр.	М. Фридмен, Ф. Хайєк, Е. Фелпс	Ввели поняття «природної норми безробіття», визнаної сьогодні всім світовим науковим співтовариством, погодилися з необхідністю втручання держави в політику зайнятості, але тільки в тій ситуації, коли ринок самостійно не може себе врегулювати	Характеризує використання грошово-кредитних методів забезпечення зайнятості та стабілізації економіки

1	2	3	4	5
Інституційна	1960–1970-ті рр.	Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Коммонс, Дж. Гелбрейт	Ключове місце займають проблеми взаємного примусу працівників та роботодавців, у тому числі за допомогою колективних договорів за участю профспілок	Пояснює наявні на ринку праці невідповідності особливостями динаміки окремих галузей, соціальних, професійних і демографічних груп

- ✦ невтручання в регулювання з боку держави, що передбачає спонтанні форми вирішення проблем – класична та неокласична моделі розвитку ринку праці;
- ✦ державне регулювання ринку праці, у тому числі процесів зайнятості за рахунок впливу на обсяг ефективного попиту, – кейнсіанська модель;
- ✦ відмова від ідей тотального втручання держави в макроекономічні процеси – монетаристська та інституційна моделі.

**Д**ослідження еволюції наукових поглядів вітчизняних і зарубіжних учених щодо формування ринку праці дозволило запропонувати схему еволюції розвитку ринку праці, що зображена на рис. 1.

*Перший етап* розвитку ринку праці охоплює два періоди розвитку капіталізму – просту кооперацію та мануфактуру. Кількість найманих працівників різко зросла, при цьому наймані робітники мали достатньо високий рівень кваліфікації, але рівень спеціалізації був низьким. Феодальну залежність замінила не менш жорстока економічна. Через нерозвинену систему комунікації робітники працюють тільки в межах місцевості, де живуть, при цьому конкуруючи між собою.

*Другий етап* еволюції бере початок з першого промислового перевороту у Великій Британії (у Росії він відбувся в I половині, а завершився в останній чверті XIX ст.), який полягав у переході від мануфактурного виробництва до машинного. Він супроводжувався швидким інноваційним розвитком і механізацією праці, що обумовило різке збільшення чисельності працівників. Розвиток залізничного транспорту та засобів комунікації сприяв зростанню мобільності найманих працівників. Певні зміни всередині цього етапу відбулися після соціалістичної революції в Росії, а саме – сталися значні зміни в умовах праці за рахунок проведення прогресивних реформ у сфері праці; у 1919 р. було створено Міжнародну організацію праці (МОП), концепції якої були спрямовані на регулювання робочого часу, умов праці, розміру заробітної плати, визначення прав трудящих тощо. Таким чином, на даному етапі можна говорити про перші кроки щодо регулювання ринку праці.

*Третій етап* почався після Великої економічної депресії та припав на 1930–1950 рр. У рамках даного етапу після кризи 1929–1933 рр. відмовилися від концепції державного невтручання в економіку та визнали необхідність державного регулювання економіки. Тому, починаючи з II половини 1930-х рр. приділяють увагу державним заходам щодо підвищення рівня зайнятості, розвитку інститутів праці, захисту інтересів трудящих за рахунок підвищення ролі профспілок. У повоєнний період (1950-ті роки) розвиток ринку праці супроводжується індустріалізацією виробництва, що спричиняє збільшення чисельності робітничого класу.

*Четвертий етап* почався в II половині XX ст. і продовжувався до середини 1970-х років. Він пов'язаний в науково-технічною революцією (НТР) і переходом індустріально розвинених країн до стадії постіндустріального розвитку. Наука все більше перетворюється в безпосередній чинник соціально-економічного розвитку, відбулись якісні перетворення елементів праці (предметів праці, знарядь виробництва та робочої сили). Набули розвитку такі галузі, як радіоелектроніка, хімія тощо. Такі зміни спричинили збільшення потреби в працівниках розумової праці, що підвищило рівень професійно-кваліфікованої підготовки робітників. На цьому етапі посилилося державне регулювання щодо умов праці, охорони праці, соціального захисту та роль профспілок (за рахунок укладення генеральних і галузевих угод на державному рівні та колективних договорів – на рівні підприємства). Характерним для цього етапу є висока заробітна плата та соціальний захист людини не тільки в процесі праці, а й у випадку втрати роботи, виходу на пенсію тощо.

