

свідомості, ядром якої виступає екологічна самосвідомість особистості. Екологічну самосвідомість людини утворює усвідомлення нею власного місця й ролі у світі, розуміння можливостей впливу на нього, а також наслідків власної діяльності [2].

За результатами дослідження варто відмітити, що екологічна самосвідомість є багатоскладовим та важливим елементом формування та розвитку екологічної поведінки суспільства. Разом з тим, на наш погляд, саме екологічна самосвідомість останніми роками добре відчувається суспільством як розвинутий процес, оскільки виступає мотиваційним чинником вирішення екологічних проблем.

#### *Бібліографічний список:*

1. Скребец В. А. Екологічна психологія: навч. посібн. Київ: МАУП, 1998. 144 с.
2. Отія Д. Екологічна самосвідомість особистості як психологічний феномен. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2020. Випуск 11 (56). С. 87-94.

*Науковий керівник – Костирко А. Г.,  
канд. екон. наук, старший викладач  
кафедри обліку і оподаткування,  
Миколаївський національний аграрний університет*

## **ПРЕКАРИЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ЗАГРОЗА СОЦІАЛЬНІЙ БЕЗПЕЦІ**

*А.С. Пятачук,  
здобувач вищої освіти  
спеціальність 071 «Облік та оподаткування»  
Миколаївський національний аграрний університет*

**Анотація:** досліджено питання прекаризації праці в Україні, її причини та наслідки для ринку праці, можливі напрями покращення становища ринку праці.

**Ключові слова:** прекарна зайнятість, нестандартна зайнятість, ринок праці, трудові відносини.

**Abstract:** the issues of precarization of labor in Ukraine, its causes and consequences for the labor market, possible ways to improve the labor market are studied.

**Key words:** precarious employment, non-standard employment, labor market, labor relations.

У сучасних умовах сфера соціально-трудова відносин переживає трансформацію, яка змінює структуру зайнятості в Україні та світі. Швидкість та нестабільність економічної ситуації вимагає від суб'єктів господарювання гнучкості у формуванні власної кадрової політики та фонду оплати праці. У зв'язку з даною ситуацією на ринку праці з'являється все більше вакансій із нестандартними формами зайнятості. Такі форми зайнятості часто є прекарними.

Поняття «прекарна зайнятість» є широким поняттям і включає в себе види зайнятості, що відрізняються від стандартної зайнятості (40-годинний робочий тиждень та соціальний захист), в першу чергу, нестабільністю такої зайнятості та відсутністю соціального захисту.

Ознаки прекарної зайнятості наступні:

- найм здійснюється за усною домовленістю або контрактом, положення якого не враховують інтереси найманого працівника (і часто ігнорує вимоги трудового законодавства) або «стандартним» трудовим договором, положення якого фактично ігноруються;
- графік роботи є нерегламентованим, ненормованим та нестабільним;
- розмір оплати праці є нерегламентованим, здійснюється за заниженими розцінками, спосіб оплати праці часто ігнорує вимоги трудового та податкового законодавства;
- працівників можуть схилити до порушення законодавства;
- у працівників відсутній механізм використання системи соціального захисту (наприклад, право на оплачувану відпустку, лікарняні, захист профспілки, захист від звільнення без попередження і без виплати компенсації) [1].

Таким чином, прекарна зайнятість – це робота без чітко регламентованих умов або на умовах, які ігнорують інтереси найманого працівника, не регламентовані положеннями трудового та податкового законодавства або ігнорують їх.

В Україні така зайнятість набула значного розповсюдження, бо вона дає роботодавцям можливість оптимізувати обсяг заробітної плати за рахунок використання гнучкого графіку та відповідної оплати праці.

Дослідження прекарної зайнятості демонструють, що її розповсюдження призводить до створення та стрімкого збільшення прекаріату – соціального прошарку, для представників якого залучення до прекарної зайнятості є не одиничним та тимчасовим явищем, а постійною життєвою ситуацією, в результаті якої вони є соціально незахищеними та малозабезпеченими [2].

Процес прекаризації зайнятості шкодить не тільки тим особам, які працевлаштовані неформально, а й тим, хто працевлаштований офіційно, так як у найманих працівників з'являється більше конкурентів за робоче місце, а в роботодавця більше можливостей порушити трудове законодавство без негативних наслідків для себе. Це призводить до того, що окремі елементи прекарної зайнятості з'являються у організації праці офіційно працевлаштованих працівників (наприклад, неоплачувана надурочна робота) [3].

