

ТРАНСФОРМАЦІЯ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

TRANSFORMATION OF THE YOUTH LABOUR MARKET IN THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY

У статті розглядаються проблеми функціонування молодіжного ринку праці в умовах цифрової економіки. Зазначається, що сучасний ринок праці змінюється внаслідок активного запровадження цифрових технологій на робочих місцях. Розкривається зміст електронного фрілансу та електронного аутсорсингу як основних форм цифрової зайнятості населення. Наводиться перелік «жорстких» і «м'яких» навичок, які мають бути у молоді для успішного працевлаштування в умовах цифрової зайнятості. Обґрунтовуються пріоритетні проблеми зайнятості сучасної молоді, які потребують оперативного вирішення. Вказується на зростання ризику соціального напруження, додаткових витрат на підтримку безробітної молоді внаслідок загострення проблеми молодіжного безробіття. Пропонується застосовувати цифрову зайнятість як інструмент для зниження рівня безробіття. Наводиться схема взаємодії клієнтів (замовників роботи) і виконавців замовлень (фрілансерів) в умовах цифрової зайнятості. Відзначається посилення інтересу молоді до використання мобільних додатків для пошуку тимчасової роботи.

Ключові слова: безробіття, рівень безробіття, ринок праці, цифрова економіка, цифрова інфраструктура, система цифрової зайнятості, цифрова смарт-зайнятість, електронний фріланс, електронний аутсорсинг.

В статье рассматриваются проблемы функционирования молодежного рынка

труда в условиях цифровой экономики. Отмечается, что современный рынок труда меняется вследствие активного внедрения цифровых технологий на рабочих местах. Раскрывается содержание электронного фриланса и электронного аутсорсинга как основных форм цифровой занятости населения. Приводится перечень «жестких» и «мягких» навыков, которые должны быть у молодежи для успешного трудоустройства в условиях цифровой занятости. Обосновываются приоритетные проблемы занятости современной молодежи, требующие оперативного решения. Указывается на рост риска социальной напряженности, дополнительных расходов на поддержку безработной молодежи вследствие обострения проблемы молодежной безработицы. Предлагается применять цифровую занятость в качестве инструмента для снижения уровня безработицы. Приводится схема взаимодействия клиентов (заказчиков работы) и исполнителей заказов (фрилансеров) в условиях цифровой занятости. Отмечается усиление интереса молодежи к использованию мобильных приложений для поиска временной работы.

Ключевые слова: безработица, уровень безработицы, рынок труда, цифровая экономика, цифровая инфраструктура, система цифровой занятости, цифровая смарт-занятость, электронный фриланс, электронный аутсорсинг.

УДК 331.5+330.11

<https://doi.org/10.32843/infrastruct36-53>

Ткачук В.О.

к.е.н., старший викладач кафедри цифрової економіки та міжнародних економічних відносин Державний університет «Житомирська політехніка»

Панченко Д.О.

студент Державний університет «Житомирська політехніка»

The article deals with the problems of functioning of the youth labour market in the digital economy. It is noted that the modern labour market is changing due to the active introduction of digital technologies in the workplace, and this requires qualitatively new professional skills from young people (the so-called skills of the future). The content of e-freelancing and e-outsourcing as the main forms of digital employment of the population is revealed. It outlines the «hard» and «soft» skills that young people need to be able to successfully work in digital employment. It is suggested to include up to soft skills both professional mobility and ability to create a workplace for themselves, and the ability to combine several different professional directions in the same workplace. Priority problems of employment of modern youth, which need prompt solution, are substantiated. There is an increase in the risk of social tension, additional costs for supporting unemployed youth due to the aggravation of the problem of young people unemployment. It is proposed to use digital employment as a tool to reduce unemployment. This type of employment has no territorial constraints, may be an additional factor in reducing the population outside traditional education and employment systems, and is a good insurance for young people from washing their office jobs in enterprises. Digital employment of the population is presented primarily as the sphere of production of a new product or service. The authors refer to the types of digital employment innovative startups, software development, new electronic services, materials, types of energy, eGovernment technologies. The scheme of interaction of clients (customers) and contractors (freelancers) in the conditions of digital employment is given. There is an increasing interest of young people in using mobile applications to find temporary work. Such electronic resources are designed primarily for people who do not have the ability or desire to work full time with employers, but do not mind performing quick technical work at customers located near their premises.

