

УДК 331.5

НОВІ РИСИ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ**Шаульська Л. В.**, д.е.н., професор, Донецький національний університет, м. Вінниця**Шаульська Л. В. Нові риси сфери зайнятості та перспективи її регулювання.**

У статті досліджено структурні зрушення, що відбуваються в сучасних національних економічних системах, виокремлено їх закономірності. Проаналізовано основні сучасні тенденції в сфері зайнятості в різних країнах світу та розглянуто позитивний вплив поширення нових та зміни існуючих форм зайнятості на економічний розвиток країни, що проявляється на рівні індивідів, роботодавців та національної економічної системи. Визначено риси, що характеризують сучасну сферу зайнятості: посилення глобальної конкуренції; значне розширення сфери послуг у системі суспільного виробництва з особливим акцентом на ІТ-секторі; збільшення масштабів використання інформаційних та комунікаційних технологій; виникнення нових технологій та зміни в організації виробництва на підприємствах, що викликають зрушення в сфері трудових відносин; збільшення попиту на високоосвічених, висококваліфікованих працівників; поширення нестандартних форм зайнятості. Встановлено, що поширення нестандартних та зміни існуючих форм зайнятості створює низку соціальних ризиків як для роботодавців, так і для працівників, що потребує розробки інструментарію його регулювання. У статті запропоновані напрями вдосконалення нормативно-правової бази щодо регламентації трудових відносин за новими формами зайнятості, створення ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудова відносин, формування ефективної системи прогнозування потреби національної економіки в працівниках з урахуванням змін в структурі зайнятості.

Shaulska L. New characteristics of employment sphere and perspectives of its regulation.

In the article the structural changes taking place in modern national economies, singled out their patterns: increasing the share of high-tech industries, telecommunications, financial and business services; the emergence of new technological processes, use of new technology, new raw materials and new products; declining share of manufacturing sector and service sector growth, deconcentration of industrial production, changes in its industrial structure. The basic current trends in employment around the world and considered a positive impact and spread of new forms of employment changes in existing economic development, which manifests itself at the level of individuals, employers and national economic system. Defined features that characterize the current field of employment: increased global competition; significant expansion of services in system of social production with special emphasis on IT-sector; increase in the use of information and communication technologies; increasing labor market flexibility and production; the emergence of new technologies and changes in production at enterprises that cause changes in labor relations; increasing demand for highly educated, highly skilled workers; distribution of non-standard forms of employment. It was established that the proliferation of non-standard forms and change existing employment creates a number of social risks both for employers and for employees in need of development tools of its regulation. The article suggested areas of improvement of the legal framework for the regulation of labor relations for the new forms of employment, an effective system of protecting the interests of all participants in industrial relations, implementation of active labor market policies for rapid response to changes in demand and efficient formation of the new vocational education potential of the

population, the formation of an effective system of forecasting national demand for workers with changes in the structure of employment.

Шаульская Л. В. Новые черты сферы занятости и перспективы ее регулирования.

В статье исследованы структурные сдвиги, происходящие в современных национальных экономических системах, выделены их закономерности. Проанализированы основные современные тенденции в сфере занятости в разных странах мира и рассмотрено положительное влияние распространения новых и изменения существующих форм занятости на экономическое развитие страны, что проявляется на уровне индивидов, работодателей и национальной экономической системы. Определены черты, характеризующие современную сферу занятости: усиление глобальной конкуренции; значительное расширение сферы услуг в системе общественного производства с особым акцентом на IT-секторе; увеличение масштабов использования информационных и коммуникационных технологий; возникновение новых технологий и изменения в организации производства на предприятиях, которые вызывают сдвиги в сфере трудовых отношений; увеличение спроса на высокообразованных, высококвалифицированных работников; распространение нестандартных форм занятости. Установлено, что распространение нестандартных и изменения существующих форм занятости создает ряд социальных рисков как для работодателей, так и для работников, что требует разработки инструментария его регулирования. В статье предложены направления совершенствования нормативно-правовой базы для регламентации трудовых отношений по новым формам занятости, создание эффективной системы защиты интересов всех участников социально-трудовых отношений, формирование эффективной системы прогнозирования потребности национальной экономики в работниках с учетом изменений в структуре занятости.

