

3. Maintaining Temperature Integrity along a Cold Chain // The Geography of Transport Systems - https://transportgeography.org/?page_id=4343 (27.09.2018)
4. Довбня С. Современный распределительный центр для свежих овощей и фруктов / Выставка-конференция «Холодная логистика 2016», 4-5 августа 2016, Одесса - https://uhbdp.org/images/uhbdp/pdf/Cold_Chain_2016/1.2_S.Dovbnya.pdf (27.09.2018)
5. Потапов С. Холодная цепочка - основополагающие принципы. Звенья «холодной цепи» для свежих овощей и фруктов // Выставка-конференция «Холодная логистика 2016», 4-5 августа 2016, Одесса - https://uhbdp.org/images/uhbdp/pdf/Cold_Chain_2016/1.1_Potapov.pdf (27.09.2018)
6. Promoting Food Security and Safety via Cold Chains (2006) - <https://www.giz.de/expertise/downloads/giz2017-en-food-security-cold-chains.pdf> (27.09.2018)
7. Український проект бізнес-розвитку плодоовочівництва - <https://uhbdp.org/ua/> (27.09.2018)

Зарічкова М.В., Аргюх Т.О.

Кафедра управління та економіки фармації Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету, Харків, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ФЛЕКСИБІЛІЗАЦІЇ ТА ПРЕКАРИЗАЦІЇ В УКРАЇНІ ЯК ІННОВАЦІЙНИХ ФОРМ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА РИНКУ ПРАЦІ

zarichkova@ukr.net

На сьогодні в Україні існують форми трудової зайнятості, які значно відрізняються від стандартних трудових відносин. Передусім, це неофіційна праця, масштаб якої оцінюють в 4,3 млн осіб. Приватні підприємства навіть після зменшення соціального внеску часто не оформлюють трудові договори або ж підміняють їх цивільними. Це позбавляє захисту працівників від дискримінації з боку роботодавця, права на мінімальну зарплату та безпечні умови праці. У 2016 році інспекторами праці виявлено приховування трудових відносин лише щодо 4730 працівників (60% із них працювали без повідомлення ДФС).

В 2017 році кількість офіційних самозайнятих складає близько 2 млн. осіб, однак частина з них насправді є псевдо-підприємцями. Безліч осіб виконує певні роботи навіть без статусу ФОП, вважаючи себе фрілансерами. Громадяни вбачають у подібних неформальних відносинах розширення свободи та право змінити місце роботи будь-коли. Насправді, ж у більшості випадків вони позбавляються всіх соціальних гарантій та можливості отримання винагороди взагалі.

У багатьох країнах ЄС атипова праця часто є вибором працівників і дозволяє поєднувати роботу із сімейними обов'язками. Проте в Україні вона вимушена. Негатив від атипової зайнятості для працівника є очевидним. Але від неї страждають і підприємці. Незадекларована праця веде до підвищеного травматизму, відтак якість трудових ресурсів погіршується. Тимчасовий найм не сприяє підвищенню кваліфікації та зменшує мотивацію, тому продуктивність падає. Нестабільність положення веде до того, що люди менше споживають, тому страждає економіка в цілому.

За даними «Global Competitiveness Index 2017-2018» низька продуктивність праці в Україні зумовлена низькими зарплатами, а не жорсткістю трудового законодавства. Так, за критерієм «Restrictive labor regulations» наша країна отримала лише 1.7 бали.

За даними глобального рейтингу «Doing Business-2017» в 2017 році зарплату 133 доларів США отримували некваліфіковані працівники у Індії та Сьєрра-Леоне – країнах з нижчим ВВП на душу населення ніж в Україні. Втім, і такий розмір зарплати багатьом українським роботодавцям видається непосильним. Зростає попит на атипові форми зайнятості, які дозволяють економити кошти власників та не надавати певні соціально-економічні гарантії. Особливо хитким стає становище молоді та жінок, яким отримати роботу ще важче і вони

змушені працювати на атипових контрактах. Соціально-економічним наслідком цього стає прекарізація – залежність від випадкового заробітку та непевність у майбутньому.

