

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
імені М.В. ПТУХИ**

ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ

ІННОВАЦІЙНІ ВИДИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ РОЗВИТКУ

Колективна монографія

Київ — 2016

Рецензенти:

чл.-кор. НАН України, д-р екон. наук, заступник директора
Інституту демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України О.В. Макарова,
д-р екон. наук, проф., заслужений діяч науки і техніки України,
головний співробітник відділу соціальної інфраструктури
Інституту демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України Н.М. Деєва,
д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри маркетингу
та поведінкової економіки ВНЗ «Університет економіки
та права «КРОК» І.Л. Петрова

Затверджено до друку Вченою радою Інституту демографії
та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України
(протокол від 30 грудня 2016 р. № 26)

Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — К., 2016. — 328 с.

ISBN 978-966-02-8246-9

Монографію підготував колектив науковців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. В сучасних умовах пріоритетного значення набуває розвиток інноваційної зайнятості як необхідної передумови формування суспільства знань. Наукове осмислення тенденцій змін зайнятості в результаті поширення наукоємних та інформаційних технологій дало змогу обґрунтувати напрями регулювання сфери зайнятості враховуючи вплив інноваційних факторів розвитку. Здійснено типологізацію інноваційних видів зайнятості з урахуванням демографічного, техніко-інформаційного, економічного, освітньо-професійного, соціального та інституційного вимірів. Діагностовано та класифіковано основні ризики та загрози розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні за результатами аналізу впливу чинників у межах релевантної ретроспективи та сьогодення. Розроблено рекомендації щодо стимулювання розвитку інноваційної зайнятості з метою забезпечення відповідності структурних зрушень на ринку праці пріоритетам реконструкції економіки України.

Монографія розрахована на фахівців у галузі демографії, соціальної економіки і соціальної політики, працівників державного управління, викладачів, аспірантів, студентів економічних та інших гуманітарних спеціальностей.

Повнотекстову версію монографії українською мовою розміщено у вільному доступі на офіційному сайті Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України за посиланням: <http://www.idss.org.ua/public.html>.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
--------------------	----------

РОЗДІЛ 1. ІННОВАЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ: ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ І ТИПОЛОГІЗАЦІЯ.....	8
---	----------

1.1. Теоретичні засади дослідження інноваційних змін зайнятості.....	8
---	---

1.2. Типологізація інноваційної зайнятості та особливості її проявів у сучасних умовах	29
---	----

1.3. Розвиток інноваційних видів зайнятості в умовах глобалізації	51
--	----

Список використаних джерел	66
----------------------------------	----

РОЗДІЛ 2. ДЕТЕРМІНАНТИ ТА ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ	72
--	-----------

2.1. Економічні чинники формування та розвитку зайнятості інноваційного типу.....	72
--	----

2.2. Демографічні передумови реалізації інноваційних змін у зайнятості	94
---	----

2.3. Вплив соціальних чинників на активізацію інноваційної зайнятості.....	114
---	-----

2.4. Освітньо-професійна детермінанта розвитку інноваційних видів зайнятості	142
---	-----

2.5. Інституційні чинники розвитку інноваційної зайнятості	157
---	-----

2.6. Територіальні детермінанти та передумови розвитку інноваційних видів зайнятості	184
---	-----

Список використаних джерел	202
----------------------------------	-----

**РОЗДІЛ 3. МОЖЛИВОСТІ ТА РИЗИКИ РОЗВИТКУ
ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ210**

3.1. Формування сприятливого середовища для реалізації
інноваційної зайнятості.....210

3.2. Соціальні ризики і загрози розвитку інноваційної
зайнятості219

Список використаних джерел254

**РОЗДІЛ 4. ПЕРСПЕКТИВИ ТА ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ
ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ257**

4.1. Основні напрями і механізми розвитку інноваційних
видів зайнятості257

4.2. Перспективи забезпечення інноваційної
зайнятості в Україні280

4.3. Стратегічні пріоритети активізації інноваційного
потенціалу зайнятості в Україні300

Список використаних джерел319

ВИСНОВКИ321

ВСТУП

Модерні тенденції суспільного розвитку визначають необхідність забезпечення можливостей людського розвитку на основі підвищення добробуту людей, створення належних умов для реалізації людського потенціалу, розширення прав і свобод кожної людини. Пріоритетного значення в умовах технологічних змін, стрімкого поширення інновацій набуває посилення готовності та здатності країн до розбудови інноваційного суспільства на основі використання сучасних знань і технологій, покращення якості людського потенціалу. Необхідною передумовою переходу до економіки знань, як зазначено у «Доповіді про людський розвиток 2016» Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН), є забезпечення можливостей навчання упродовж життя для усіх, набуття навичок, необхідних для підвищення продуктивності праці, гарантування вищого рівня доходів, гарного здоров'я та професійної реалізації.

Наукове видання Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України за тематичним напрямом «Людський розвиток в Україні» присвячене дослідженню трансформаційних змін зайнятості під впливом поширення наукоємних та інформаційних технологій, визначенню стимуляторів або дестимуляторів розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні, обґрунтуванню напрямів регулювання сфери зайнятості з урахуванням впливу інноваційних факторів розвитку.