Постановка проблеми. Сьогодні все більш помітними є тенденції поступового зниження рівня зайнятості населення у виробничому секторі глобальної економіки та суттєвого підвищення рівня зайнятості в секторі послуг на фоні зниження загальносвітового рівня зайнятості. Зазначені зрушення призводять до змін у структурі та характері зайнятості, що впливає на стан світового ринку праці та формує нові тенденції його трансформації. У багатьох країнах світу спостерігається відхід від стандартної моделі зайнятості, в якій робітники отримують зарплату як наймані працівники в рамках трудових правовідносин з роботодавцями, мають стабільні робочі місця і трудяться на умовах повного робочого дня. Нові технології та зміни в організації виробництва на підприємствах є ключовими чинниками, що викликають зрушення в сфері трудових відносин та поширення нових форм зайнятості. В Україні також активізується процес трансформації інституту зайнятості, що характеризується виникненням її нових форм та видів, змінами у колективно-договірному регулюванні. За таких умов державна політика має враховувати зазначені тенденції та їх об'єктивний характер і забезпечувати адекватний захист працівників, що беруть участь у всіх формах зайнятості. Саме тому виокремлення нових рис сфери зайнятості та визначення перспектив її регулювання є актуальним питанням та потребує більш детального дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню процесу змін в структурі зайнятості приділяє увагу широке коло вітчизняних та зарубіжних науковців, а саме: О. Амоша, С. Бандур, В. Геєць, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Т. Заяць, А. Колот, Л. Лібанова, Л. Лісогор, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Семікіна та інші. Незважаючи на активізацію дослідницького інтересу до наведеної проблеми, нові риси сфери зайнятості та перспективи її регулювання поки що недостатньо досліджені вітчизняною економічною наукою. Відповідно, вивчення особливостей впливу структурних змін в сфері зайнятості на процес трансформації ринку праці та конфігурацію

національного економічного механізму є актуальним завданням, яке має суспільну та соціально-економічну значущість.

Метою дослідження є вивчення особливостей структурних змін сфери зайнятості, виокремлення її нових рис та визначення перспективних напрямів регулювання.

Результати дослідження. Структурні зрушення, що відбуваються в сучасних національних економічних системах, мають певні закономірності, а саме: збільшення частки високотехнологічних виробництв, телекомунікаційних, фінансових та бізнес-послуг; виникнення нових технологічних процесів, використання нової техніки, нових видів сировини і виробництво нових видів продукції; зниження частки виробничого сектора й зростання сектора послуг, деконцентрація промислового виробництва, зрушення в його галузевій структурі. Саме вони формують стратегічні вектори розвитку національних економік, а також є основними причинами глобальних змін в структурі зайнятості на ринку праці.

Зміни у структурі та формах зайнятості впливають на систему цінностей сучасного працівника, поглиблюють їх диференціацію на ринку праці. Інформатизація та інтелектуалізація економіки потребує високоосвічених, висококваліфікованих працівників, що мають високий комунікативний потенціал, вміють продукувати нові знання, ідеї, методи, здатні до навчання, наділені критичним мисленням, готові змінюватися, відмовлятися від стереотипів, наділені такими рисами характеру, як цілеспрямованість, наполегливість, відповідальність, дисциплінованість, інноваційність, адаптивність, самоконтроль, стійкість до нервово-психічних перевантажень, високий рівень працездатності та життєздатності.

Останніми десятиріччями у структурі зайнятості за секторами економіки відбувся ряд важливих змін, найбільш значною з яких є перевищення частки зайнятих у секторі послуг над часткою зайнятих у секторі сільського господарства, що обумовлено переміщенням джерела цінності й багатства зі сфери матеріального виробництва у сферу виробництва нематеріального знання. Тому в умовах переміщення працівників з виробничих галузей в сферу послуг формуються різні національні типи структури зайнятості. Так, в англосаксонських країнах сформована «інформаційна» модель структури зайнятості, що характеризується пріоритетністю сфери послуг. Наприклад, у Великобританії в сфері послуг працює 70% економічно активного населення, в США і Канаді – 73%. «Інформаційно-індустріальна» модель структури зайнятості набула широкого розвитку у Японії та ряді країн Західної Європи (ФРН, Франції, Італії). Так, у Японії сфера послуг становить 58,4%, в ФРН – 63,0%, у Франції – 69,0%, в Італії – 62,0% [1].