Нами було проаналізовано основні передумови формування соціальних гарантій та інновацій на ринку праці щодо трансформації зайнятості та встановлено, що найбільш поширена в Україні нестандартна форма зайнятості це - прекарізація. Така тенденція характерна і для всього світу, так до глобальних трендів відносять: надмірну освіченість, безробіття та прекарізацію, що призводить до:

- залучення молоді до нестабільної прекарної праці;
- робота молоді за спеціальністю нижчої кваліфікації у порівнянні зі здобутою освітою;
- вищого рівня офіційного безробіття, аніж серед інших груп населення.

Поширеним явищем стала також «недобровільна тимчасова робота»: короткостроковий контракт і неповний робочий день. Середній показник по ЄС показує збільшення з 40% у 2005 році до 43,3% в 2014 році (в Україні застосування короткострокових договорів не дуже поширене, натомість поширені взагалі неоформлені трудові відносини).

Зазначене вище доводить актуальність наукових і практичних досліджень в цьому напрямку як з методологічної, так і з практичної точки зору. Актуальність тематики також підтверджують статистичні дані представлені на рис., так по Україні кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років складає 3695,6 тис. осіб, а найвразливіша вікова група це працівники у віці 40-49 років. Слід зазначити, що в Україні молодь та жінки знаходяться у зоні ризику атипової праці.

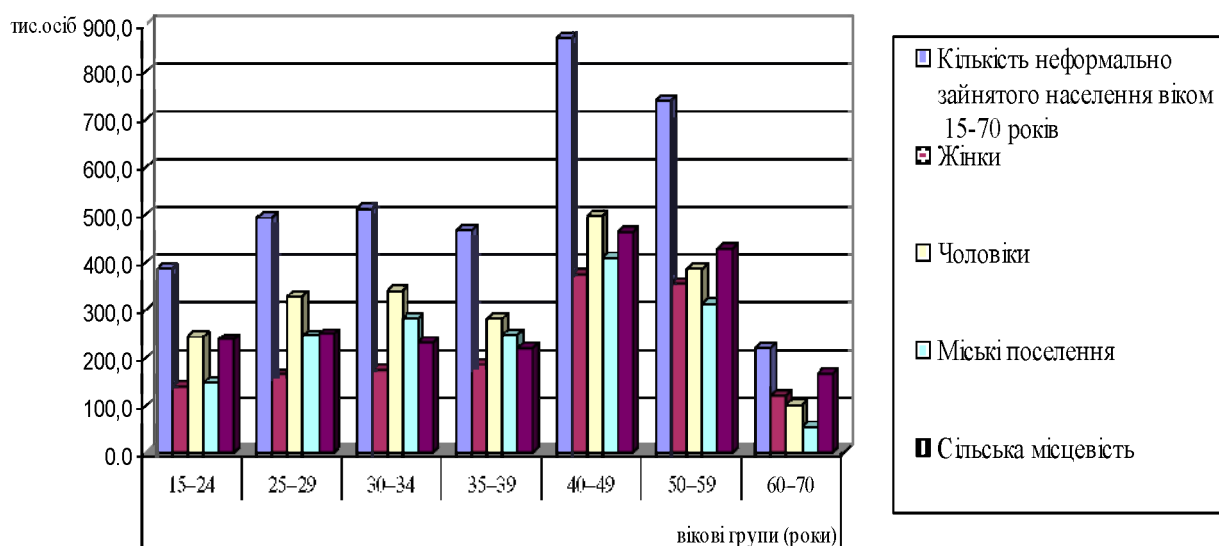


Рис. Неформально зайняте населення за статтю, місцем проживання та віковими групами у 2017 році

Для багатьох працівників фармацевтичного сектору тема атипової зайнятості є теж актуальною, а такі короткострокові контракти і договори, дозволяють підзаробити, але не дають впевненості у майбутньому та відчуття стабільності працюючих. А саме така форма зайнятості обіцяє стати дуже і дуже поширеною у недалекому майбутньому, особливо для молодих спеціалістів фармації та студентів.