У першому розділі монографії узагальнено теоретичні підходи до дослідження проблем формування інноваційної зайнятості з урахуванням впливу структурних змін в економіці. Досліджено економічний зміст поняття «інноваційна праця», визначено її характерні ознаки, зокрема суб'єктивний, нестандартний та неординарний характер праці, її неоднорідність, дискретність і низький ступінь регламентації. На основі визначення відмінностей між традиційною та інноваційною працею окреслено передумови формування креативного класу, базовими цінностями якого є особистісна самореалізація, індивідуальні свободи, можливості формування нових поведінкових моделей трудового життя і кар'єри.

Обґрунтовано об'єктивність процесу формування гнучкого, динамічного інноваційного типу зайнятості, що передбачає постійне оновлення змісту та форм зайнятості, якісних змін професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, реалізації освітнього і творчого потенціалу населення у сфері праці. Доведено, що невід'ємними складовими формування працівника інноваційного типу є не тільки високий освітній рівень, але й здатність до креативного, новаторського мислення, висока техніко-технологічна культура, готовність швидко адаптуватися до постійних

змін ринку праці, здатність до сприйняття та відтворення нових знань, технологій та ідей. Здійснено типологізацію інноваційних видів зайнятості з урахуванням демографічного, техніко-інформаційного, економічного, освітньо-професійного, соціального та інституційного вимірів.

Другий розділ монографії присвячений дослідженню демографічних, соціально-економічних, освітньо-професійних, інституційних і територіальних чинників впливу на кількісні та структурні параметри інноваційної зайнятості в умовах структурних змін. Визначено передумови формування та розвитку інноваційних видів зайнятості, проаналізовано специфіку впливу демосоціальних, економічних та інституційних структур, якими визначено потреби та первинний рівень соціалізації, на характер праці та форми залучення до інноваційної зайнятості. Обґрунтовано основні чинники розвитку інноваційної зайнятості у просторовому вимірі, здійснено їх класифікацію. Розроблено картосхему територіальної локалізації наукової та науково-технічної діяльності як головної передумови розвитку та поширення інноваційної зайнятості на основі оцінки сукупності обраних індикаторів, що дало змогу здійснити типологізацію регіонів за ознакою концентрації цього виду діяльності.

У третьому розділі монографії за результатами аналізу впливу чинників у межах релевантної ретроспективи і сьогодення діагностовані та класифіковані основні демографічні, соціальні, економічні й інституційні ризики та загрози розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні. Досліджено особистісні та соціальні загрози інноваційної зайнятості, похідні від соціальних ризиків. Доведено, що особистісні загрози пов'язані передусім із порушенням балансу «життя — робота», погіршенням соціального, психічного, фізичного здоров'я, деформацією ціннісних настанов людини. Визначено, що через соціальні загрози знижується соціальна згуртованість, зменшується цінність колективних дій і роль соціального діалогу, наростає асиметрія трудових відносин.

У четвертому розділі монографії запропоновано механізм забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості, розроблено пропозиції та рекомендації щодо формування стратегії інноваційної зайнятості в Україні. Також здійснено оцінку перспектив і напрямів розвитку інноваційної зайнятості з урахуванням впливу реконструкції економіки України на основі використання сценарного підходу. Зокрема, передбачено можливості реалізації сценаріїв: технологічного прориву; ринкової орієнтації розвитку інноваційної зайнятості; накопичення інноваційного потенціалу зайнятих; соціально орієнтованого розвитку ринку праці за рахунок активізації зовнішніх чинників. Визначено напрями регулювання сфери зайнятості, що передбачає удосконалення нормативно-правової бази щодо регламентації соціально-трудових відносин із урахуванням впливу демографічних змін і структурних зрушень в економіці, посилення ролі

інноваційних засад освітнього та професійного розвитку трудового потенціалу.

Дослідження виконав авторський колектив під керівництвом академіка НАН України, доктора економічних наук, професора Е.М. Лібанової (вступ, 1.2, 4.3): О.М. Гладун, д-р екон. наук (2.2), О.І. Дяконенко, канд. екон. наук (2.6, 4.2), В.Л. Жаховська, канд. екон. наук, старш. наук. співроб. (2.6, 4.2), І.Л. Жук, канд. екон. наук, старш. наук. співроб. (1.2), Т.А. Заяць, д-р екон. наук, проф. (2.6, 4.2, 4.3), В.П. Звонар, канд. екон. наук, старш. наук. співроб. (3.2), С.В. Іващенко (2.1), Л.М. Ільїч, канд. екон. наук, доц. (1.1, 1.2, 4.3), Г.О. Краєвська, канд. екон. наук (2.6, 4.2), М.О. Кримова, канд. екон. наук (1.2, 2.4, 4.1, 4.3), Н.В. Кулик (2.2), Н.М. Левчук, д-р екон. наук, старш. наук. співроб. (2.2), Л.С. Лісогор, д-р екон. наук, проф. (1.3, 2.1, 4.2, 4.3), І.С. Марченко, канд. екон. наук (2.5), І.М. Новак, канд. екон. наук, старш. наук. співроб. (1.2, 1.3, 2.3), Л.Г. Ткаченко, канд. екон. наук, старш. наук. співроб. (2.3), В.В. Хвалінська (2.2), В.В. Черніченко, канд. екон. наук (2.1), В.О. Чувардинський (3.1), П.Є. Шевчук, канд. екон. наук, старш. наук. співроб. (4.2), О.І. Цимбал, д-р екон. наук, старш. наук. співроб. (2.3, 3.2), Н.С. Якімова, канд. екон. наук (2.5, 3.2, 4.1, 4.3), О.М. Ярош, канд. екон. наук, старш. наук. співроб. (2.3).

