

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2019-20-70>

УДК 331.526

Регулювання ринку праці в Україні в умовах трансформації структури зайнятості

Білик Ольга Миколаївна

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана

Bilyk Olga

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

Статтю присвячено актуальним питанням регулювання ринку праці в Україні в умовах трансформації структури зайнятості. Розглянуто структуру зайнятості сучасного ринку праці в Україні. Доведено, що перекидання частини роботи на працівників, що працюють на умовах короткотермінових контрактів, призвело до трансформації структури зайнятості через скорочення потреби економіки у праці традиційно зайнятого населення. Проведено аналіз масштабів нестандартної зайнятості в Україні та країнах Європи. Сформульовано можливі деструктивні наслідки зростання масштабів зайнятості за короткостроковими контрактами для економіки країни. Окреслено напрями регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості для забезпечення працівників, зайнятих на умовах нестандартної зайнятості, можливістю приймати участь у соціальному діалозі нарівні з постійними працівниками.

Ключові слова: ринок праці, регулювання ринку праці, зайнятість, трансформація структури зайнятості, нестандартна (нетипова) зайнятість.

Билык О.Н. РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В УКРАИНЕ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОСТИ

Статья посвящена актуальным вопросам регулирования рынка труда в Украине в условиях трансформации структуры занятости. Рассмотрена структура занятости современного рынка труда в Украине. Доказано, что перекидывание части работы на персонал, работающий на условиях краткосрочных контрактов, привело к трансформации структуры занятости из-за сокращения потребности экономики в работе традиционно занятого населения. Проведен анализ масштабов нестандартной занятости в Украине и странах Европы. Сформулированы возможные деструктивные последствия роста масштабов занятости по краткосрочным контрактам для экономики страны. Определены направления регулирования рынка труда в условиях трансформации структуры занятости для обеспечения работников, занятых на условиях нестандартной занятости, возможностью принимать участие в социальном диалоге наравне с постоянными сотрудниками.

Ключевые слова: рынок труда, регулирование рынка труда, занятость, трансформация структуры занятости, нестандартная (нетипичная) занятость.

Bilyk Olga. REGULATION OF THE LABOR MARKET IN UKRAINE IN THE CONDITIONS OF THE EMPLOYMENT STRUCTURE TRANSFORMATION

The article is devoted to the actual issues of regulation of the labor market in Ukraine in the condition of the employment structure transformation. It is considered the structure of employment of the modern labor market of Ukraine. It has been found that numerous factors, such as globalization processes, the rapid development of automation of work and digital technology, contribute to the transformation of the nature of work, including the emergence of new non-standard forms of employment. It is proved that the shifting of part of work to workers working under short-term contracts has led to a transformation of the employment structure due to the reduction of the needs of the economy in the work of traditionally employed population. The analysis of the scale of non-standard employment in Ukraine and European countries has been carried out. It has been found that despite the fact that new non-standard forms of employment are firmly included in the structure of employment, their scale, significance and consequences remain controversial and unresolved, as there are no agreed official definitions of what constitutes non-standard employment. To resolve this issue, the author formulates a range of characteristics for identifying non-standard (non-standard) and standard (typical) employment patterns. It has been pointed out that non-standard working conditions can have a destructive effect on the quality of employment, as they are associated with an increased risk of job insecurity and lack of control over working time, violation of workers' rights to social security and protection. It is emphasized that flexible or non-standard labor relations are used by employers for abuse in social and labor

relations. The possible destructive consequences of the growth of employment rates for short-term contracts for the economy are formulated. The directions of labor market regulation in the context of the transformation of the employment structure to provide workers employed under conditions of non-standard employment, the opportunity to participate in social dialogue at the level with regular employees are outlined.

Key words: labor market, labor market regulation, employment, transformation of employment structure, non-standard (atypical) employment.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Розвиток науки, техніки та технологій, глобальні тенденції неминуче призводять до соціально-економічних перетворень та до модернізації економіки у цілому, що зумовлює зміни у сфері зайнятості та соціально-трудо­вих відносинах. Адаптація ринку праці до нових потреб економіки є необхідним і складним процесом, якісний результат якого значною мірою залежить від своєчасного, глибокого й адекватного усвідомлення сутності, причин та наслідків його структурних трансформацій. У сучасних реаліях ефективне функціонування економіки можливе за умови врахування прогнозів трансформацій ринку праці та своєчасного запобігання їх негативним проявам.