Тому для запобігання негативних тенденцій на ринку праці держава повинна грати активнішу роль у економіці, і створюючи робочі місця в державному секторі, і заохочуючи підприємців за допомогою стимулів у перспективних галузях, зокрема фармації, охорони здоров'я та ін.

Необхідно стимулювати працівників і роботодавців до виходу з «тіньового сектору». Встановлення додаткових соціально-економічних вигод, таких як перспектива отримання

орендного житла, більшої вихідної допомоги та вищої доплати є переконливим аргументом на користь укладення офіційного трудового договору.

Враховуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що на сьогодні одним з найбільш важливих ризиків та особливостей запровадження соціальних інновацій на ринку праці щодо європейської трансформації зайнятості є прекарізація. В країнах ЄС феномен прекарізації має як негативні наслідки, так і позитивні, наприклад, забезпечує гнучкість зайнятості серед молоді, натомість в Україні прекарізація призводить до негативних тенденцій на ринку праці.

Тому для запобігання негативних тенденцій від інноваційних форм соціально-трудова відносин флексибілізації та прекарізації, в Україні необхідно створювати керований ринок праці, що в свою чергу, сприятиме підвищенню якості соціального захисту працюючих, зокрема спеціалістів фармації та забезпечить широкий перелік форм трудових відносин, які передбачені законодавчим полем відповідно до запитів спеціалістів фармації.

Ковцур К.Г.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет, Харків, Україна

ДО ПИТАННЯ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОБСЛУГОВУВАННЯ КЛІЄНТІВ ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

kovtsyur@ukr.net

На сьогоднішній день роздрібна торговельна мережа після виходу зі світової кризи продовжує активно розвиватися. Згідно з даними Держкомстату України майже половина товарооберту припадає на торгові точки «дрібних» форматів, таких як «магазин біля дому», кіоск. Для ритмічної роботи системи доставки партійних вантажів у роздрібну торговельну мережу необхідно оптимізувати роботу транспортної ланки. Тут однією з головних проблем є проблема скорочення витрат на доставку продукції споживачам в ланцюгах постачань.

В процесі товароруку процес доставки часто є завершальною стадією процесу. Своєчасність, якість виконання операцій впливають на безперебійність торгівлі і на якість обслуговування торгових точок. Такі операції як вивчення попиту торгових точок, періодичність заявок на завезення товарів, формування оптимального асортименту, організація реклами і інформації дозволять підприємству-виробнику забезпечити ефективну роботу з торговими точками в процесі доставки товарів у торговельну мережу. Раціональна організація доставки товарів у торговельну мережу дозволить ефективно використовувати транспорт в ланцюзі постачань, що призведе до зниження витрат на доставку з урахуванням можливих втрат, пов'язаних з неповним завезенням товарів у торговельну мережу.

У торговельних точках будь-яких форматів попит на продукцію має значні коливання, викликані не тільки сезонними змінами, але і особливостями потреб покупців. На транспорті при невиконанні встановлених нормативних строків доставки вантажів, повноти замовлення застосовується система штрафних санкцій. Розмір штрафів обчислюється у відсотках від величини цін перевезеної продукції (вантажів). Значні коливання сумарного попиту на маршрут ведуть до нераціональної роботи ланцюга постачань. Зміна вантажопідйомності парку рухомого складу в умовах змінного попиту неможливо незалежно від того, є цей рухомий склад власний або найманий. Тому раціонально створювати страховий запас по вантажопідйомності в самому кузові автомобіля з метою зменшення витрат на доставку з урахуванням штрафів за недозавезення.

Перевезення споживчих товарів здійснюються найчастіше на постійних розвізних маршрутах, де кількість пунктів заїзду на маршрут і послідовність об'їзду не змінюється. Перепроектування маршрутів в умовах реального часу дозволить раціоналізувати роботу транспорту в ланцюзі постачань, коли виникають зміни (відсутність замовлення від постійних клієнтів, або навпаки, замовлення в більшому обсязі, сходження автомобіля з лінії тощо). Однак, перепроектування заздалегідь розроблених маршрутів не завжди можливо в умовах реального часу. Водії та експедитори мають справу з великою кількістю пунктів заїзду, де їм