РОЗДІЛ 1. ІННОВАЦІЙНА ЗАЙНЯТИСТЬ: ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ І ТИПОЛОГІЗАЦІЯ

1.1. Теоретичні засади дослідження інноваційних змін зайнятості

Посилення тенденцій глобалізації світової економіки призводить до активізації процесів перерозподілу матеріальних, фінансових і трудових ресурсів між суб'єктами світового економічного простору, спрямованих на досягнення стійких конкурентних переваг. Водночас рівень доступу до ресурсів та ефективність їх використання залежить від рівня економічного розвитку цих суб'єктів, що, відповідно, загострює проблему нерівноправності економічно слабо розвинених країн у міжнародній конкурентній боротьбі.

В умовах посилення конкуренції між країнами актуалізуються питання отримання економічно розвиненими країнами конкурентних переваг, безпосередньо пов'язаних із активізацією ролі науково-технічних досягнень та інновацій у структурі динамічних порівняльних переваг. Це стосується проходження усіх стадій життєвого циклу продукту, починаючи від створення товарів або послуг, переходу від виробника до споживача, та закінчуючи утилізацією.

Пріоритетного значення, передусім, набувають такі інноваційні фактори розвитку як науковий рівень виробництва, технологічний рівень капіталу, висококваліфікована робоча сила, економія ресурсів і новаторський стиль управління. Формування «нової економіки» безпосередньо пов'язано з посиленням тенденцій глобалізації, що проявляється у концентруванні найбільш рентабельних видів бізнесу (з найбільшим вмістом валової доданої вартості); перехід до високотехнологічної структури національного виробництва; винесення за межі країни промислово-технологічних циклів ресурсоємних виробництв. Динамічні конкурентні переваги в умовах глобалізації світовогосподарських зв'язків отримують національні економіки, які базуються на знаннях (*knowledge-based economy*), що було зазначено у резолюціях Ліссабонського самміту у березні 2000 р. Водночас активізація інноваційних змін трансформує процеси конкуренції, оскільки динамічні переваги отримують саме ті країни, які демонструють стабільний прогрес не лише на товарних ринках, але й на ринках капіталу, матеріальних ресурсів та інформації. Вихід на зовнішні ринки тісно пов'язаний із можливостями застосування прогресивних технологій, що призводить до поступового зміщення застарілих (архаїчних) технологічних укладів на економічну «периферію».

Згідно з теорією «довгих хвиль» Миколи Кондратьєва, в історії технологічної еволюції світового господарства виокремлено «п'ять хвиль (етапів)», які обумовили формування відповідних технологічних укладів [30, с. 225].

Перша хвиля еволюції світового господарства сформувала первинний (I) технологічний уклад, який базувався на використанні нових технологій у текстильній промисловості, а також застосуванні енергії води (зокрема, запровадження водяних двигунів).

Друга хвиля еволюції призвела до активізації розвитку транспортної інфраструктури, верстатобудування та машинобудування, що обумовило перехід до механізації та часткової автоматизації виробництва (II технологічний уклад).

Третя хвиля еволюції світового господарства передбачала використання у промисловому виробництві електроенергії, розвиток важкого машинобудування, електротехнічної та хімічної промисловості (III технологічний уклад). Поступово прискорився розвиток автомобіле- та літакобудування, збільшилося виробництво кольорових металів, пластмас, товарів тривалого користування, засобів радіо- і телекомунікацій.

Четверта хвиля еволюції призвела до формування IV технологічного укладу, який ґрунтувався на розвитку енергетики, що передбачав, передусім, використання нафти, нафтопродуктів і газу, застосування засобів зв'язку, нових синтетичних матеріалів, пріоритетний розвиток машинобудування. На ринку набула поширення олігопольна конкуренція, з'явилися транснаціональні корпорації.

П'ята хвиля еволюції світового господарства обумовила виникнення V–VI технологічних укладів, що спиралися на досягнення у галузі мікроелектроніки, інформатики, біотехнології, генної інженерії, освоєння нових видів енергії, космічного простору, супутникового зв'язку. Поступово відбувався перехід від окремих, диференційованих фірм різних масштабів до єдиної мережі великих і дрібних фірм, з'єднаних електронною мережею [6, с. 43–46].

Пріоритетні позиції в економіках розвинених країн у сучасних умовах займають галузі V–VI технологічних укладів (мікроелектроніка, генна інженерія, космічні технології, засоби автоматизації та зв'язку, біотехнології), тоді як у країнах, що розвиваються, домінують надалі III–IV технологічні уклади. Найвагоміше значення для розвитку перспективних технологій має розширення внутрішнього попиту на продукцію I та II технологічних укладів.