Останнім часом значних масштабів набув процес розширення форм нестандартної зайнятості. Їх розвиток пов'язаний із багатьма загрозами. Так, зокрема, цей процес може закріпити подвійні ринки праці, де роботодавці надаватимуть постійний статус невеликій кількості працівників, надаючи їм повний спектр прав та гарантій у соціально-трудо­вих відносинах, зберігаючи при цьому велику кількість працівників без належного фінансового та соціального забезпечення і з мізерними шансами на професійне просування. Тому вкрай важливими постають питання налагодження належної правової підтримки та соціального захисту працівників, що працюють в умовах нестандартної зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням трансформації зайнятості присвячено чимало праць вітчизняних учених, зокрема: Е. Лібанової, О. Грішнєвої [1], Л. Лісогор, Ю. Маршавіна, І. Петрової, А. Колота [2; 3], Л. Шаульської, Л. Ільїч [4]. Попри широке коло досліджень, присвячених трансформації структури зайнятості, динамічність цих змін зумовлює необхідність постійного та безперервного моніторингу сучасного стану ринку праці та обґрунтування прогнозів подальших змін для врахування їх у політиці регулювання ринку праці.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження трансформацій сучасного ринку праці та обґрун-

тування заходів, спрямованих на повніше використання можливостей і зменшення негативних наслідків цих трансформацій.

Виклад основного матеріалу дослідження. У загальному розумінні трансформація (лат. transformation – змінювати) – це процес перетворення структури економічної системи, що супроводжується зміною або відмиранням одних елементів, рис, властивостей і появою інших [3, с. 687]. Трансформації в економіці, а відповідно, й у зайнятості, є неминучими, оскільки на зміну одним тенденціям і явищам завжди приходять інші. Трансформації ринку праці характеризуються перетвореннями видів і форм зайнятості та у цілому процесів, що відбуваються на ринку праці. Відповідно, на нашу думку, трансформація проявляється не просто у зміні певних аспектів функціонування ринку праці, а у появі на ньому якісно нових явищ та процесів, що набувають масштабності, а отже, суттєвого впливу на ринок праці. Причому результат трансформацій зайнятості може мати як конструктивний, так і деструктивний вплив на рівень життя населення, соціально-економічний розвиток країни та ефективність функціонування економіки у цілому.

Серед чинників трансформації структури зайнятості варто виділити: становлення нової економіки – економіки знань; глобалізаційні процеси; формування відкритих ринків та посилення глобальної конкуренції як на ринку праці, так і на ринку товарів та послуг; стрімке розширення частки сфери послуг; широке застосування нових технік та технологій; посилення гнучкості ринку праці; зростаючу роль нематеріальних чинників та мотивів для працівників; розвиток інформаційного середовища (поява нових інформаційних технологій); високий рівень економічної свободи та підприємницької й інноваційної активності.

Дослідження та узагальнення наукових праць як вітчизняних, так і закордонних учених, присвячених дослідженням трансформацій зайнятості, дало можливість виділити характерні риси сучасної трансформації ринку праці в Україні: підвищення попиту на нетипову зайнятість; зміни в структурі попиту

на робочу силу; зростання територіальної мобільності робочої сили.

Сучасний ринок праці характеризується поширенням нових (нестандартних) форм зайнятості та моделей організації робочого часу. Слід зауважити, що навіть незважаючи на те що термін «нестандартна зайнятість» уже міцно увійшов у спектр понять, що характеризують ринок праці, трактування цього терміна є досі невизначеним і багатограним. Це зумовлено неоднозначністю національних контекстів, що формують нетипові або нестандартні роботи в країнах світу, враховуючи специфіку національних економік.

Тобто нестандартність зайнятості розглядається в контексті її нетиповості або нестандартності роботи для конкретної країни (національного ринку праці), регіону, соціально-економічної та політичної систем. Більше того, форми нестандартності робіт постійно розширюються, оскільки, з одного боку, роботодавці постійно знаходять нові способи ефективного використання людського капіталу, а з іншого – самі працівники шукають усе нових форм своєї залученості в процес праці. Усе це ускладнює формування єдиного переліку видів зайнятості, що вважаються нестандартними.

Нестандартна зайнятість може бути визначена як перетин трьох характеристик: нестабільна робота (наприклад, строкові контракти та тимчасова робота); мінімальні права на підтримку доходу в разі безробіття; соціальна вразливість працівників [6, с. 423].

Зважаючи на відсутність узгодженого визначення, питання нестандартної зайнятості є предметом інтересу на європейському рівні. У липні 2017 р. Європейський Парламент прийняв резолюцію про умови праці та нестандартну зайнятість. Резолюція визначила нестандартне працевлаштування як «зайнятість, яка не відповідає європейським, міжнародним і національним стандартам і законам і/або не забезпечує достатніх ресурсів для гідного життя або достатнього соціального захисту» [7].

Для ідентифікації нестандартної зайнятості, у Резолюції також окреслено характеристики трудових відносин, яким має відповідати стандартна (типова) модель зайнятості [7]:

- робота здійснюється відповідно до інструкцій і під контролем іншої сторони;
- робота передбачає інтеграцію працівника в організацію підприємства;
- робота повинна виконуватися особисто працівником;

– робота здійснюється протягом певного робочого часу на робочому місці, визначеному або узгодженому стороною, яка замовляє виконання роботи;

– робота має певну тривалість і має певну безперервність;

– робота передбачає забезпечення працівника всім необхідним (інструментом, матеріалами, технікою тощо) стороною, що замовляє виконання робіт;

– працівникам виплачується періодична винагорода, яка є його єдиним чи основним джерелом доходу, а також може надаватися оплата в натуральному вираженні, наприклад харчування, проживання або транспорт;

– працівник має право на щотижневий період відпочинку та щорічну відпустку.