Відмінною рисою між цими моделями зайнятості є структура організації ІТ-сектора, що є ключовим сектором сфери послуг у всіх розвинених країнах світу та у якому спостерігається найбільш високий темп приросту зайнятості. Наприклад, у США, Канаді та Великобританії ІТ-сектор є самостійним сектором, у якому зосереджено відповідно 48,3%, 45,7% та 45,8% всіх зайнятих у сфері послуг. У Японії і ФРН частка зайнятих в ІТ-секторі значно нижча (відповідно 32,2% і 28,4%) [1], що можна пояснити тим фактом, що в Японії і ФРН ІТ-послуги інтегровані безпосередньо у виробничий процес. Зростання зайнятості в ІТ-секторі пов'язане з підвищенням ролі знання й інформації у забезпеченні продуктивності праці і економічного зростання. Через це ІТ-сектор є стратегічним в новій економіці. Розвиток інформаційних і комунікаційних технологій дає змогу широко використовувати нетрадиційні форми зайнятості – часткову, тимчасову, короткострокову, контрактну, субпідрядну, надомну (дистанційну).

Основні сучасні тенденції в сфері зайнятості є такими. Як показують світові дослідження, сфера праці зазнає глибоких змін, у той час як у сучасній економіці не створюється достатнього числа робочих місць. За оцінками МОП, у 2014 році рівень безробіття у світі досягнув 201 млн. осіб, приблизно на 30 млн. осіб більше, ніж до настання світової кризи у 2008 році. Крім того, важким завданням є працевлаштування

додатково понад 40 млн. осіб, які щорічно вступають на глобальний ринок праці. Якщо сучасні тенденції збільшення рівня безробіття збережуться, то у 2018 році безробіття досягне показника у 215 мільйонів осіб. Протягом наступних п'яти років, світовий рівень безробіття стабільно лишатиметься, на піввідсотка вищим, ніж у докризовий період. На додаток до широко поширеного безробіття, трудові правовідносини також переживають серйозну трансформацію, що створює нові проблеми [2].

Таблиця 1 – Рівень зайнятості в країнах світу за віковою групою 15-64 років у 2007-2014 рр. (%) [3; 4]

Країна	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Відхилення (2014 до 2008)
ЄС	64,3	65,2	65,7	64,4	64,1	64,2	64,1	64,1	64,9	-0,8
Австрія	68,6	69,9	70,8	70,3	70,8	71,1	71,4	71,4	71,1	+0,3
Бельгія	61,0	62,0	62,4	61,6	62,0	61,9	61,8	61,8	61,9	-0,5
Великобританія	71,6	71,5	71,5	69,9	69,4	69,3	69,9	70,5	71,9	+0,4
Греція	60,6	60,9	61,4	60,8	59,1	55,1	50,8	48,8	49,4	-12,0
Данія	77,4	77,0	77,9	75,3	73,3	73,1	72,6	72,5	72,8	-5,1
Ірландія	68,7	69,2	67,4	61,9	59,6	58,9	58,8	60,5	61,7	-5,7
Ісландія	84,6	85,1	83,6	78,3	78,2	78,5	79,7	81,1	81,7	-1,9
Іспанія	65,0	65,8	64,5	60,0	58,8	58,0	55,8	54,8	56,0	-8,5
Італія	58,3	58,6	58,6	57,4	56,8	56,8	56,6	55,5	55,7	-2,9
Латвія	65,9	68,1	68,2	60,3	58,5	60,8	63,0	65,0	66,3	-1,9
Нідерланди	74,3	76,0	77,2	77,0	74,7	74,2	74,4	73,6	73,1	-4,1
Німеччина	67,2	69,0	70,1	70,3	71,1	72,7	73,0	73,5	73,8	+3,7
Норвегія	75,4	76,8	78,0	76,4	75,3	75,3	75,7	75,4	75,2	-2,8
Польща	54,5	57,0	59,2	59,3	58,9	59,3	59,7	60,0	61,7	+2,5
США	72,0	71,8	70,9	67,6	66,7	66,6	67,1	67,4	68,1	-2,8
Туреччина	44,6	44,6	44,9	44,3	46,3	48,4	48,9	49,5	49,5	+4,6
Угорщина	57,4	57,0	56,4	55,0	54,9	55,4	56,7	58,1	61,8	+5,4
Фінляндія	69,3	70,3	71,1	68,7	68,1	69,0	69,4	68,9	68,7	-2,4
Франція	63,6	64,3	64,8	64,0	63,9	63,9	63,9	64,1	64,3	-0,5
Чехія	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0	65,7	66,5	67,7	69,0	+2,4
Швейцарія	77,9	78,6	79,5	79,0	78,6	79,3	79,4	79,6	79,8	0,3
Швеція	73,1	74,2	74,3	72,2	72,1	73,6	73,8	74,4	74,9	0,6
Японія	70,0	70,7	70,7	70,0	70,1	70,3	70,6	71,7	72,7	2,0