*П'ятий етап* еволюції ринку праці пов'язаний з глобалізацією економіки, що пов'язана, перш за все, з великою мобільністю капіталу. У разі неможливості домовитися з робітниками стосовно заробітної плати та соціальних гарантій роботодавці почали використовувати різні засоби (наприклад, переведення виробництва в країни з більш дешевою робочою силою – аутсорсинг). В умовах даного етапу ринок праці залежить від великої кількості змінних, а саме: чинників економічного, політичного, соціокультурного, інформаційно-комунікативного характеру тощо.

Формування та розвиток п'ятого етапу створило підстави для поширення в економічній літературі тези

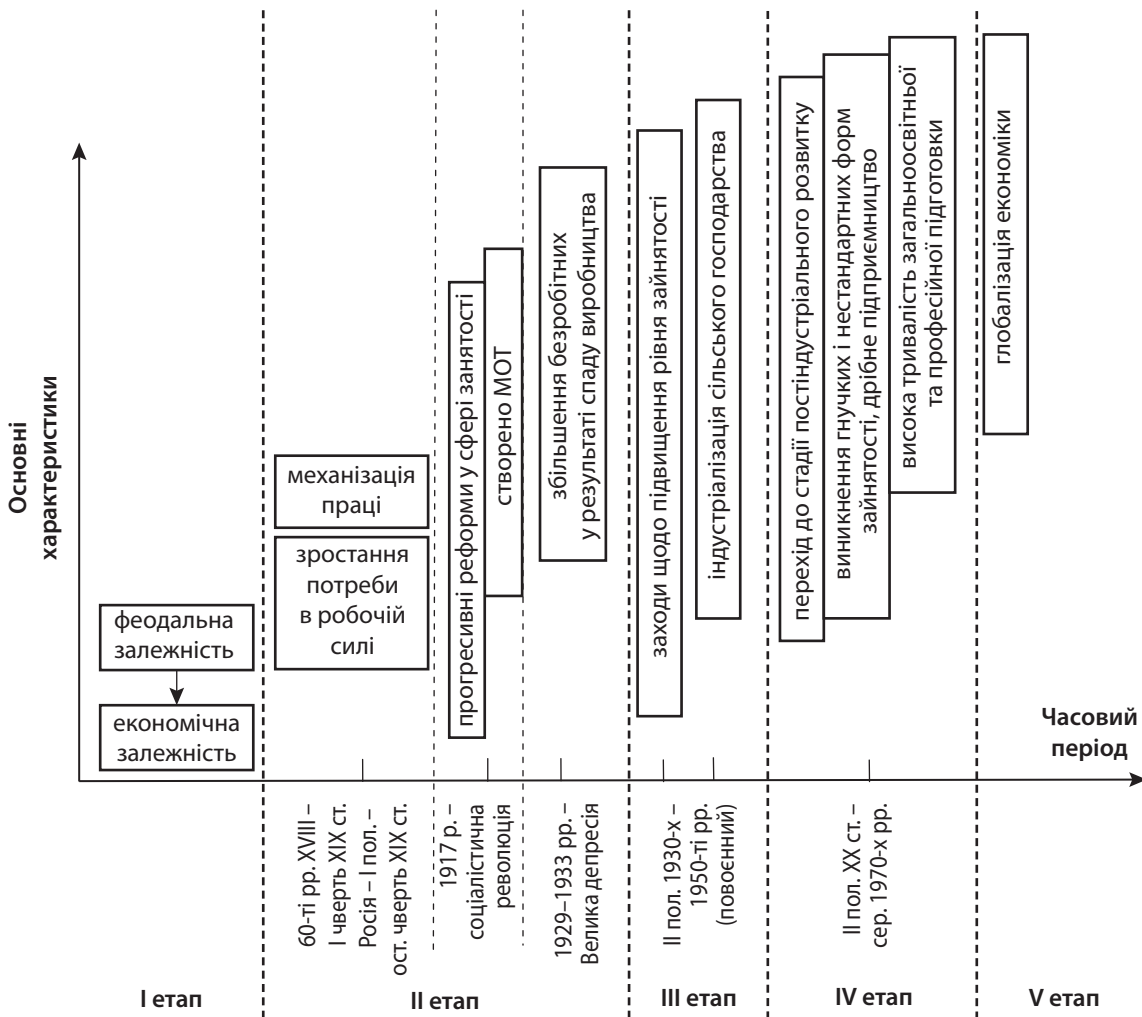


Рис. 1. Еволюція розвитку ринку праці

Джерело: складено за [8].

про послаблення економічної ролі держави в розвинених країнах, включаючи вплив на ринок праці. Однак результати аналізу свідчать про те, що держава разом із суспільними інститутами лише зміщували акценти та змінювали пріоритети, засоби і форми впливу, намагалися позбавитися тих, які краще й ефективніше виконував ринок. У результаті еволюційного розвитку виник новий баланс між механізмами саморегуляції та зовнішнім регулюванням ринку праці. Безперечно, нові процеси в соціально-економічному розвитку сучасних суспільств, зокрема під впливом глобалізації, сприятимуть подальшій і неодноразовій зміні співвідношення між саморегуляцією та регулюванням ринку праці, що матиме теоретичні засади.

Істотні зміни переживає й підприємство як економічний інститут. Традиційні виробничі структури замінюються невеликими професійними колективами, які працюють з новітніми комп'ютерними та телекомунікаційними технологіями [9, с. 37]. Усе більший обсяг робіт виноситься за межі підприємства, розмиваючи його межі. На місце звичайної форми підприємства, зосередженої у висотних офі-