Стандартна зайнятість – це «стабільна, соціально захищена, повна зайнятість основні умови якої (робочий час, оплата, соціальні гарантії) регулюються колективним договором та законом про працю та соціальне забезпечення» [8, с. 20].

Незважаючи на різноманітність способів трактування нестандартної зайнятості, можна ідентифікувати її певні спільні характеристики. У найбільш загальному сенсі нестандартна зайнятість – це робота, що виконується у формальному та неформальному секторах економіки і характеризується певним рівнем невизначеності та нестабільності як об'єктивного (правовий статус), так і суб'єктивного (емоційного) характеру. Нестандартна зайнятість зазвичай визначається невизначеністю аспектів трудової діяльності, серед яких:

– тривалість працевлаштування: короткостроковий обмежений термін дії договору;

– невизначеність (замаскованість) роботодавця;

– обмеженість або відсутність доступу до соціального захисту і пільг та до реалізації своїх прав на робочому місці;

– дискримінація, загрози та ризики в питаннях оплати праці;

– суттєві юридичні та практичні перешкоди для участі у соціально-трудовах відносинах, зокрема у долученні до колективних переговорів та діяльності профспілки.

Тобто можна стверджувати, що використання різних проявів нестандартності зайнятості є сучасним засобом, що використовують роботодавці для мінімізації своєї відповідальності за працівника у процесі трудової діяльності, а то й для повного перекладання ризиків на працівників.

Так, наприклад, працівники на тимчасових контрактах різної тривалості переважно отримують меншу заробітну плату і не мають доступу до певних форм соціального захисту та переваг, які безпосередньо пов'язані з тривалістю й статусом трудових відносин в організації. Одночасно з фінансовими втратами такі працівники перебувають в умовах емоційної напруженості щодо свого майбутнього, пов'язаної з невизначеністю щодо продовження їх контракту і подальшими перспективами у роботі.

Іншим важливим аспектом нестандартної зайнятості є відсутність ясності щодо ідентичності роботодавця. Працівники, які наймаються агентством або субпідрядником, нерідко навіть не знають свого роботодавця, а отже, незрозуміло, хто має бути відповідальним за можливі негативні наслідки трудової діяльності для працівника. Слабка законодавча база врегулювання таких нестандартних видів взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин створює ситуацію, в якій працівники у таких «замаскованих» робочих відносинах практично не мають засобів захисту своїх прав.

Останні десятиліття спостерігається розширення сфер застосування і форм реалізації дистанційної зайнятості. На жаль, законодавство у цілому не йде в ногу із цими організаційними змінами, не відділяє ці складні багатосторонні відносини від традиційних простих двосторонніх відносин між працівником та роботодавцем.

Нестандартна робота також характеризується недостатньою або взагалі відсутністю профспілок. Наприклад, працівники, найняті через агентства, або субпідрядники не можуть приєднатися до союзу постійних працівників, отже, вони виключені із соціального діалогу і позбавлені права вести перемовини з роботодавцем щодо умов та оплати їхньої праці. Тому тимчасові працівники та субпідрядні працівники мають обмежені можливості вступити до профспілок, що призводить до зниження членства в профспілках та подальшого послаблення колективної влади профспілок. Така ситуація ставить під загрозу партнерський тип взаємодії сторін у соціально-трудова відносинах і створює умови для поживлення партисипативних методів із боку роботодавців.

Динамічне розширення спектра видів та форм нестандартної зайнятості отримало назву «прекарізація». Автор статті переконаний, що термін «нестандартна зайнятість» не

відображає весь спектр змістовного навантаження цього явища. Англomовний термін *precarious employment*, який можна перевести як «сумнівна», «ненадійна», «ризикована» зайнятість, дає змогу більш повно виразити суть цієї форми зайнятості.

Прекаріат у найзагальнішому трактуванні – це суспільний прошарок, який знаходиться в скрутній, нестабільній соціальній ситуації. Відповідно, «прекарії» – усі люди, що перебувають у нестабільних трудових відносинах, на які поширюються нестандартні (нестійкі, атипові, тимчасові тощо) форми зайнятості; усі, хто перебивається від приробітку до приробітку, від однієї соціальної допомоги до іншої [2, с. 5].