Джерело: розраховано автором за даними [3; 4].

Рівень зайнятості не покращується і зберігається на 1% нижче від докризового рівня. У 2014 році рівень зайнятості у країнах ЄС для осіб у віці від 15 до 64 років, за даними обстеження економічно активного населення (ЄС LFS), склав 64,9%. Рівень зайнятості у країнах ЄС досяг свого піку в 2008 році – 65,7% і знизився протягом наступних років – до 64,1% в 2010 році за умов глобальної фінансово-економічної кризи. В цілому, після падіння за період 2008-2010 рр. на 1,6%, рівень зайнятості стабілізувався і в період 2011-2013 рр. коливався в рамках 64,1% та 64,2%. У 2014 році рівень зайнятості зріс на 0,8% в порівнянні з 2013 та досяг 64,9%, що максимально наближається до рівня, який спостерігався до кризи.

Серед держав-членів ЄС, рівень зайнятості в 2014 році досяг максимуму в діапазоні від 71% до 74% в Австрії, Великобританії, Данії, Нідерландах і Німеччині, досягнувши

максимального значення 74,9% у Швеції. З іншого боку, рівень зайнятості був нижче 60% у чотирьох державах-членах ЄС, серед яких найнижчий рівень спостерігається в Греції (49,4%) (табл. 1) [3; 4].

Слід зазначити, що в Східній і Південній Азії рівень освіти та рівень зайнятості молодих працівників збільшується, а в країнах з розвинутою економікою, навпаки, знизився, зокрема через те, що молодь не бачить можливостей та перспектив на ринку праці. В Центральній та Східній Європі, спостерігається збільшення рівня зайнятості за рахунок повернення економічно неактивного населення на ринок праці, особливо помітні тенденції поширення неформальної зайнятості [2].

В даний час на зайнятість за наймом доводиться тільки близько половини всіх працюючих у світі і всього лише 20% працівників в таких регіонах, як країни на південь від Сахари і Південна Азія. У ряді країн з розвинутою економікою частка зайнятості за наймом показує тенденцію до зниження, що є відступом від історичних закономірностей [5]. З іншого боку, розширюється самозайнятість та інші форми зайнятості поза сферою традиційних відносин «працівник-роботодавець». У країнах, що розвиваються, і країнах з ринковою економікою сповільнюється історична тенденція розширення зайнятості за наймом. У більшості країн, що розвиваються незмінно високим залишається число робочих місць, пов'язаних з неформальною економікою і неоплачуваною сімейною працею.

Крім того, в середовищі найманих працівників виникає нова динаміка. Менше 45% найманих працівників зайняті на умовах повного робочого дня на постійній основі, але навіть ця частка зменшується. Це означає, що майже 6 з 10 найманих працівників у всьому світі працюють на умовах неповного робочого дня або в рамках тимчасових форм зайнятості за наймом. Жінки непропорційно представлені серед працівників, найманих на тимчасовій основі або неповний робочий день.

Тобто стандартна модель зайнятості все менше відображає сучасну сферу праці, оскільки на умовах, що відповідають цій моделі, працевлаштовується менше одного з чотирьох працівників (рис. 1).