сах і фабричних цехах, приходить віртуальне підприємство, що представляє сукупність просторово розосереджених електронних робочих місць, пов'язаних між собою комп'ютерною мережею.

Усе це приводить до того, що світ праці стає все більш динамічним за рахунок широкого поширення нестандартних форм зайнятості, серед яких [10–13] можна виділити:

- ✦ неповний робочий час (неповний робочий день або ж тиждень);
- ✦ поділ робочого місця, при якому на одне робоче місце наймаються два (або кілька) працівників, які працюють по черзі;
- ✦ тимчасова робота, що обмежує трудові відносини певним терміном або обсягом робіт;
- ✦ робота «без робочого місця», що припускає виконання трудових обов'язків поза стінами підприємства (вдома або в постійних роз'їздах тощо);
- ✦ робота за сумісництвом (одночасно в кількох роботодавців), при якій загальний робочий час може як не досягати середньої тривалості робочого тижня, так і значно перевищувати її;

- ✦ самозайнятість – люди не перебувають в будь-яких формальних організаціях, а самостійно виробляють товари та послуги;
- ✦ неформальна зайнятість, яка не відбивається в офіційних документах (або відбивається лише частково), що розповсюджується завдяки тому, що контроль держави над нестандартними формами зайнятості не відбувається належним чином.

Проведений теоретичний аналіз [12–15] еволюції ринку праці дозволяє виділити основні відмінності традиційної та сучасної зайнятості (табл. 2).

Резюмуючи вищевикладене, хочеться відзначити радикальність змін, що відбулися в системі зайнятості інформаційного (креативного) суспільства, формування її дестандартизації. Можна говорити про появу гнучких і мінливих форм взаємодії суб'єктів ринку праці, які в порівнянні з традиційними можуть бути названі нестандартними.