Key words: unemployment, unemployment rate, labour market, digital economy, digital infrastructure, digital employment system, digital smart employment, electronic freelancing, electronic outsourcing.

Постановка проблеми. Реалії сьогодення свідчать, що у всьому світі частка традиційної економіки поступово скорочується, натомість збільшується частка цифрової, надаючи при цьому суттєві переваги для країн і бізнесу. Україна також поступово проводить цифровізацію всіх видів економічної діяльності та базових сфер життєдіяльності. Так, для сфери медицини цифрова економіка означає поступовий перехід до онлайн-медицини, для освіти – насамперед запровадження поняття «цифрова освітня послуга», коли учень у школі

має доступ до Wi-Fi з високою швидкістю передачі даних, користується електронними підручниками, планшетом, мультимедійним контентом. Цифрова економіка передбачає цифрове перетворення всіх сфер життєдіяльності, надаючи їм значний економічний та соціальний ефекти. Усе це відкриває нові потужні можливості для держави, суспільства і населення.

Водночас необхідно відмітити, що одним із найважливіших показників використання людських ресурсів у виробничому процесі є рівень безробіття

населення. Як свідчать наукові дослідження, безробіття не може бути доцільним ні в економічному, ні в соціальному плані, оскільки його зростання зумовлює зменшення купівельної спроможності населення, втрату бюджетом платників податків, а підприємством – персоналу. Зростають ризик соціального напруження, додаткові витрати на підтримку безробітних [2]. За таких обставин створення в Україні системи цифрової зайнятості населення та цивілізованого ринку праці, який би дозволяв людині оперативно знайти необхідну роботу з умовами праці, що відповідають вимогам безпеки й гігієни праці, з гідною заробітною платою, а роботодавцю – працівників із необхідною кваліфікацією, можливе тільки за наявності ефективної системи працевлаштування населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сьогодні стрімке зростання безробіття та падіння рівня зайнятості є одними з найважливіших проблем України. Розвиток вітчизняного ринку праці, його регулювання та реформування, окремі аспекти зайнятості населення, безробіття є об'єктом наукових досліджень вітчизняних (В.І. Кифяк, О.С. Лисюк, С.Е. Сардак, К.І. Тарасова, К.А. Тахтарова) і зарубіжних учених (Т. Джаноскі, Б. Ейхенгрін, Ф. Ланге, С. Олівер, Т. Хеттон). Зокрема, В.І. Кифяк досліджує наслідки безробіття населення, які, на думку науковця, становлять загрозу соціально-економічній стабільності країни. Автор наводить характеристику зарубіжних моделей успішного регулювання зайнятості та безробіття і на їх основі пропонує інструменти для подолання цієї проблеми [4].

У своїх дослідженнях С.Е. Сардак висвітлює чинники та тенденції безробіття населення у світовій економіці. Акцентується увага на сучасному стані та основних проблемах, які зумовлюють дійсний рівень безробіття в Україні, а також наводиться перелік заходів щодо зменшення рівня безробіття та оптимізації структури зайнятості населення [7]. Водночас К.І. Тарасова аналізує структуру безробіття за секторами економіки, визначає середній час та основні методи пошуку роботи, якими користуються безробітні [8].

К.А. Тахтарова обґрунтовує взаємозалежність між валовим внутрішнім продуктом, чисельністю населення країни та безробіттям. Виокремлюються основні аспекти програм розвитку національних економік країн світу, за допомогою яких ситуація з безробіттям населення може суттєво покращитися: створення нових робочих місць, застосування нетипових форм зайнятості, становлення малого бізнесу, розвиток самостійної зайнятості та ін. [9].

Дослідженню безробіття присвячено значну кількість праць зарубіжних дослідників. Зокрема Р. Шімер дає комплексну оцінку безробіття [14], Б. Ейхенгрін, Т. Хеттон приділяють

увагу світовому безробіттю [10]. Вивченню причин структурного безробіття присвячено колективну роботу Т. Джаноскі, Д. Люк і С. Олівер [12]. Проблеми довготривалого безробіття висвітлено у працях К. Крофт, Ф. Ланге і М. Нотовідідо [13]. Разом із цим з'явилася низка актуальних публікацій, присвячених впливу цифрових технологій на зайнятість: формуванню цифрової зайнятості та можливостям використання цифрових технологій для зниження рівня безробіття. Так, С.Б. Фрей і М.А. Осборн досліджують трансформацію зайнятості, зміну характеру робочих місць під впливом цифрової революції [11].