Водночас, як цілком справедливо зазначав А.А. Чухно, треба враховувати, що розвиток продуктивних сил і технологічної організації виробництва, на які спирається цивілізаційний світоглядний підхід, – най-

важливіші критерії виокремлення трьох стадій суспільно-економічного прогресу: доіндустріальної (аграрної), індустріальної та інформаційної (постіндустріальної, сервісної). При цьому достатньо логічною є позиція В. Іноземцева, згідно з якою періодизацію цивілізаційного прогресу можна здійснити з урахуванням таких критеріїв:

- виробничий ресурс — первинні умови виробництва, сировина (доіндустріальний період); енергія (індустріальний період); інформація (постіндустріальний період);
- тип виробничої діяльності — стадія добування (*extraction*; доіндустріальний період); стадія виготовлення (*fabrication*; індустріальний період); стадія послідовного оброблення (*processing*; постіндустріальний період);
- характер базових технологій — трудоємні (доіндустріальний період); капіталоємні (індустріальний період); наукоємні (постіндустріальний період) [20].

Найбільше у разі переходу від доіндустріального до постіндустріального етапу розвитку суспільства змінюються технологічний спосіб виробництва, характер виробничих відносин і праці.

У рамках доіндустріального періоду, що характеризувався виконанням робіт з добування ресурсної сировини, пріоритетного значення набували процеси, пов'язані з отриманням та первісною обробкою ресурсів, найбільш придатних для задоволення потреб першої необхідності. За умов збереження трудоємного характеру базових технологій на цій стадії розвитку суспільства найбільшим залишався попит на некваліфіковану працю, пов'язану з виконанням простих операцій.

Найважливішою ознакою *індустріальної моделі* суспільства завжди було домінування форм організації виробництва та праці, що характеризувалися спеціалізацією найманих працівників з виконання обмеженої кількості чітко регламентованих виробничих операцій. За умов збереження капіталоємного характеру базових технологій індустріальне виробництво потребувало стандартизованої робочої сили, оскільки у традиційних секторах економіки робітники виконували прості рутинні операції з обслуговування машин. Це проявлялося у підвищенні попиту на кваліфікованих робітників з інструментом в умовах посилення автоматизації виробництва, спеціалізації; зростання трудової мобільності населення; підвищення ролі освіти та кваліфікації; урбанізації; формування інституцій та культурних цінностей (освіти); регулювання відносин за допомогою контракту найму. Загалом, спеціалізація з виготовлення необхідної продукції обумовила превалювання елементів жорстко регламентованої праці у змісті трудових процесів, характерних для переважної більшості робітників індустріальних виробництв.

Поступово на зміну індустріальній моделі суспільства прийшла *модель постіндустріальна*, яка характеризується збільшенням частки високотехнологічних виробництв; посиленням інтелектуалізації виробництва та інформатизації суспільства; виникненням нових технологічних процесів, використанням нової техніки, нових видів сировини і виробництвом нових видів продукції; зниженням частки виробничого сектору й зростанням сектору послуг. Саме вони формують стратегічні сектори національних економік, а також є основними причинами глобальних змін у структурі зайнятості на ринку праці. Перехід до постіндустріальної фази розвитку економічних і соціальних відносин передбачає посилення значення відтворення людського капіталу на інноваційній основі з використанням відновлюваних джерел енергії та забезпеченням рівного і вільного доступу до інформаційних мереж.

З переходом до постіндустріального суспільства архаїчні форми організації виробництва та праці, які суперечили потребам нової техніки і технології, стають низькопродуктивними. Пріоритетного значення поступово набуває творча, креативна праця, яка передбачала не тільки опанування професійних знань та навичок, але й систематичне їх оновлення. Постіндустріальна модель характеризується підвищенням попиту на професіоналів та фахівців на тлі зрушення демографічного базису відтворення населення; зростанням потреби в оновленні знань для обслуговування інформаційної інфраструктури; поглибленням взаємодії між державними та приватними інституціями; розвитком соціального партнерства.

На думку Д. Белла, якщо в доіндустріальний період сектор послуг охоплює сферу надання послуг з допомоги по дому, то в індустріальному суспільстві – транспорт, фінанси, а також побутові послуги, у постіндустріальному суспільстві з'являються нові види послуг, передусім, у гуманітарній сфері (у сфері охорони здоров'я, освіти та соціальному обслуговуванні), а також послуги професіоналів і технічних спеціалістів [5, с. 675]. Загалом, специфіка переходу від доіндустріальної до постіндустріальної стадій розвитку суспільства залежить від виробничого ресурсу, типу виробничої діяльності, характеру базових технологій. Саме залежно від цих критеріїв формується попит на працю, визначаються типи зайнятості (рис. 1.1).

Ефективність переходу від доіндустріальної моделі до постіндустріальної моделі економіки залежить від рівня готовності до трансформаційних змін – людського розвитку, розвитку соціального капіталу, підвищення глобалізаційних процесів, збільшення інновацій, забезпечення високого рівня економічної свободи, стимулювання підприємницької активності.