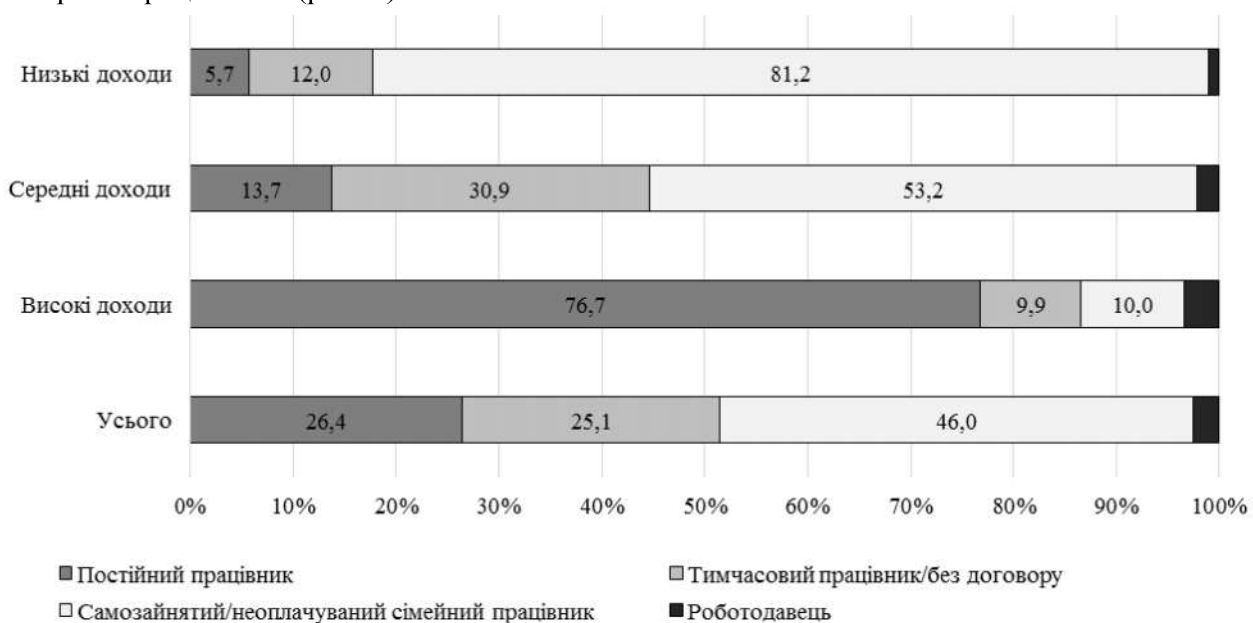


Рисунок 1 – Розподіл статусів зайнятості за групами доходів країн, % від загальної зайнятості (дані за останній рік, для якого є інформація)* [3; 5]

*оцінки здійснено на основі даних 90 країн, що представляють 84% всіх зайнятих (13 країн з низькими доходами, 42 – з середніми доходами і 35 – з високими доходами)

Джерело: Департамент дослідницької діяльності МБП; дані обстежень домашніх господарств.

Як бачимо з рис. 1, самозайняті особи або неоплачувані сімейні працівники складають 46,0% від загального числа зайнятих. Неформальна зайнятість залишається широко поширеним явищем в більшості країн, що розвиваються, хоча існують значні регіональні відмінності. Наприклад, у Східній Європі, країнах СНД і в декількох країнах з розвинутою економікою, неформальна зайнятість складає більше 20,0% від загального числа зайнятих, у Латинській Америці – нижче 50,0%, а в деяких країнах Південної і Південно-Східної Азії показники неформальної зайнятості досягають 90,0% [6].