Водночас значна кількість проблем щодо бачення концепції цифрового розвитку вітчизняного молодіжного ринку праці залишаються не досить дослідженими, що актуалізує розкриття вибраної теми.

Постановка завдання. Дослідження молодіжного сегменту сучасного вітчизняного ринку праці має важливе значення. Воно тісно пов'язане з розвитком цифрових технологій і вмінням фахівців якісно їх обслуговувати. Тому метою статті є розкриття теоретичних і практичних аспектів функціонування молодіжного ринку праці та його трансформації в умовах цифрової економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні молодіжний сегмент ринку праці – це найбільш проблемна частина вітчизняного ринку праці. Пріоритетними проблемами зайнятості молоді, які потребують свого вирішення, нині є: подолання дисбалансу на ринку праці, тобто встановлення відповідності між тими, кого випускають заклади вищої освіти, і тими, на кого є попит на ринку праці; зацікавлення роботодавців у створенні нових робочих місць; поєднання інтересів держави, роботодавців і молодих фахівців в єдиному прагненні до персонального та загального благополуччя [6, с. 49]. Тому можна констатувати, що проблема молодіжного безробіття потребує якнайскорішого вирішення. Боротьба з молодіжним безробіттям, яке породжує соціальну незахищеність і відчуття знедоленості, має зробити значний внесок у розвиток цифрової економіки України.

Сучасний ринок праці піддається трансформації унаслідок активного запровадження цифрових технологій на робочих місцях, формування цифрової інфраструктури та переміщення його суб'єктів до віртуального простору. За таких обставин доцільно говорити про «смайт-зайнятість», тобто ефективну розумову діяльність людини, спрямовану на задоволення особистих і суспільних потреб завдяки створенню нових і поліпшення наявних матеріальних і духовних благ. Цифрова смайт-зайнятість населення передбачає виробництво за допомогою цифрових технологій нового або поліпшення наявного продукту чи послуги. До неї можна зарахувати:

розроблення стартапів, програмного забезпечення (ПЗ), нових електронних сервісів, технологій, матеріалів, видів енергії та ін.

Цифрова зайнятість населення сьогодні може бути реалізована у формах електронного фрілансу та електронного аутсорсингу. Усе більше людей працюють віддалено, якщо не повний робочий день, то хоча б епізодично. Підприємства, своєю чергою, все частіше наймають фрілансерів або тимчасово залучають позаштатних співробітників, щоб заповнити пробіли в навичках і компетенціях, яких не мають представники постійного штату працівників.

Практично всі фріланс-біржі, які створювалися 5 років тому і більше, були орієнтовані виключно на всі країни СНД. А ось в останні роки почали з'являтися і платформи, які чітко позиціонуються як майданчики для виконавців з України.

За теперішніх умов електронний фріланс передбачає самостійний пошук замовлень на виконання роботи. За такої форми всі ризики у сфері соціально-трудова відносин бере на себе фрілансер. Сьогодні фрілансери – це незалежні висококваліфіковані працівники, які не перебувають у штаті підприємств, а самостійно надають послуги замовникам завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій, без укладання довгострокового трудового договору [5, с. 376].

У сучасному розвинутому суспільстві саме вузькоспеціалізовані знання стають основними засобами виробництва. Працівник, який має унікальні знання, не просто стає рівним роботодавцю в соціально-трудова відносинах – він уже може обійтися без роботодавця або одночасно використовувати можливості, що надаються кількома роботодавцями. Фрілансери мають свою спеціалізацію і високу кваліфікацію, найчастіше виконують лише певний перелік робіт, але для дуже широкого кола замовників і самостійно організують свій робочий простір та час.

Для пошуку роботи такі працівники використовують спеціальні онлайн-платформи (біржі фрілансу). Серед найбільш популярних бірж фрілансу в Україні, як правило, наводять: Freelancehunt.

com, Weblancer.net, Freelance.ua, Kabanchik.ua, Freelance24.net.