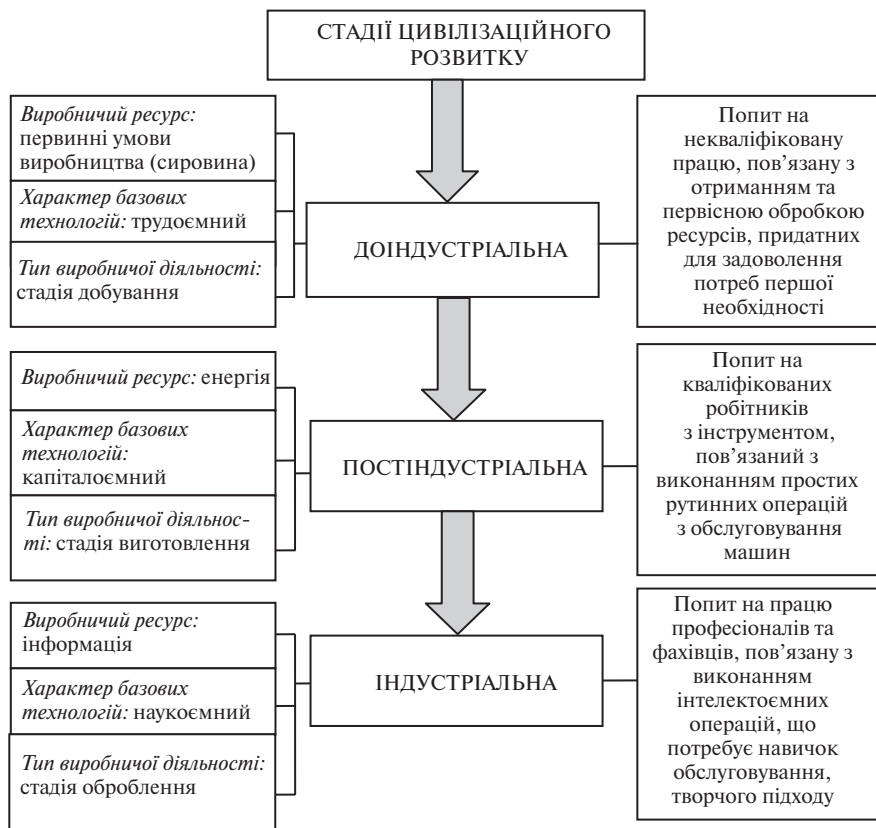


Рис. 1.1. Структурно-логічна схема стадій цивілізаційного розвитку у контексті формування попиту на працю

В умовах глобалізації відбувається поступовий перехід цивілізації до фази інформаційного суспільства, основними рисами якого є [18]:

- зростання ролі інформації, знань і інформаційних технологій у суспільстві;
- збільшення чисельності людей, зайнятих у сферах інформаційних технологій, комунікацій і виробництва інформаційних продуктів і послуг;
- наростання інформатизації суспільства із використанням телефонії, радіо, телебачення, мережі Інтернет, а також традиційних та електронних ЗМІ;
- створення глобального інформаційного простору, який забезпечує ефективну інформаційну взаємодію людей, їх доступ до

світових інформаційних ресурсів і задоволення потреб в інформаційних продуктах і послугах.

Необхідність формування інформаційної моделі розвитку обумовлена підвищенням попиту на фахівців з високим рівнем мобільності, креативності, інноваційності, адаптивності в умовах посилення наукоємності, поширення інформаційних технологій; посиленням ролі безперервної освіти; упровадженням інноваційних технологій надання освітніх послуг; здійсненням соціальних реформ для розвитку високотехнологічних інституцій та культури; активізацією процесу ефективного перерозподілу функцій між державними та недержавними інституціями; розвитком публічно-приватного партнерства; поширенням соціальної відповідальності бізнесу; розвитком інноваційних засад соціально-трудових відносин.

Притаманна економічно розвиненим країнам модель розвитку — *сервісна* — характеризується пріоритетністю сфери послуг та стрімким розвитком ІТ-сектору, що є ключовим для сфери послуг в усіх розвинених країнах світу: саме у цьому секторі спостерігається найбільш високий темп приросту зайнятості.

Високотехнологічні галузі в економічно розвинених економіках потребують ініціативних та освічених працівників, тоді як отримання конкурентних переваг інноваційного характеру можливе на основі залучення країни до єдиного інформаційного простору (за рахунок розширення доступу до Інтернет-технологій, розвитку інформаційно-комунікативних технологій). Одночасно сфера дії жорстко регламентованої, уніфікованої праці суттєво обмежується, поширення набуває зайнятість у сфері послуг.

Поступово відбувається перехід до сервісної моделі зайнятості, використання якої характерно як для сектору послуг з невисокою трудомісткістю, що потребує професійної підготовки (транспорт, фінансові послуги, телекомунікації), так і сектору послуг, пов'язаного з виконанням інтелектоємних операцій, що потребує навичок обслуговування (надання бізнес та персональних послуг) [19]. Відповідно залежно від сфери застосування, форми зайнятості, характеру мотивації та методів регулювання ринку праці науковці виокремлюють *інформаційну* та *рекреаційну* моделі зайнятості (табл. 1.1).