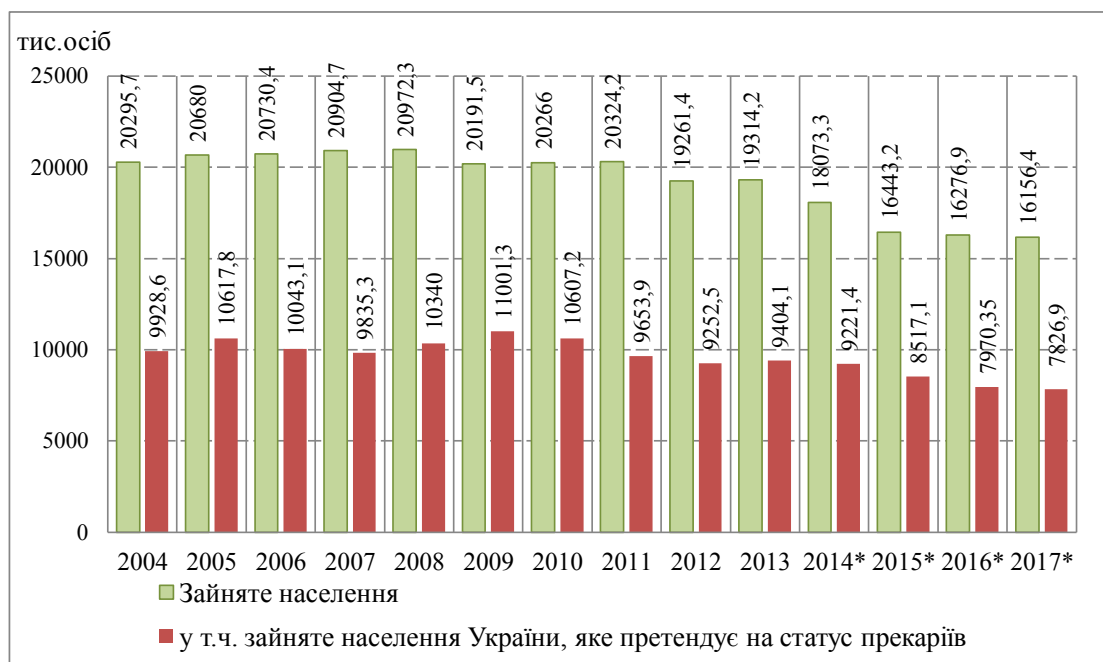
Серед нестандартних (атипових, нетрадиційних) форм зайнятості виділяють [2, с. 4; 9]:

- зайнятість на умовах вимушеної неповної зайнятості та оплати (робота неповний робочий день/тиждень, вимушена тимчасова незайнятість без збереження заробітної плати);
- зайнятість з оплатою праці в межах мінімальної заробітної плати;
- тимчасову, непостійну зайнятість (зайнятість на умовах короткострокових трудових договорів, сезонна зайнятість);
- дистанційну зайнятість та запозичену працю;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальну зайнятість, у т. ч. самозайнятість;
- зайнятість у важких та шкідливих для здоров'я людини умовах;
- незареєстровану зайнятість у формальному секторі;
- зайнятість нелегальних трудових мігрантів та легальних трудових мігрантів, зайнятих низькокваліфікованою працею.

Звернемося до мови цифр та фактів і проаналізуємо масштаби та тенденції трансформацій структури зайнятості в Україні з погляду її стандартності та нестандартності, що відбулися за останні роки.

Оцінка масштабів прекарізації в Україні на основі наявних статистичних даних показала, що прекарії займають значне місце у структурі зайнятості сучасного українського ринку праці (рис. 1). Зауважимо, що чисельність трудових мігрантів, легально та нелегально працюючих в Україні, у розрахунок не долучено через обмеженість достовірних даних щодо кількості цих категорій зайнятого населення.

Проведені розрахунки показали, що потенційні прекарії у 2017 р. становили 48,8% від



* Дані за 2014–2017 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, а також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Рис. 1. Чисельність зайнятого населення та населення, що претендує на статус прекаріїв в Україні за 2004–2017 рр., тис. осіб

Джерело: розраховано та побудовано автором на основі даних [3, с. 11; 10–12]