Електронний аутсорсинг передбачає участь у соціально-трудова відносинах посередника, який повністю чи частково бере на себе ризики та виступає в ролі не тільки посередника, а й гаранта.

Під час професійного відбору роботодавці розраховують на те, що кандидати мають десятки різноманітних професійних і організаційних умінь, що утворюють навички майбутнього. Здатність креативно мислити й управляти часом (тайм-менеджмент), навички комунікації, управління проектами, володіння інструментами верстки сайтів, комп'ютерної графіки та відеомонтажу – без згадки про це сьогодні не обходиться жодне оголошення про роботу. Чим вища посада, тим більші персональні вимоги.

Характеристика «жорстких» і «м'яких» навичок молоді для успішної роботи в умовах цифрової зайнятості наведена в табл. 1.

Цифрову зайнятість завдяки її мобільності доцільно використовувати як інструмент для зниження рівня безробіття. На користь цього аргументу свідчать такі міркування [1, с. 17]:

1. Для цифрової зайнятості немає територіальних обмежень, тому її можна використовувати для вирівнювання регіональних диспропорцій та забезпечення рівноваги на національному ринку праці.

2. Наявні тенденції до вимивання офісних робочих місць можуть створювати серйозної загрози для економічної системи. У такій ситуації основним завданням державних і регіональних інституцій є швидке реагування та налагодження процесу перекваліфікації вивільненої робочої сили. Це зумовить активний розвиток освітнього цифрового сегменту, який зможе забезпечити підготовку та перепідготовку працівників.

3. Базову цифрову зайнятість можна використовувати як інструмент для подолання бідності та вирішення проблем безробіття. Обладнання робочого місця для базової цифрової зайнятості є малозатратним, оскільки для цього досить забезпечити працівника комп'ютером із відповідним програмним забезпеченням, доступом до Інтернету, мобільним або стаціонарним телефоном.

Таблиця 1

Характеристика «жорстких» і «м'яких» навичок молоді для успішного працевлаштування на цифровому ринку праці

«Жорсткі» навички (hard skills)	«М'які» навички (soft skills)
Вміння вести переговори.	Спроможність бути зрозумілим для співрозмовника.
Клієнтоорієнтованість.	Грамотність мови та правопису.
Вміння управляти людьми (проектами).	Здатність створити для себе робоче місце.
Навички роботи з поширеними програмними продуктами (наприклад, MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, Corel Draw).	Професійна мобільність.
Знання кількох іноземних мов.	Поєднання кількох різних професійних напрямів у одній діяльності (кваліфікаційна гнучкість)

Джерело: складено авторами

4. Цифрова база та смарт-занятість можуть бути додатковим фактором зниження категорії населення, яке знаходиться поза системами освіти і зайнятості, а також тренінгами – НЕЕТ. Саме цифрова зайнятість, яка певним чином відтворює цифрові ігрові дії, віртуальну взаємодію на соціальних платформах, може стати затребуваною серед молоді. Разом із тим треба розуміти, що молодь здебільшого шукає роботу, однак зовсім не готова працювати в непрестижних сферах (на непривабливих робочих місцях).

5. Цифрова смарт-зайнятість завдяки своїй інноваційності є конкурентною перевагою та фактором забезпечення економічного зростання і добробуту країни загалом.

Останнім часом серед молоді набувають популярності мобільні додатки для пошуку роботи тимчасового характеру. Такі електронні ресурси розраховані насамперед на людей, які не мають можливості чи бажання працювати протягом повного робочого дня у роботодавців, однак не проти виконати швидко технічну роботу (або одноразово кваліфіковану роботу, що не потребує значних затрат часу) у замовників, які знаходяться недалеко від їхніх помешкань. Так, особливої уваги заслуговує розроблений ГО «Харківський громадський центр сприяння приватним ініціативам» дистанційний помічник із пошуку роботи та працевлаштування – SmartJob, що являє собою інтегрований ресурс для ефективного пошуку роботи та сприяння працевлаштуванню громадян незалежно від віку, професійного досвіду чи місця проживання в цифровому економічному середовищі [4].