У сучасних умовах посилюється необхідність переходу від рекреаційної до інформаційної моделі зайнятості (з урахуванням структурних трансформацій ринку праці), оскільки поступово звужується демографічний базис функціонування ринку праці, відбуваються технологічні зміни, пов'язані з глобалізацією світового економічного та інформаційного простору, поширюються нестандартні форми зайнятості, збільшується зайнятість у сфері послуг. Розвиток перспективних технологій передбачає розширення внутрішнього попиту на продукцію технологічних укладів, що створюють основу для формування та реалізації інновацій.

Таблиця 1.1

Структура сервісної моделі зайнятості

Показник	Інформаційна модель зайнятості	Рекреаційна модель зайнятості
Сфера застосування	Зайнятість, пов'язана з рекреаційним обслуговуванням (туризм, індустрія розваг)	Наукові дослідження, освіта, культура, високотехнологічні та наукоємні виробництва
Форма зайнятості	Сезонність зайнятості, пов'язана з нерівномірністю розподілу робочого часу, що стимулює багатoproфільний характер роботи (гнучкі форми зайнятості)	Переважно дистанційна зайнятість, аутстафінг
Характер мотивації праці	Економічна та соціальна мотивація праці пов'язана з можливістю суміщення роботи з іншими видами діяльності, а також отриманням додаткового доходу (можливості самозайнятості)	Економічна та соціальна мотивація праці базується на збільшенні свободи економічної поведінки та вибору робочого часу
Методи регулювання ринку праці	Забезпечення можливостей підвищення кваліфікації на основі застосування традиційних моделей навчання	Удосконалення інститутів, що забезпечують гнучкі режими зайнятості, формування нових інститутів, що передбачають посилення ролі індивідуалізації праці

Джерело: [19, с. 233].

Водночас найбільш вагомі переваги від запровадження нових технологій отримують країни-інноватори, оскільки можливість отримання надприбутків на початкових стадіях життєвого циклу інновацій забезпечує цим країнам можливості інвестування та збільшення впливу на міжнародні ринки продукції та послуг. Це створює можливості для модернізації економіки та суспільства, що формує підґрунтя для забезпечення збалансованого розвитку ринку праці на основі використання інноваційних форм зайнятості, покращення якості людського розвитку.

Це актуалізує питання дослідження інноваційних засад формування економіки знань, що передбачає необхідність модернізаційних змін в економіці та суспільстві, запровадження технологічних нововведень та інновацій, посилення творчого характеру праці як передумови виникнення та поширення інноваційної зайнятості.

Переважає більшість науковців досліджувала проблеми формування економіки знань, акцентуючи увагу передусім на визначенні специфіки

процесу запровадження інновацій, трансформації змісту та характеру праці під впливом автоматизації. Аналізуючи умови формування економіки і суспільства знань, В.М. Геєць та В.П. Семиноженко зазначали, що необхідно забезпечувати можливості визнання інновацій, «перелив знань інновативного характеру через інститути трансферу та їх інституційне закріплення у навчальному (освітнянському) чи виробничому процесах» [7, с. 48].

Водночас деякі аспекти питань формування інноваційної зайнятості залишаються недостатньо дослідженими, що потребує більш детального аналізу специфіки формування інноваційної зайнятості в умовах модернізації економік та суспільства у країнах, що розвиваються.

В економічній літературі приділено достатньо уваги визначенню сутності «інновації» як економічної категорії. Поняття «інновація» (дослівно «нововведення») з'явилося в працях вчених німецької економічної школи Й. Шумпеттера та Г. Менша в 1930-х рр. Ці економісти вдосконалили ідеї відомого вітчизняного вченого М. Туган-Барановського та його послідовника М. Кондратьєва про циклічність коливань економічної активності. Вони запропонували розглядати науково-технічний прогрес, який відбувається в ході оновлення основного капіталу, як такий, що реалізується під впливом імпульсу «нововведень», які і задають частоту коливання всієї економічної системи. Розроблена Й. Шумпеттером та Г. Меншем концепція «інноваційного прогресу» з часом розвинулася в основи інноваційної теорії циклів кон'юнктури Кондратьєва, а розкритий ними механізм імпульсного поширення новацій почали застосовувати для дослідження широкого спектра проблем науково-технічного розвитку.

На сучасному етапі цивілізаційного розвитку суспільства поняття інновації, вперше введене до економічної науки Й. Шумпетером [74], пов'язано не лише з новими технологіями, створенням продуктів із новими корисними властивостями, удосконаленням менеджменту й маркетингу, але й із підвищенням ефективності функціонування складних соціально-економічних систем за рахунок упровадження організаційних інновацій. На думку А.М. Колота, трактування категорії «інновації» можна узагальнити за двома групами. Для першої групи характерне трактування інновації як результату творчого процесу у вигляді нових технологій, продукції, методів, управлінських рішень тощо. Згідно з іншим підходом, інновація визначена як процес уведення нових прогресивних технологій, виборів, підходів, елементів, принципів замість наявних [29].