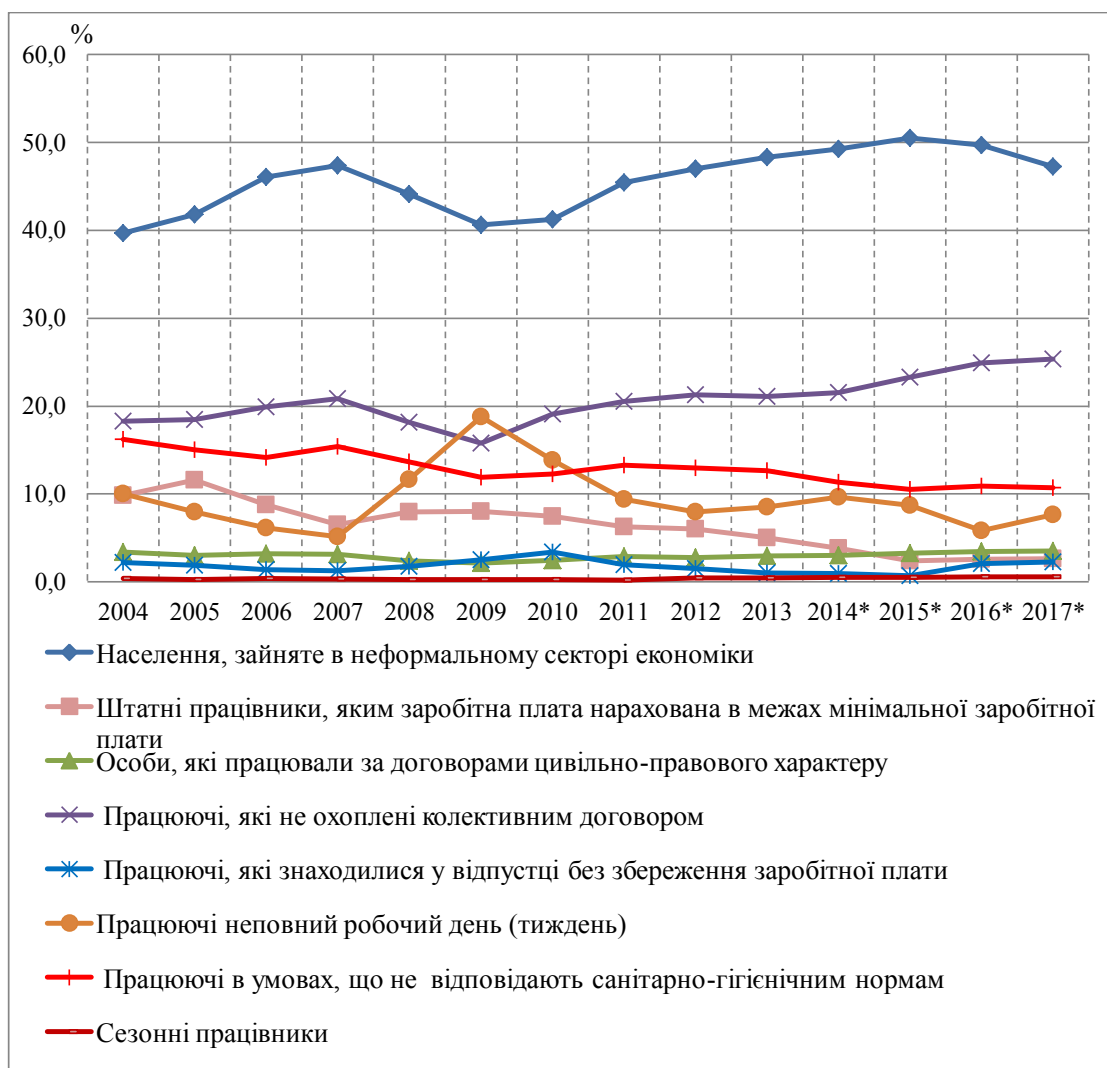
загальної чисельності зайнятих в Україні. Якщо врахувати той факт, що сучасні показники щодо статистики ринку праці не включають дані з тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, а також даних із частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях, то цей показник, безсумнівно, перевищив би позначку у 50%. Варто зазначити, що в 2009 р. часта потенційних прекаріїв у структурі зайнятості становила 54,5%, а у 2010 р. – 52,3%. Коливання чисельності потенційних прекаріїв відбувається під впливом зміни чисельності зайнятого населення в структурних групах, що формують цей складник зайнятості. На рис. 2 продемонстровано динаміку змін чисельності зайнятого населення у структурних групах, які були взяті для розрахунків.

Для українського ринку праці традиційно високою залишається частка населення, зайнятого в неформальному секторі економіки. Навіть за умови обмеженості розрахунку через відсутність даних із тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, а також із частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях частка зайнятих у неформальному секторі зростає. Так, у 2017 р. населення, зайняте в

неформальному секторі економіки, налічувало 3 695,6 тис. осіб, що становить 47,2% від зайнятого населення України, яке претендує на статус прекаріїв, проти 39,7% у 2004 р. За нашими розрахунками, за досліджуваний період частка зайнятих у неформальному секторі економіки коливалася в межах від 39,7% (2004 р.) до 50,5% (2015 р.) відносно зайнятого населення України, яке претендує на статус прекаріїв; та в межах від 19,4 % (2004 р.) до 26,2% (2015 р.) відносно економічно активного населення.

Звертає на себе увагу факт невинно зростаючих масштабів зайнятості в умовах відлучення працівників від підписання колективного договору з підприємством. Так, в Україні частка осіб, які не охоплені колективним договором, у 2017 р. становила 12,3% від зайнятого населення (і 25,3% від усього населення, що претендує на статус прекаріїв), проти 10% у 2010 р. (19,1%) та 8,9% у 2004 р. (18,3%) [розраховано автором на основі даних 3, с. 11; 10–12].

Зростання короткострокової зайнятості у структурі зайнятого населення спостерігається по всьому світу. Так, наприклад, проведені дослідження робочої сили у США показали, що фрілансери становлять 34%,



* Дані за 2014–2017 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, а також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Рис. 2. Динаміка структури зайнятого населення, що претендує на статус прекаріїв в Україні, за 2004–2017 рр., % до зайнятого населення України, яке претендує на статус прекаріїв
Джерело: розраховано та побудовано автором на основі даних [3, с. 11; 10–12]

це 53 млн. осіб американської робочої сили, і прогнозується подальше зростання цього показника. Американські вчені прогнозують, що до 2040 р. ринок праці переважно буде складатися з нестандартних робочих місць. Замість щоденної роботи, що складається з виконання тих самих обов'язків, кар'єра буде складатися з короткострокових завдань, виконаних протягом усього трудового життя [13].