SmartJob пропонує для користувачів платформи такі опції:

1. Відеокурси (з техніки пошуку роботи, складання конкурентного резюме, набуття навичок проходження співбесіди, розвитку ділових якостей, необхідних для професійного росту, зокрема «м'яких навичок», побудови кар'єри, заснування власної справи, розвитку персонального бренду).

2. Вебінари та індивідуальні відеоконсультації – дає змогу суттєво розширити простір для комунікацій. Для ознайомлення користувачів із реальними потребами ринку праці до проведення вебінарів залучаються представники громадських організацій, благодійних фондів і роботодавців.

3. Відеорезюме – дає можливість продемонструвати особисті якості, професійні досягнення, підкреслити власні переваги як кандидатів. Для роботодавців відеорезюме – це можливість отримати первинне враження про претендентів на роботу, ухвалити рішення про запрошення пошукачів на підсумкову співбесіду.

Сервіси SmartJob доступні всім громадянам України, корисні як для професіоналів, так і для кандидатів на вакансії без досвіду роботи.

Таке позиціонування ресурсу надає можливість економічно активному населенню безкоштовно вдосконалювати методи ділової комунікації, отримувати кваліфіковану пораду, розвивати імідж професіонала, який вільно орієнтується у світі сучасних технологій.

Крім того, варто згадати мобільний додаток BeeWorker, розроблений студентами Державного університету «Житомирська політехніка», що являє собою цифрову мобільну платформу для пошуку роботи для молоді. Цей мобільний додаток створює зв'язок між людиною, у якій є певна потреба (якій необхідна як проста технічна, так і більш складна професійна допомога), та людиною, яка може цю потребу задовольнити (виконати певну роботу).

Взаємодія між користувачами BeeWorker відбувається за допомогою мапи місцевості. Користувачі-замовники можуть розмістити на платформі своє технічне завдання з вичерпним описом того, що належить зробити, і розміром винагороди за виконання цієї роботи. Коли відповідні помітки з'являються на «мапі завдань», користувачі-виконавці починають пропонувати свої послуги замовникам. Платформа покликана виступати гарантом якісного виконання роботи виконавцями і своєчасної оплати з боку замовників.

Узагальнюючи розглянуті вище особливості функціонування молодіжного ринку праці в умовах цифрової економіки, наведемо схему взаємодії замовників (клієнтів) і виконавців замовлень (фрілансерів) (рис. 1).

На нашу думку, саме така взаємодія між виконавцями і замовниками є характерною для молоді, що вибирає для себе цифрові форми зайнятості, зокрема електронний фріланс.

Висновки з проведеного дослідження. Збільшення частки цифрової економіки вимагає внесення суттєвих змін у механізм функціонування ринку праці, і особливо в молодіжному сегменті. У зв'язку зі впровадженням на робочих місцях цифрових технологій кардинально змінюється суть роботи людей, поступово актуалізуються такі форми цифрової зайнятості, як електронний фріланс і електронний аутсорсинг.

Віднині, щоб бути конкурентними на робочих місцях, люди потребують набуття «м'яких» навичок, до яких автори включають і професійну мобільність, і спроможність створити для себе робоче місце, і здатність поєднувати кілька різних базових професійних напрямів у одній діяльності. Багато таких навичок HR-спеціалістами справедливо зараховуються до «жорстких» і висувуються у загальних вимогах до кандидатів на вакантні робочі місця.

Зважаючи на задекларований курс уряду на подальший розвиток цифрової економіки в Україні, подальші наукові дослідження планується



Рис. 1. Особливості взаємодії клієнтів і виконавців замовлень (фрілансерів) в умовах цифрової зайнятості

Джерело: складено авторами

проводити у напрямі поглиблення знань про дистанційне навчання населення (е-навчання), а також електронні освітні платформи.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Азьмук Н.А. Безробіття і можливості цифрової зайнятості для його зниження. *Економіка розвитку*. 2016. № 3(79). С. 12–19.
2. Гальків Л.І. Втрати людського капіталу: чинник безробіття. *Економіка і регіони*. 2009. № 2. С. 110–113.
3. Дистанційний помічник з пошуку роботи та працевлаштування: *SmartJob* : веб-сайт. URL: <https://smartjob.com.ua/> (дата звернення: 24.10.2019).
4. Кияк В.І. Соціально-економічний аналіз безробіття в Україні. *Економіка та держава*. 2019. № 1. С. 100–103.
5. Кузьмін О.Є., Солярчук Н.Ю. Фріланс та загальна характеристика фрілансера. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. Вип. 22.7. С. 375–380.

