

Г. К. Волчкова
к.е.н., викладач кафедри економічної теорії, маркетингу та економічної
кібернетики
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

СУЧАСНИЙ РИНОК ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

Сучасний світ є динамічною та мобільною системою, що вимагає змін в усіх сферах соціально-економічного життя, у тому числі і трансформацій на ринку праці, усвідомлення необхідності застосовувати нові форми співпраці, трансформацій у свідомості найманих працівників та роботодавців.

Різні аспекти розвитку нетрадиційних (нестандартних) форм зайнятості розкрили у своїх працях такі науковці, як С. Бандур, Д. Богиня, Е. Лібанова, І. Петрова, М. Семикіна та ін. Проте, проблеми, пов'язані із поширенням нетрадиційних форм зайнятості на ринку праці залишаються не вирішеними.

Аналіз світової статистики свідчить, що глобальний ринок праці стикається з великою кількістю проблем. По-перше, світова економіка не створює достатню кількість робочих місць для працездатного населення. За оцінками МОП, глобальні показники безробіття досягли 201 млн. чоловік у 2014 р., що на 30 мільйонів більше, ніж до початку глобальної кризи в 2008 р. Щороку на ринку праці додатково з'являється близько 40 млн. працівників, які потребують нових робочих місць [1, с. 13]. По-друге, ситуація із безробіттям погіршується через різноманітні трансформації у сфері зайнятості, і це створює додаткові проблеми. Йдеться про те, що застосування стандартної моделі зайнятості, за якої працівники отримують заробітки залежно від трудового внеску, мають стабільні робочі місця, працюють повний робочий день і офіційно оформлюють правовідносини з роботодавцями, має тенденцію до певного звуження. Все більшого поширення набуває нестандартна зайнятість, яка розповсюджується через короткострокові трудові угоди та нерегулярну роботу. Сьогодні, наприклад, офіційно оформленою найманою працею охоплено лише 20 % працівників у таких регіонах, як Африка і Південна Азія. Навіть у країнах з розвинутою економікою відбувається поширення нетрадиційних видів зайнятості, що пов'язане з бажанням власників економити на утриманні персоналу. Менше 45 % найманих працівників зайняті повний робочий день або працюють на постійній основі, при цьому їх частка у загальній структурі скорочується. За даними МОП, менше одного з чотирьох працівників працюють на умовах стандартної форми зайнятості [1, с. 13].

Трансформації зайнятості і трудових відносин мають серйозні економічні та соціальні наслідки, стосуючись зростання розбіжності між трудовими доходами та продуктивністю праці, при чому остання зростає швидше, ніж заробітна плата в більшості країн світу. Це призводить до зниження сукупного попиту на товари, який зберігався тривалий час. За даними МОП, втрати світового попиту складають 3,7 трлн. доларів внаслідок безробіття [1, с. 29-30], зниження

величини трудових доходів за результатами світової фінансової кризи, що призвело до скорочення споживання, інвестицій, зменшення державних доходів та обмеження можливостей інвестування у створення нових робочих місць.

Нестандартні форми зайнятості складно оцінити офіційною статистикою і тому часто їх пов'язують з неформальним сектором економіки. Так, кількість зайнятих у неформальному секторі економіки у 2016 р. становила майже 4,0 млн. осіб. Питома вага таких осіб у загальній кількості зайнятих становить 24,3 %. Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною неформальна зайнятість була у сільському, лісовому та рибному господарствах, в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів, а також у будівництві [2].

Поширення нестандартних форм зайнятості супроводжується зниженням соціальної захищеності та отриманням нижчих доходів. Кількість уразливих верств населення збільшується не тільки у слаборозвинених, але й в країнах з високими соціальними стандартами. У промислово розвинених країнах близько восьми з десяти працівників є найманими працівниками (з якими укладено трудові договори і працюють у штаті підприємства), в той час як у Південній Азії і країнах Африки цей показник наближається до двох з десяти, з них близько 75 % є самозайнятими або працюють в якості неоплачуваних працівників на сімейних підприємствах.

Тривалий час українське законодавство відстає від реалій та не враховує сучасних тенденцій ринку праці. Тому, по-перше, необхідно у трудовому законодавстві описати такі форми зайнятості, як фріланс, аутсорсинг, аутсафінг тощо, внести їх у правове поле. По-друге, як працівникам, так і підприємствам, що використовують неформальні, нестандартні форми зайнятості, дозволити гнучку систему оформлення та сплати податків, адже такий найм є вкрай нестабільним. По-третє, запровадити державні гарантії соціального захисту працівників в умовах нестандартної зайнятості. По-четверте, поширювати інформацію про переваги та недоліки нестандартних форм зайнятості через центри зайнятості, офіційні джерела, що розширить можливості пошуку роботи для безробітних. Реалізація вищенаведених заходів сприятиме появі трудової активності та формування нового підходу до зайнятості.

Список літератури

1. World employment and social outlook 2015 : The changing nature of jobs / International Labour Office. – Geneva : ILO, 2015. – 155 p.
2. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості / Аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=401365>.