За даними Євростату, кожен четвертий працівник мав тимчасовий контракт в Іспанії та Польщі у 2017 р. [14]. У період із 2002 по 2017 р. частка осіб із постійним контрактом дещо зменшилася в ЄС-28, тоді як частка тимчасових працівників зросла з 11,2% у

2002 р. до 13,4% у 2017 р. Кількість осіб, які тимчасово зайняті, коливається в різних країнах ЄС: найвищий відсоток осіб, які мають тимчасовий контракт, зареєстровано у 2017 р. в Іспанії (26,4%), Польщі (25,8%) і Португалії (21,5%). З іншого боку, найнижчі частки тимчасових контрактів можна знайти в Румунії (1,2%), Литві (1,6%) та Естонії (2,8%) [14].

За останні 10 років стандартна зайнятість знизилася з 62% до 59%. Станом на липень 2017 р. постійні контракти на повний робочий день становлять 59% від загальної зайнятості в ЄС; самозайнятість – 4%, позаштатна робота – 11%, тимчасова агентська робота – 1%, робота за короткостроковими

контрактами – 7%, стажування – 2%, незначна зайнятість (менше 20 годин на тиждень) – 9%, робота на неповний робочий день – 7% [7].

Як свідчать наведені дані, ця ситуація охопила всі країни світу і стала нагальним питанням, яке піднімається на міжнародному рівні. Так, наприклад, Міжнародна федерація металообробників (The International Metalworkers' Federation (IMF)) зазначає, що «нестандартна робота (precarious work) є результатом практики працевлаштування, що використовують роботодавці з метою обмеження або зменшення їхньої постійної робочої сили до мінімуму, для максимізації їхньої гнучкості та перенесення ризиків на працівників. Отримані робочі місця зазвичай є непостійними, тимчасовими, випадковими, небезпечними та контингентними. Працівники на таких робочих місцях часто не охоплені трудовим законодавством та соціальним захистом» [9, с. 28].

Отже, новими реаліями сучасного ринку праці є масштабне ухиляння роботодавців від своїх юридичних зобов'язань перед працівниками, через заміну постійної роботи на контрактну і тимчасову. Прекарії задовольняють постійні потреби роботодавців у робочій силі, але позбавлені прав та гарантій, які є у постійних працівників. Працівники, що працюють на умовах короткострокових контрактів, погоджуються на необґрунтовано занижену заробітну плату та роботу в гірших умовах праці, оскільки знають, що роботодавець може їх легко замінити іншими тимчасово найнятими працівниками. Вони рідко отримують соціальну допомогу і часто позбавлені права вступати до профспілки. На жаль, у низці секторів економіки постійна зайнятість перейшла на нестандартну зайнятість завдяки аутсорсингу та неправдивій класифікації працівників як «короткострокових» або «незалежних підрядників».

Звичайно, не всі трудові контракти, що укладаються на ринку праці, є такими, що відносяться до спектру нестандартної зайнятості. Ризик ненадійності залежить від типу контракту, а також від таких чинників [7]:

- нечіткі робочі години та обов'язки, які можуть бути змінені роботодавцем в односторонньому порядку;
- низький захист від припинення (розірвання) контракту роботодавцем в односторонньому порядку та обмежений/відсутній соціальний захист у разі звільнення;
- недостатня винагорода за працю;
- відсутність або обмежені права і пільги щодо соціального захисту;

- відсутність або обмежений захист від будь-якої форми дискримінації;

- відсутність або обмежені перспективи просування, розвитку кар'єри та навчання;

- низький рівень колективних прав та обмежене право на колективне представництво;

- робоче середовище, яке не відповідає мінімальним стандартам охорони здоров'я та безпеки.

Висновки з цього дослідження. Проведені дослідження трансформації структури зайнятості показали, що за останні роки частка стандартної зайнятості знижується, поступаючись новим нестандартним (нетиповим) формам зайнятості. На жаль, переважна частина нестандартної зайнятості не відповідає європейським, міжнародним та національним стандартам і законам та не забезпечує працівників достатніми ресурсами для гідного життя й адекватного соціального захисту. Деякі нетипові форми зайнятості, наприклад робота на умовах неповного робочого часу чи оплати, примусові неоплачувані відпустки, короткострокові контракти, неоплачувані стажування тощо, мають деструктивний вплив на зайнятих та загрожують ефективному функціонуванню ринку праці.