Триваюча трансформація трудових правовідносин викликає серйозні економічні та соціальні наслідки. Збільшується розрив між трудовими доходами і продуктивністю, причому в більшій частині країн світу продуктивність зростає швидше, ніж зарплата. У свою чергу, це призводить до дефіциту сукупного попиту, який незмінно виникає протягом багатьох років з початку кризи. Падіння світового попиту оцінюється в 3,7 трлн. дол. США, що стало результатом безробіття і скорочення трудових доходів, а також їх впливу на споживання, інвестиції та державні доходи. Незважаючи на неоднозначність даних з різних країн світу, праця в рамках стандартної форми зайнятості в середньому оплачується вище, ніж в рамках інших форм, і протягом останнього десятиліття цей розрив має тенденцію до розширення. Тимчасові і неформальні працівники, працівники, зайняті на умовах неповного робочого дня, і неоплачувані працівники сімейних підприємств, багато з яких жінки, також непропорційно страждають від бідності та соціальної ізоляції.

Що стосується України, слід зазначити, що аналіз динаміки розподілу зайнятого населення за секторами національної економіки з 2001 до 2013 р. засвідчив стійке збільшення частки осіб, зайнятих у секторі послуг, з 52,8% до 62,1%. У цілому структура зайнятого населення за секторами економіки України свідчить про поширення сектора послуг у системі суспільного виробництва. За видами економічної діяльності в рамках сектора послуг майже 37,0% зайнятих працювали у галузях перерозподілу вартості створеного ВВП (оптовій та роздрібній торгівлі), у галузі освіти були зайняті 13,4%, у галузях транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності, а також охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – 9,6% і 9,9% від загальної чисельності зайнятого населення віком 15-70 років відповідно. Чисельність зайнятих у галузях надання інформаційних і телекомунікаційних послуг у 2013 р. склала 3,0% від загального показника зайнятості у секторі послуг [7]. Загальний обсяг торгового капіталу, що формується у галузях оптової та роздрібною торгівлі, у 2013 р. за даними Державного комітету статистики склав 213,2 млрд грн, або 17,0% ВВП, у той час, як, наприклад, вартість продукції, виробленої у галузях надання інформаційних і телекомунікаційних послуг, в аналогічному періоді склала 45,5 млрд грн, або 4,0% ВВП.

На тлі дефіциту робочих місць у формальному секторі економіки в Україні також поширюється явище неформальної зайнятості. За даними офіційної статистики частка осіб, зайнятих у неформальному секторі економіки, зростає щорічно, кількість зайнятих в 2013 р. за розрахунками Державного комітету статистики України склала 4,8 млн осіб, або 23,6% від загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років [7]. За даними Федерації професійних спілок України, реальна кількість зайнятих у неформальному секторі економіки значно перевищує офіційну. За оцінками експертів Федерації професійних спілок поза межами легального ринку праці знаходиться близько 5-7 млн. працездатних українців, які вимушені звертатися до пошуків неофіційних заробітків, при цьому втрачаючи право на соціальний захист, пенсію й безпеку праці [8].

Отже, сучасна система зайнятості зберігає характерні риси індустріальної системи і незважаючи на всі намагання керівництва країни адміністративними методами активізувати процес її трансформації, говорити про становлення в країні постіндустріальної системи зайнятості передчасно. Низка невирішених проблем, починаючи з високих показників безробіття, неформальної зайнятості і закінчуючи низьким рівнем задоволеності роботою, неузгодженістю інтересів основних учасників

соціально-трудових відносин, відсутністю прямого зв'язку між продуктивністю праці й винагородою, унеможлиблює здійснення трансформаційного переходу індустріальної системи зайнятості в якісно новий стан. Вищеперераховані проблеми не є унікальними, характерними тільки для України, а навпаки, є типовими для більшості країн світу, що знаходяться в процесі переходу від індустріальної до постіндустріальної стадії розвитку. З метою вирішення існуючих проблем необхідно виявити чинники, які задають трансформаційну динаміку в системі зайнятості на сучасному етапі.

Виходячи з вищезазначеного, доцільно виокремити наступні риси, що характеризують сучасну сферу зайнятості: посилення глобальної конкуренції; значне розширення сфери послуг у системі суспільного виробництва з особливим акцентом на ІТ-секторі, що є ключовим сектором сфери послуг у всіх розвинених країнах світу; структурні зрушення в процесі переходу від сфери матеріального виробництва у сферу виробництва знання; збільшення масштабів використання інформаційних та комунікаційних технологій; виникнення нових технологій та зміни в організації виробництва на підприємствах, що викликають зрушення в сфері трудових відносин; підвищення гнучкості ринку праці і виробництва; збільшення попиту на високоосвічених, висококваліфікованих працівників, що мають високий комунікативний потенціал, вміють продукувати нові знання, ідеї, методи; поширення нестандартних форм зайнятості, а саме – стає популярною самозайнятість та інші форми зайнятості поза сферою традиційних відносин «працівник-роботодавець»; збільшення розриву між трудовими доходами і продуктивністю.