6. Лисюк О.С., Кафлевська С.Г. Безробіття як соціально-економічна проблема населення України. *Збірник наукових праць ВНАУ*. 2012. № 4(70). С. 48–53.
7. Сардак С.Е., Беліч Ю.С. Проблематика безробіття у глобальному та національному вимірах. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 17. С. 490–495.
8. Тарасова К.І. Статистичне дослідження проблем безробіття в Україні в регіональному розрізі. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 14. С. 745–752.
9. Тахтарова К.А. Прогнозування рівня зайнятості населення України. *Економіка і організація управління*. 2016. № 3(23). С. 327–332.
10. Eichengreen V.J., Hatton T.J. Interwar unemployment in international perspective. *Springer Science & Business Media*. 2012. Vol. 43. URL: <http://irle.berkeley.edu/workingpapers/12-88.pdf> (дата звернення: 22.10.2019).
11. Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerization. Retrieved September. 2013. Vol. 7. P. 72.

12. Janoski T., Luke D., Oliver C. The Causes of Structural Unemployment: Four Factors that Keep People from the Jobs They Deserve. *John Wiley & Sons*. 2014. URL: <https://works.bepress.com/thomasjanoski/15> (дата звернення: 22.10.2019).

13. Kroft K., Lange F., Notowidigdo M.J. Long-Term Unemployment and the Great Recession: The Role of Composition, Duration Dependence, and Nonparticipation. *Journal of Labour Economics*. 2016. Vol. 34 (S1). P. 7–54.

14. Shimer R. Reassessing the ins and outs of unemployment. *Review of Economic Dynamics*. 2012. Vol. 15. № 2. P. 127–148.

REFERENCES:

1. Azmuk N.A. (2016) Bezrobittia i mozhyvosti tsyfrovoi zainiatosti dlia yoho znyzhennia [Unemployment and digital employment opportunities to reduce it]. *Ekonomika rozvytku*, no. 3 (79), pp. 12–19.

2. Halkiv L.I. (2009) Vtraty liudskoho kapitalu: chynnyk bezrobittia [Human capital loss: a factor in unemployment]. *Ekonomika i rehiony*, no. 2, pp. 110–113.

3. Dystantsiynyi pomichnyk z poshuku roboty ta pratsevlashtuvannia: SmartJob [Remote job search and employment assistant: SmartJob]. Available at: <https://kha.dcz.gov.ua/publikaciya/dystanciynyy-pomichnyk-z-poshuku-roboty-ta-pracevlashtuvannya-smartjob-0> (accessed 24 October 2019).

4. Kyfiak V.I. (2019) Sotsialno-ekonomichnyi analiz bezrobittia v Ukraini [Socio-economic analysis of unemployment in Ukraine]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 1, pp. 100–103.

5. Kuzmin O.Ie., Soliarchuk N.Iu. (2012) Фріланс та загальна характеристика фрілансера [Freelancer and general characteristics of a freelancer]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*, vol. 22.7, pp. 375–380.

6. Lysiuk O.S., Kaflevska S.H. (2012) Bezrobittia yak sotsialno-ekonomichna problema naselennia

Ukrainy [Unemployment as a socio-economic problem for the population of Ukraine]. *Zbirnyk naukovykh prats VNAU*, no. 4 (70), pp. 48–53.

7. Sardak S.E., Bielich Yu.S. (2018) Problematyka bezrobittia u hlobalnomu ta natsionalnomu vymirakh [The problem of unemployment in the global and national dimensions]. *Ekonomika i suspilstvo*, vol. 17, pp. 490–495.

8. Tarasova K.I. (2018) Statystychne doslidzhennia problem bezrobittia v Ukraini v rehionalnomu rozrizi [Statistical survey of unemployment problems in Ukraine by region]. *Ekonomika i suspilstvo*, vol. 14, pp. 745–752.

9. Takhtarova K.A. (2016) Prohnozuvannia rivnia zainiatosti naselennia Ukrainy [Forecasting the employment rate of the population of Ukraine]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, no. 3(23), pp. 327–332.