Інновації залишаються основним джерелом сталого розвитку та суспільного прогресу, забезпечення довгострокового економічного зростання на основі підвищення конкурентоспроможності національних економік. Відповідно до критеріальних ознак, інновації можна згрупувати таким чином:

1) інновації, пов'язані зі зміною технології виробництва, насамперед, засобів і методів організації виробництва, які передбачають використання нових технологій виробництва, випуск удосконаленої продукції або принципово нової, впровадження інформаційних систем, використання нових джерел енергії;

2) інновації, пов'язані зі створенням нових товарів (послуг), які споживаються у сфері виробництва чи у сфері споживання, як правило з'являються у відповідь на усе більші вимоги споживачів, унаслідок намагання зберегти конкурентні переваги на зовнішніх і внутрішніх ринках тощо;

3) інновації, пов'язані з організацією та управлінням підприємством (організацією); передбачають використання нових методів та форм організації усіх видів діяльності підприємства та їх об'єднань: нововведення у фінансовій та бухгалтерській сферах діяльності, мотивації та оплаті праці, оцінці результатів діяльності, нові методи управління персоналом, системи стратегічного планування, прогнозування, моделювання процесів виробництва, постачання, збуту;

4) інновації, пов'язані із покращанням суспільного життя та активізацією особистості, колективу, громади; проявляються у змінах умов та способу життя, праці, культурних, екологічних та політичних аспектів, зміні способу життя у цілому. Такі інновації визначають нові «стратегії, концепції, ідеї або організації, які відповідають соціальним потребам» [75].

Зростання інноваційної моделі розвитку національної економіки може бути забезпечено на основі розширення спектра дії інноваційно орієнтованих форм підприємницької діяльності, запровадження відповідної інноваційної інфраструктури, посилення матеріальної та нематеріальної мотивації до складної, креативної праці. На думку Л.І. Федулової, інноваційною є така модель розвитку країни, яка безпосередньо ґрунтується на отриманні нових наукових результатів та їх технологічному впровадженні у виробництво, забезпечуючи приріст ВВП, головним чином, за рахунок виробництва і реалізації наукоємної продукції та послуг, якій притаманні такі риси:

- наявність державної політики і законодавства, спрямованого на стимулювання інноваційних процесів;
- переважання V технологічного укладу і перехід до VI (переважання електронної промисловості, виробництво комп'ютерів та програмного забезпечення, телекомунікацій, роботобудування, інформаційних послуг, виробництва та переробки газу, перехід до нано- та біотехнологій);
- пріоритети державної підтримки науки та освіти;

- переважання інтелектуального характеру праці над індустріальним;
- інтегровані технології;
- високовартісна робоча сила [25].

Інноваційний розвиток економіки нерозривно пов'язаний з її інформатизацією. У більшості сфер суспільного життя та діяльності інформатизація проявляється у подоланні кордонів для обміну інформацією у глобальному просторі. Також важливим є збільшення можливостей збирання, обробки, зберігання, передавання інформації та доступу до неї; розширення доступу до інформації для різних сфер людської діяльності; загострення проблеми інформаційної нерівності й бідності як на внутрішньому, так і на зовнішньому рівнях; поява нових форм зайнятості населення та збільшення попиту на людські ресурси, що володіють компетенціями виконувати інформаційні та інтелектуальноємні види робіт. До таких видів робіт належать роботи у сфері управління, фінансів, юриспруденції, маркетингу, наукової та освітньої діяльності, ЗМІ, охорони здоров'я, культури тощо. Саме масштаби інтелектуальної діяльності у розвинутих країнах свідчать про формування інноваційної економіки та відповідної моделі зайнятості. У цьому контексті зростає значення інтелектуальної праці як невід'ємної частини інноваційної економіки.

Відзначаючи пріоритетне значення інноваційних чинників для формування економіки знань і досліджуючи специфіку формування притаманного їй нового типу зайнятості, Е.М. Лібанова аргументувала необхідність забезпечення інтелектуалізації праці, динамічної секторальної, галузевої та внутрішньогалузевої реструктуризації зайнятості; підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили, створення нових типів праці та «оновлення» цілих сфер професій і компетенцій, розвитку самозайнятості нового типу, становлення «гуманної» зайнятості, посилення гнучкості ринку праці [34].

Варто зазначити, що виокремлення **інноваційної праці** як різновиду економічної та трудової діяльності у наукових дослідженнях було зумовлене необхідністю розмежування понять робочої сили та людського капіталу. Традиційно серед основних характеристик робочої сили виділяли фізичну та розумову здатність до праці, які вимагали різного функціонального напруження певних функціональних систем організму і зумовлювали врахування важкості та напруженості умов праці. Функціонально робоча сила у науці та практиці частіше ототожнюється з виконанням виробничих завдань, спрямованих на досягнення суспільно-корисного результату. Більш ємним, порівняно з нею, стало поняття людського капіталу, яке увібрало, окрім базових якісних характеристик, ще й потенційні. Це дало змогу розмежувати психофізіологічний, освітньо-професійний (інколи ототожнюється з інтелектуальним), трудовий, креативний, мо-

тиваційний та соціальний потенціали. Таким чином, нині вважають, що людський капітал, на відміну від робочої сили, за умови накопичення необхідних знань, навичок та вмінь, може бути рушієм прогресивного розвитку інноваційної економіки а його носії – отримувати вищу оплату праці, яка складатиметься з оплати праці робочої сили та міститиме відсоток за використання людського капіталу [35, с. 186]. Неодмінними передумовами реалізації праці носіїв людського капіталу з урахуванням їхніх освітньо-професійних і творчих складових є інформаційна насиченість праці, її інтелектуалізація, гуманізація та креативність.