Обсяг прекаріату складно підрахувати, так як це широке та неструктуроване поняття, а зайняті таким чином ніде не зареєстровані офіційно. За оцінкою Держкомстату України, кількість неформально зайнятих осіб в Україні в 2020 році дорівнювала 3237,8 тис. осіб, у той час, як загальна чисельність зайнятих дорівнювала 15915,3 тис. осіб. Тобто більш ніж кожен п'ятий працівник в Україні є зайнятим неформально. До того ж, необхідно враховувати трудову міграцію українців за кордон та людей, що отримують зарплату повністю або частково «в конверті», бо ці категорії теж є соціально незахищеними [4].

Наймані працівники частіше погоджуються на таку зайнятість в умовах ринку праці, де наявне високе безробіття та навантаження безробітних на одне робоче місце (і працівники зацікавлені навіть в такій трудовій угоді, яка порушує їх права), а в найманих працівників та їх організацій не має досвіду та практики використання положень законодавства для захисту власних трудових прав [2].

Для України з її станом ринку праці дані причини є актуальними, бо в Україні в 2019 році, за даними Держкомстату навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію коливалось від 3 до 6 (а кількість зареєстрованих безробітних коливалась від 259,3 тис. осіб до 367,0 тис. осіб). Слід враховувати, що через бюрократичні перепони значна кількість безробітних є незареєстрованими. Так, кількість безробітних (за методологією МОП) у 2020 році дорівнювала 1674,2 тис. осіб, а середня тривалість пошуку роботи – 6 місяців. Тобто працевлаштування на вакансії, що знаходяться в правовому полі трудового законодавства, є складним для українських працівників [4].

В Україні нестандартна зайнятість (дистанційна, надомна робота, гнучкий режим робочого часу) почала регламентуватись нещодавно із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 № 1213-IX і система захисту таких працівників ще не сформована [5].

Таким чином, прекаризація зайнятості дає можливість бізнесу оптимізувати використання робочого часу працівників та витрату на оплату праці, але це є загрозою для становища найманих працівників та соціальної безпеки держави, так як ці практики дестабілізують положення та загрожують правам більшості населення.

Повернення до суцільної стандартної зайнятості є малоімовірним та недоцільним, так значна частка бізнесу та самих працівників потребує гнучкого графіку. Тому необхідно адаптувати нестандартну зайнятість до ринку праці таким чином, щоб вона враховувала інтереси найманих працівників та відповідала вимогам законодавства.

Існують наступні напрями та можливі заходи покращення стану соціальної безпеки, які можуть нівелювати загрози, створені прекаризацією праці [6]:

1. Законодавчо-адміністративний – більш детальне врегулювання нестандартних видів зайнятості, соціального захисту, збільшення повноважень органів, що регулюють трудові відносини;
2. Програми зайнятості – розширення державних програм зайнятості, стимулювання створення робочих місць, програми перекваліфікації;
3. Адресна підтримка – матеріальна підтримка малозабезпечених та соціально незахищених верств суспільства;
4. Гарантований базовий дохід – надання державою мінімальної грошової допомоги усім бажаючим;
5. Універсальні соціальні програми – безкоштовне для користувачів забезпечення державою базових людських потреб (їжа, житло, медицина).

Такі заходи можуть стимулювати зміни в структурі зайнятості, дати гарантії та соціальних захист людям у випадку порушення їх трудових прав, дозволять покращити умови на ринку для працівників та допоможуть працівникам відповідати умовам ринку праці.

*Бібліографічний список:*

1. Білик О. М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 296-300.
2. Гоженко І. С. Прекаріат як соціальний клас: особливості наукового дискурсу. *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2020. № 9. С. 68-74.
3. Амелічева Л. П., Нефьодов О. В. Прекаризація як чинник трансформації інституту трудового права «зайнятість і працевлаштування» в умовах дефіциту гідної праці. *Правовий часопис Донецького університету*. 2017. № 1-2 (34). С. 13-24.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Дата звернення: 28.10.2021)
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX ; станом на 04.02.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (Дата звернення: 28.10.2021)
6. Сушко С. В. Міжнародний досвід регулювання ринку праці. *Молодіжний економічний дайджест*. 2014. № 1(1). С. 42-45.

*Науковий керівник:  
д-р економічних наук, професор,  
декан обліково-фінансового факультету  
Вишневецька О.М.*