Виникнення та розширення спектру нестандартних форм зайнятості є реакцією на зміни, що відбуваються на ринку праці. Проте автор статті переконана, що гнучкість на ринку праці не має бути пов'язаною зі зниженням прав працівників в обмін на збільшення прибутків роботодавців за рахунок економії на робочій силі. Одним із методів «оптимізації» використання робочої сили на сучасному ринку праці, який набуває загрозливих масштабів як в Україні, так і в інших країнах світу, є використання обмежених за правами та можливостями короткотермінових контрактів. В умовах збільшення кількості працівників, що працюють за короткотерміновими та неповними контрактами, постає необхідність розроблення та впровадження ефективної політики зайнятості, яка нарівні зі стандартною занятістю охоплює й нестандартні форми зайнятості та забезпечує адекватний захист працівників. Юридично неврегульовані нестандартні форми зайнятості існують поряд з юридично захищеною стандартною зайнятістю, що може також мати негативний вплив на стан ринку праці і призвести до зниження якості зайнятості, оскільки нестандартні форми зайнятості трансформують відносини між роботодавцем та працівником, змінюють

структуру роботи та організацію роботи. Тому приведення чинного законодавства у відповідність новим реаліям існування зайнятості має першорядне значення.

Отже, сучасні трансформації структури зайнятості характеризуються все більшим превалюванням на ринку праці нестандартної зайнятості. У таких умовах, коли традиційна зайнятість утрачає свої позиції на ринку праці, актуальним постає питання прогнозування можливих деструктивних наслідків таких трансформацій, зокрема зростання масштабів зайнятості за короткостроковими контрактами, для економіки:

- масштабність нестандартної зайнятості неминуче призведе до посилення сегментації ринку праці за критерієм «стандартність роботи»: на ринок праці традиційних робочих місць із гарантованою траєкторією кар'єри і довгостроковою зайнятістю та на ринок праці фрілансерів із короткостроковою зайнятістю для виконання конкретно поставлених трудових завдань та функцій;

- посиляться нерівність у заробітній платі та доступі до соціального захисту і гарантій;

- короткострокова зайнятість не передбачає участі працівника в колективних переговорах та позбавляє колективних прав і привілеїв, якими наділені постійні працівники;

- зменшення частки традиційних робочих місць та кількості працівників, охоплених колективно-договірним регулюванням відносин у соціально-трудовій сфері, неминуче призведе до зменшення членства у профспілках, а отже, до послаблення «голосу» працівників як сторони соціально трудових відносин у відстоюванні своїх прав у трудовій діяльності; зменшиться вплив профспілок у соціальному діалозі;

- невпевненість у майбутньому, острахи залишитися без роботи та втратити джерело доходів погіршують як психічне, так і фізичне здоров'я зайнятих;

- у міру зменшення кількості традиційних робочих місць відбудеться деформація державної фінансової системи, оскільки всі державні програми соціального забезпечення під час виходу на пенсію, страхування на випадок безробіття чи виробничого травматизму тощо «побудовані» навколо поняття традиційної зайнятості. Втрата надходжень у бюджет країни податків із заробітної плати працівників, зайнятих на традиційних робочих місцях, посилить напругу у фінансовій системі країни;

- зазнає змін і система освіти. Молодь, усе більше орієнтована на фрілансерство,

воліє отримувати знання на профільних курсах і не витрачати п'ять-шість років на отримання знань у вищих навчальних закладах, розглядаючи це як марнування часу. Тоді як певні навички, які в потребі на ринку праці, можна отримати за кілька місяців чи рік-два. Сучасна молодь усе більше вступає у виші, лише щоб отримати документ про наявність вищої освіти, який усе ще заявляють роботодавці у переліку вимог до працівників. На нашу думку, розвиток фрілансерства, спрямованого на виконання конкретних поставлених завдань, може знецінити наявність диплому про вищу освіту і вивести на перший план наявність конкретних практичних навиків і вмінь. Це може значно змінити систему вищої освіти та професійної підготовки, вивести на якісно інший рівень короткострокові професійні навчальні програми практичного спрямування.

Очевидно, що нестандартні форми зайнятості мають право на існування, більше того, масштаби запровадження цих форм зайнятості збільшуватимуться, адже це одна з форм прояву гнучкості ринку праці та адаптації бізнесу до нових умов функціонування. За таких обставин необхідним постає реалізація заходів, що спроможні мінімізувати негативні наслідки існування нестандартної зайнятості:

- чітко класифікувати форми нестандартної зайнятості для вироблення ефективного механізму їх регулювання, враховуючи специфіку кожної з форм нестандартності зайнятості;

- розробити систему обліку трудящих, що працюють на умовах нестандартних трудових договорів;

- вибудувати ефективну систему страхування, пенсійного забезпечення та охорони праці населення;

- посилити державний контроль над дотриманням трудового і податкового законодавства;

- внести зміни у трудове законодавство, які дадуть змогу захистити права трудящих, що працюють на умовах нестандартних трудових договорів, тощо.

Оскільки нестандартна зайнятість стає нормою, варто змінити і погляд на кар'єру як таку. На відміну від класичного розуміння кар'єри трудові здобутки фрілансерів формують «портфель кар'єри», який буде складатися з опису короткострокових завдань (контрактів), виконаних протягом трудового життя, для різних роботодавців.