10. Eichengreen B.J., Hatton T.J. (2012) Interwar unemployment in international perspective. *Springer Science & Business Media*, vol. 43. Available at: <http://irle.berkeley.edu/workingpapers/12-88.pdf> (accessed: 22 October 2019).

11. Frey C.B., Osborne M.A. (2013) The future of employment: how susceptible are jobs to computerization. *Retrieved September*, vol. 7, pp. 72.

12. Janoski T., Luke D., Oliver C. (2014) The Causes of Structural Unemployment: Four Factors that Keep People from the Jobs They Deserve. *John Wiley & Sons*. Available at: <https://works.bepress.com/thomasjanoski/15> (accessed: 22 October 2019).

13. Kroft K., Lange F., Notowidigdo M.J. (2016) Long-Term Unemployment and the Great Recession: The Role of Composition, Duration Dependence, and Nonparticipation. *Journal of Labour Economics*, vol. 34 (S1), pp. 7–54.

14. Shimer R. (2012) Reassessing the ins and outs of unemployment. *Review of Economic Dynamics*, vol. 15, no. 2, pp. 127–148.

Tkachuk Viacheslav

Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of Digital Economy
and International Economic Relations
Zhytomyr Polytechnic State University

Panchenko Dariia

Student
Zhytomyr Polytechnic State University

TRANSFORMATION OF THE YOUTH LABOUR MARKET IN THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY

Relevance. The increasing share of the digital economy is making significant changes to the mechanism of functioning of the domestic labour market, especially in the youth segment. With the introduction of digital workplaces, the essence of the work of people who require somewhat different professional skills is dramatically changing.

A significant number of issues regarding the digital development of the domestic youth labour market remain poorly understood. This actualizes the disclosure of the chosen research topic.

Purpose. The purpose of the article is to reveal the theoretical and practical aspects of the functioning of the youth labour market and its transformation in the digital economy.

Methodology. Research methods: logical and situational analysis, grouping, systematization, and generalization.

Results. Now the youth segment of the labour market is recognized as the most problematic part of the domestic labour market. Priority problems for youth employment that need to be addressed are: overcoming imbalances in the labour market – establishing a balance between graduates of higher education institutions and those in demand in the labour market; employers' interest in creating new jobs; combining the interests of social partners (the state, employers and young professionals) in a common pursuit of personal and general well-being. Exacerbation of the problem of youth unemployment also leads to social tension, additional costs to support unemployed youth.

The situation with youth unemployment can be significantly improved by creating new modern jobs, using atypical forms of employment, establishing and supporting small businesses, and developing self-employment.

To be competitive in the workplace, people should have «soft» skills, which include both professional mobility and ability to create a workplace for themselves, and the ability to combine several different professional directions in the same workplace.

A real solution to the issue of youth employment is the rapid transition to forms of digital employment. The labour market is already undergoing a transformation, due to the active introduction of digital technologies in the workplace, the formation of digital infrastructure and the relocation of its subjects to the virtual space.

It is advisable to use digital employment as a tool to reduce unemployment, since this type of employment has no territorial constraints, may be an additional factor in reducing the population outside traditional education and employment systems, and is a good insurance for young people from washing their office jobs in enterprises.

Digital employment involves digital production of a new product or improvement of an existing product or service. It can include: development of startups, software, new electronic services, technologies, materials, types of energy, etc.

Digital youth employment today can be implemented in the form of electronic freelancing and e-outsourcing. In particular electronic freelance provides for the independent search for orders for the work using information and communication technologies owned by the freelancer. Electronic outsourcing involves the involvement of a mediator in social and employment relations, who fully or partially assumes risks and acts not only as a mediator but also as a guarantor.

Recently, mobile applications for finding temporary work are gaining popularity among young people. Such electronic resources are designed primarily for people who do not have the ability or desire to work full time with employers, but do not mind performing quick technical work at customers located near their premises.

Practical implications. Given the government's stated course on the further development of the digital economy in Ukraine, it is expected that young people's interest in digital employment will increase. This will encourage young people to acquire knowledge through distance learning and e-learning platforms.

Value/originality. The authors propose a scheme of interaction between clients (customers) and contractors (freelancers) in the context of digital employment.