Україна також поступово залучається до загальносвітових тенденцій у сфері зайнятості, а саме, розповсюдження нестандартних її форм. Проте, на жаль, дані вітчизняної офіційної статистики містять дуже незначну кількість нестандартних форм, які можна проаналізувати в часі та за видами економічної діяльності. Серед них можна виділити статистику щодо неповного робочого часу (динаміка кількості праців-

ників, які перебували в умовах неповної зайнятості), а також робота за сумісництвом (кількість зовнішніх сумісників поза облікового складу підприємств). Крім того, для більш детального аналізу особливостей розвитку нестандартних форм зайнятості за різними видами економічної діяльності, автори вважають доцільним додати показник середньомісячної заробітної плати, який також може опосередковано впливати на зацікавленість працівників. ■

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Свидрук І. І. Креативний менеджмент: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 224 с.
2. Степанова Т. Е. Економіка XXI века – економіка, основана на знаннях. *Креативная экономика*. 2008. Том 2. № 4. С. 43–47; № 5. С. 18–22.
3. Бергсон А. Творческая эволюция / пер. с фр. В. А. Флеровой. М. : КАНОН-пресс, Кучково поле, 1998. 350 с.
4. Гэлбрейт Дж. К. Новое индустриальное общество / пер. с англ. М. : Прогресс, 1999. 297 с.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал // Избранные произведения : в 9 т. М. : Политиздат, 1987. Т. 6. 811 с.
6. Сміт А. Добробут націй: дослідження про природу та причини добробуту націй. Київ : Port-Royal, 2001. 594 с.
7. Фридмен М. Інфляція і безробіття: горизонти нової політики (тезиси Нобелівської лекції) // Если бы деньги заговорили... / пер. с англ. М. : Дело, 1998. С. 147–150.
8. Касьмін Д. С. Аналіз тенденцій розвитку ринку праці України // Соціально-економічний розвиток України

Таблиця 2

Еволюція зайнятості на ринку праці

Критерій порівняння форм зайнятості	Стандартизована зайнятість у «суспільстві праці»	Дестандартизована зайнятість інформаційного суспільства
Професія	Здійснення трудової діяльності в рамках єдиної професії, що є джерелом доходів і самоідентифікації	Часта зміна роду діяльності, відсутність єдиної професії
Робота	Єдина (у даний момент часу)	Кілька місць роботи, організовані в «портфель робіт»
Трудова біографія (кар'єра)	Стандартизована, безперервна, поступальна, висхідна, кінцева трудова біографія (кар'єра), що представляє собою послідовну зміну місць роботи та посад аж до виходу на пенсію	Індивідуалізована, дискретна (переривчаста), ненаправлена, без чітких меж закінчення
Трудовий договір	Типовий трудовий договір, що закріплює стандартизовані умови зайнятості для цілих галузей і професій	Індивідуалізація трудового договору, неформальне наймання, самозайнятість
Робочий час	Повний робочий час (робочий день, робочий тиждень)	Неповний робочий час (робочий день, тиждень)
Робоче місце	Надається компаніїю	Часто не надається компаніїю, робота вдома
Заробітна плата	Забезпечує життя працівника та його сім'ї	Кожне окреме місце роботи не здатне забезпечити життя працівника, множинність джерел заробітку
Ризики	Несуть фірма та держава, гарантуючи стабільність умов зайнятості в довгостроковій перспективі	Несе працівник в умовах гнучкого ринку праці

та її регіонів: проблеми науки та практики : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 22–23 травня 2014 р.). Харків : ВД «ІНЖЕК», 2014. С. 348–353.

**9. Маршавін Ю. М.** Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. Київ : Альтерпрес, 2011. 396 с.

**10. Rifkin J.** The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the PostMarket Era. N. Y. : G. P. Putnam's Sons, 1996.