Тобто, виникнення нових, поширення нестандартних та зміна існуючих форм зайнятості є неминучим процесом, що повинен забезпечити додаткові конкурентні переваги для роботодавців та сприяти підвищенню якості трудового життя для працівників. Тому варто виокремити позитивний вплив поширення нових та зміни існуючих форм зайнятості на економічний розвиток країни, що проявляється на рівні індивідів, роботодавців та національної економічної системи.

Для індивідів найбільш привабливими та перспективними рисами є: можливість прийняття більш ризикових рішень; можливість вибору роботи, що відповідає особистим професійним здібностям; підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю; підвищення рівня успішності індивіда; отримання гарантованого прибутку та збереження зайнятості; підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці; підвищення рівня використання отриманих знань у праці; більш повне використання професійно-кваліфікаційного і творчого потенціалу особистості; можливість кар'єрного та професійного росту; можливість нагромадження особистого капіталу; зростання рівня та якості життя; забезпечення інноваційної активності.

Для роботодавців важливим є: підвищення продуктивності праці; посилення активів компанії, пов'язаних із людським капіталом; зростаюча якість трудового життя; збільшення рівня доходу підприємства; підвищення інноваційності та мобільності кадрів; формування у працівника інноваційно значущих рис, їх готовності і здатності до освоєння нових технологій, продуктів, до роботи з новими засобами виробництва, до освоєння нових знань, умінь та навичок; підвищення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня працівників, формування сучасних компетенцій; збільшення ефективності використання кадрів.

Позитивна перспектива для держави пов'язана із стабілізацією сукупного попиту; макроекономічною стабільністю та соціальною згуртованістю; швидким реагуванням на кризу та структурні зрушення; забезпеченням продуктивної зайнятості та розвитком підприємництва; розвитком людського капіталу; підвищенням рівня конкурентоспроможності держави на світовому ринку; підвищенням рівня соціальної відповідальності усіх учасників соціально-трудових відносин; підвищенням інтелектуального та освітнього потенціалу; формуванням якісно нового змісту економічного розвитку країни.

Водночас зазначений процес поширення нестандартних та зміни існуючих форм зайнятості створює низку соціальних ризиків як для роботодавців, так і для працівників, що потребує розробки інструментарію його регулювання, вдосконалення нормативно-правової бази щодо регламентації трудових відносин за новими формами зайнятості, створення ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудова відносин.

Перш за все, потребує оновлення чинне законодавство в сфері зайнятості з урахуванням поширення нових форм зайнятості: очікують на ратифікацію Конвенції МОП, що стосуються нестандартних форм зайнятості; актуальним є внесення змін і доповнень до нормативно-правових актів, що мають регулювати специфічні трудові відносин між усіма його учасниками в умовах самозайнятості, неповного робочого дня, роботи за строковими трудовими договорами та спроможними забезпечити захист працівників, зайнятих як в стандартних, так і нестандартних умовах; нового змісту набуває система договірної регулювання трудових відносин за рахунок внесення змін і доповнень до угод і договорів, що укладаються на національному, регіональному, галузевому та виробничому рівнях; також суспільно затребуваною є розробка та реалізація програм соціального страхування на основі внесків для самозайнятих, а також забезпечення пенсійних прав працівників, що залучені до нестандартних форм зайнятості.

Такі нововведення в області нормативно-правового забезпечення політики зайнятості допоможуть розширити юридичне, а в деяких випадках і реальне забезпечення соціального захисту працівників, зайнятих у нестандартних формах праці за допомогою таких заходів, як визначення нових категорій платників, спрощення порядку реєстрації та збору податків, а також субсидування внесків до системи соціального захисту [9].