Важливим кроком до вирішення проблем, пов'язаних із нестандартною зайнятістю, стало створення Європейської платформи для ефективної боротьби з порушенням прав працівників нестандартної зайнятості, що дає можливість більш тісного міжнародного спів-

робітництва між компетентними органами держав-членів та іншими зацікавленими сторонами. Уряд України має долучитися до цієї діяльності та застосувати весь передовий світовий досвід мінімізації негативних наслідків нестандартної зайнятості в Україні.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Грішнова О.А., Савченко О.О. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 8–12.
2. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 2. С. 3–6.
3. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 3. С. 10–13.
4. Ільїч Л.М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України : монографія. Київ : Алерта, 2017. 607 с.
5. Економічна енциклопедія : у 3-х т. / за ред. С.В. Мочерного. Київ : Академія, 2002. Т. 3. 952 с.
6. Olsthoorn M. Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data. *Social Indicators Research*. 2014. Vol. 119. №. 1. P. 421–441.
7. European Parliament resolution of 4 July 2017 on working conditions and precarious employment. № 2016/2221. / European Parliament. Strasbourg. URL : <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0290+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN> (дата звернення: 10.02.2019).
8. Koukiadaki A., Katsaroumpas I. (2017) Temporary contracts, precarious employment, employees' fundamental rights and EU employment law. EU. 138 p. URL : [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596823/IPOL_STU\(2017\)596823_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596823/IPOL_STU(2017)596823_EN.pdf) (дата звернення: 10.02.2019).
9. From precarious work to decent work: outcome document to the workers symposium on policies and regulations to combat precarious employment. (2012) Geneva: International Labour Office. 86 p. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (дата звернення: 10.02.2019).
10. Державна служба статистики України. URL : <http://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 10.02.2019).
11. Праця України у 2017 році : статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2018. 282 с.
12. Праця України у 2015 році : статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2016. 312 с.
13. Vivian Giang. (2018) Five major ways freelancers will change the economy by 2040. URL : <https://www.fastcompany.com/3049857/5-major-ways-freelancers-will-change-the-economy-by-2040> (дата звернення: 10.02.2019).
14. Employment statistics / Eurostat. URL : https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics (дата звернення: 10.02.2019).

REFERENCES:

1. Hrishnova O.A., Savchenko O.O. (2016) Frilans: novi mozhlyvosti i problemy realizatsii trudovoho potentsialu [Freelance: New Opportunities and Problems in Implementing Labor Capacity]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia*, no. 1, pp. 8-12.
2. Kolot A. M. (2014) Transformatsyya ynstytuta zanyatosty kak sostavlyayushchaya hlobal'nykh yzmenenyy v sotsyal'no-trudovoy sfere: fenomen prekaryzatsyy [Transformation of the institution of employment as a component of global changes in the socio-labor sphere: the phenomenon of precarisation]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia*, no. 2. pp. 3–6.
3. Kolot A. M. (2014) Transformatsyya ynstytuta zanyatosty kak sostavlyayushchaya hlobal'nykh yzmenenyy v sotsyal'no-trudovoy sfere: fenomen prekaryzatsyy [Transformation of the institution of employment as a component of global changes in the socio-labor sphere: the phenomenon of precarisation]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia*, no. 3. pp. 10–13.

4. Ilich L. M. (2017) *Strukturni transformatsii tranzitivnoho rynku pratsi Ukrainy: monohrafiia* [Structural Transformations of the Transitive Labor Market in Ukraine: Monograph]. Kyiv: Alerta. 607 p. (in Ukrainian)
5. Mochenrnyi S.V. (ed.) (2002) *Ekonomichna entsyklopediia* [Economic Encyclopedia], Kyiv: Akademiia. Vol. 3, 952 p. (in Ukrainian)
6. Olsthoorn M. (2014) Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data. *Social Indicators Research*. Vol. 119, №. 1. P. 421–441.
7. European Parliament resolution of 4 July 2017 on working conditions and precarious employment. № 2016/2221. (2017) / European Parliament. Strasbourg. URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0290+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN> (accessed 10 February 2019).
8. Koukiadaki A., Katsaroumpas I. (2017) Temporary contracts, precarious employment, employees' fundamental rights and EU employment law. EU. 138 p. URL: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596823/IPOL_STU\(2017\)596823_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596823/IPOL_STU(2017)596823_EN.pdf) (accessed 10 February 2019).
9. From precarious work to decent work: outcome document to the workers symposium on policies and regulations to combat precarious employment (2012). Geneva: International Labour Office. 86 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (accessed 10 February 2019).
10. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. URL: <http://ukrstat.gov.ua/> (accessed 10 February 2019).
11. Pratsia Ukrainy u 2017 rotsi: stat. zb. (2018) [The work of Ukraine in 2017: Stat. save] / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Kyiv, 282 p.
12. Pratsia Ukrainy u 2015 rotsi: stat. zb. (2016) [The work of Ukraine in 2015: Stat. save] / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Kyiv, 312 p.
13. Vivian Giang. (2018) Five major ways freelancers will change the economy by 2040. URL: <https://www.fastcompany.com/3049857/5-major-ways-freelancers-will-change-the-economy-by-2040> (accessed 10 February 2019).
14. Employment statistics / Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics (accessed 10 February 2019).