**11. Хэнди Ч.** Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. СПб. : Питер, 2001. 288 с.

**12. Dekker R., Kaiser L.** Atypical or Flexible? How to define Non-Standard Employment Patterns – The Cases of Germany, the Netherlands and the United Kingdom. Colchester : University of Essex, 2000. 62 p.

**13. Graham R.** Temporary Agency Work and Freedom of Services in the European Union // *Bulletin of Comparative Labour Relations*. 2004. 50 p.

**14. Смирных Л. И.** Нестандартные трудовые договоры: влияние на занятость и заработную плату. *Вестник ВГУ. Серия «Экономика и управление»*. 2011. № 2. С. 164–173.

**15. Корінь В. Л.** Інституціональні зміни на ринку праці у вітчизняній економіці. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2012. № 2. С. 5–9.

## REFERENCES

Bergson, A. *Tvorcheskaya evoliutsiya* [Creative evolution]. Moscow: KANON-press; Kuchkovo pole, 1998.

Dekker, R., and Kaiser, L. *Atypical or Flexible? How to define Non-Standard Employment Patterns – The Cases of Germany, the Netherlands and the United Kingdom*. Colchester: University of Essex, 2000.

Fridmen, M. "Inflatsiya i bezrobotitsa: gorizonty novoy politiki (tezisy Nobelevskoy leksii)" [Inflation and unemployment: the horizons of the new policy (the theses of the Nobel lecture)]. In *Esli by dengi zagovorili...*, 147-150. Moscow: Delo, 1998.

Gelbreyt, Dzh. K. *Novoye industrialnoye obshchestvo* [A new industrial society]. Moscow: Progress, 1999.

Graham, R. "Temporary Agency Work and Freedom of Services in the European Union". In *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2004.

Kasmin, D. S. "Analiz tendentsii rozvytku rynku pratsi Ukrainy" [Analysis of trends in the labor market development in Ukraine]. *Sotsialno-ekonomichni rozvytok Ukrainy ta ii rehioniv: problemy nauky ta praktyky*. Kharkiv: VD «ІNZhEK», 2014. 348-353.

Khendi, Ch. *Vremya bezrassudstva. Iskustvo upravleniya v organizatsii budushchego* [Time of recklessness. The art of management in the organization of the future]. St. Petersburg: Piter, 2001.

Koriniev, V. L. "Instyutsionalni zminy na rynku pratsi u vitchyznianii ekonomitsi" [Institutional changes in the labor market in the domestic economy]. *Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, no. 2 (2012): 5-9.

Marks, K., and Engels, F. "Kapital" [Capital]. In *Izbrannyye proizvedeniya*, vol. 6. Moscow: Politizdat, 1987.

Marshavin, Yu. M. *Rehuliuivannia rynku pratsi Ukrainy: teoriia i praktyka systemnoho pidkhodu* [Regulation of the Ukrainian labor market: the theory and practice of a systematic approach]. Kyiv: Alterpres, 2011.

Rifkin, J. The End of Work. *The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the PostMarket Era*. New York: G. P. Putnam's Sons, 1996.

Smirnykh, L. I. "Nestandardnyye trudovyye dogovory: vliyaniye na zaniatost i zarabotnyuyu platu" [Non-standard labor contracts: the impact on employment and wages]. *Vestnik VGU. Seriya : Ekonomika i upravleniye*, no. 2 (2011): 164-173.

Smit, A. *Dobrobut natsii: doslidzhennia pro pryrodu ta prychny dobrobutu natsii* [Welfare of nations: research on the nature and causes of the welfare of nations]. Kyiv: Port-Royal, 2001.

Stepanova, T. Ye. "Ekonomika XXI veka – ekonomika, osnovannaya na znaniyakh" [The economy of the 21st century is a knowledge-based economy]. *Kreativnaya ekonomika*. Vol. 2, no. 4; 5 (2008): 43-47; 18-22.

Svydruk, I. I. *Kreatyvnyi menedzhment* [Creative management]. Kyiv: Tsentр uchbovoi literatury, 2012.