Сучасне стрімке поширення сектора послуг у системі суспільного виробництва потребує впровадження активної політики на ринку праці щодо швидкого реагування на зміни у попиті та ефективного формування нового професійно-освітнього потенціалу населення, а саме – висококваліфікованих кадрів, які здатні забезпечити ефективне використання отриманих знань, умінь та навичок, а також активно впроваджувати новітні методи праці [10]. В цьому контексті нового змісту набуває проблема забезпечення відповідності та збалансованості між професійно-кваліфікаційною структурою підготовки кадрів та потребами ринку праці. Важливо забезпечити безперервне оновлення знань і навичок протягом усього трудового періоду робітника. Доцільно значно збільшити роль і відповідальність роботодавців для створення і підтримки рівня здібностей, умінь та навичок робітників.

Сприяння формуванню здатності до інноваційної праці у персоналу вимагає визначення низки заходів в сфері освіти та соціально-трудова відносин, а саме: формування у сучасних випускників професійних навичок та компетенцій, стимулювання їх творчості, активності та ініціативи, створення дієвих стимулів для інноваційної діяльності, розвиток конкуренції на робочому місці.

Необхідним також є впровадження в практику управління в Україні методичних підходів щодо прогнозування потреби національної економіки в працівниках з урахуванням змін в структурі зайнятості. У рамках зазначеного прогнозування доцільно здійснювати оцінку сучасних тенденцій економічного розвитку країни; впровадження постійного моніторингу професійно-кваліфікаційної структури зайнятих; прогнозування індикаторів зайнятості на національному, регіональному і галузевому рівні; визначення видів економічної діяльності, що є визначальними для динаміки зайнятості населення.

Висновки. Сучасний стан системи зайнятості характеризується зниженням загальносвітових рівнів зайнятості й економічної активності населення, сталим зростанням продуктивності праці в глобальній економіці за відсутності суттєвих коливань, зниженням рівня зайнятості населення у сільськогосподарському секторі глобальної економіки і підвищенням рівня зайнятості в секторі послуг. За таких умов актуальним є поширення нових та зміна існуючих форм зайнятості, що сприятиме

формуванню якісно нового рівня розвитку економіки країни, забезпеченню додаткових конкурентних переваг для роботодавців та підвищенню якості трудового життя для працівників. Реалізація запропонованих напрямів регулювання сфери зайнятості забезпечить вдосконалення нормативно-правової бази щодо регламентації трудових відносин за новими формами зайнятості, швидке реагування на зміни у попиті та формування ефективної системи прогнозування потреби національної економіки в працівниках з урахуванням змін в структурі зайнятості.

Список використаних джерел:

1. World Social Protection Report 2014-15: Building economic recovery, inclusive development and social justice [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf.
2. Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf.
3. Eurostat Statistics Explained. Employment statistics [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.
4. Eurostat Statistics Explained. Employment rate, age group 15–64, 2004–14 (%) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rate,_age_group_15%E2%80%9364,_2004%E2%80%9314_%28%25%29_YB16.png.
5. World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf.
6. World employment and social outlook: Trends 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf.
7. Демографічна і соціальна статистика України [Електронний ресурс] / Держ. служба стат. України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Інформаційно-аналітична записка «Забезпечення зайнятості – головне завдання соціальних партнерів» [Електронний ресурс] / Федер. профспілок України. – Режим доступу: [http://www.ntser.gov.ua/split/files/content/Аналiт. довiдка до п. 1 \(профспiлки\).doc](http://www.ntser.gov.ua/split/files/content/Аналiт. довiдка до п. 1 (профспiлки).doc).
9. Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МБТ, 2015.
10. Руководство по формированию национальной политики в сфере занятости / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2013.

Ключові слова: нові форми зайнятості, структурні зміни, трансформація ринку праці, IT-сектор, високотехнологічні виробництва, модель структури зайнятості, самозайнятність, професійно-освітній потенціал.

Ключевые слова: новые формы занятости, структурные изменения, трансформация рынка труда, IT-сектор, высокотехнологичные производства, модель структуры занятости, самозанятость, профессионально-образовательный потенциал.

Keywords: new forms of employment, structural change, the transformation of the labor market, IT-sector, high-tech production, model of the structure of employment, self-employment, vocational and educational potential.