Інформатизація та інтелектуалізація праці є закономірностями сучасного соціально-економічного розвитку. *Інформатизація праці* передбачає широке використання інформаційних технологій у виробничих процесах і вимагає якісно нової підготовки кадрів, які володіють не лише аналітично-діагностичними та дослідницькими компетенціями, пов'язаними зі збиранням, обробкою, передаванням та зберіганням інформації. Особливо важливою стає наявність комунікаційних навичок, що більше не ототожнюються винятково з культурою мовлення та навичками міжособистісного спілкування, а й передбачають мультимовність, мультикультурність, володіння навичками використання сучасних інформаційних технологій та віртуального спілкування.

Інтелектуалізацію праці тісно пов'язують зі зростанням значимості розумової праці у структурі суспільно-корисної праці. Фактично інтелектуалізація праці зумовлена механізацією та модернізацією виробництва з поступовим витісненням видів економічної діяльності та професій, що базуються на фізичній праці. Таким чином, процеси інтелектуалізації праці нерозривно пов'язані з процесами формування, розвитку та використання інтелектуальної складової людського капіталу. У свою чергу, це потребує від працівника необхідної освітньо-професійної підготовки; уміння самостійно підтримувати горизонтальні зв'язки, приймати оперативні та нестандартні рішення; наявності природних та набутих здатностей і навичок до творчої діяльності, знань щодо обміну інформацією з іншими людьми, необхідних у створенні інтелектуального продукту.

Процеси інтелектуалізації праці обумовлюють можливість активізації участі фахівців у суспільному виробництві та формування так званого «когнітаріату» (широкого прошарку найманих працівників інтелектуальної праці). Це посилює конкуренцію на ринку праці саме у тих сферах, що потребують найбільшого прикладання розумових і творчих здібностей. В умовах посилення процесів інтелектуалізації працівники мають бути зорієнтовані на постійний освітньо-професійний і особистісний розвиток, бути готовими до розв'язання широкого кола виробничих завдань, які вимагають нетрадиційних інноваційних підходів, пошуків нестандартних рішень у різнобічних аспектах професійної діяльності.

У науковій літературі переважна більшість фахівців аналізує інновації та інтелектуалізацію праці у тісному взаємозв'язку. Передусім це пов'язано з тим, що основним ресурсом фізичної праці є фізичні здібності людей, а розумової – знання та інтелектуальні здібності. Тому інноваційну працю науковці пропонують розглядати як психоемоційну енергію, яка певною мірою обґрунтовується прагненням до пізнання на фоні емоційного підкріплення. Насамперед посилюється значення розумової праці, порівняно з іншими видами діяльності, коли є потреба для виконання певного завдання вирішувати й інші, що виникають у процесі досягнення мети). Водночас О. Стремоусова справедливо підкреслює, що не варто ототожнювати інтелектуальну та інноваційну працю. Це пов'язано з тим, що інтелектуальна праця властива як розумовій, так і фізичній діяльності працівника. Однак, щоб інтелектуальна праця стала інноваційною, вона має бути творчою та креативною, націленою на створення нових продуктів, рішень і підходів [56]. Конкретизуючи цю тезу, А. Колот, І. Петрова та ряд інших науковців також зазначають, що за змістом інноваційна праця є творчою, гуманістичною, інтелектуальною діяльністю людини, включеною до інноваційного процесу, зорієнтованою на отримання якісно нового продукту та позитивного соціально-економічного ефекту від його впровадження [55].

У свою чергу, *гуманізація праці* покликана не просто забезпечити гідні умови праці та життєдіяльності працівників, збереження їхнього здоров'я, високої та тривалої працездатності, а й сприяти розвитку креативного потенціалу. Гуманізація праці є формою трансформації процесу традиційної праці таким чином, щоб вона якнайповніше задовольняла потреби творчої людини, забезпечувала всебічний розвиток її фізичних, розумових та організаторських здібностей і сприяла їх повноцінній реалізації. Гуманізація праці має забезпечувати:

- а) високу змістовність праці найманих працівників, що відповідає їхній кваліфікації, структурі та ієрархії потреб і мотивів;
- б) оптимальне пристосування матеріально-технічної бази виробництва до найманого працівника;
- в) справедливість, що передбачає відповідність частки доходу кожного працівника частці його внеску у загальний результат;
- г) забезпечення гідних умов праці, які сприятимуть найповнішій реалізації професійних і творчих здібностей особистості;
- г) широко та активну участь працівників у виконанні виробничих завдань.

Програма гуманізації праці у сучасному її розумінні охоплює: збагачення змісту праці, розвиток колективних форм організації праці, створення більш досконалих умов праці, демократизацію соціально-трудова

відносин, оптимізацію режимів праці і відпочинку, використання нетрадиційних форм зайнятості, підвищення рівня якості трудового життя.

Креативність праці пов'язують із необхідністю використання у ході вирішення виробничих завдань творчого потенціалу працівників, що характеризується відмовою від стереотипних способів мислення, готовністю до створення принципово нових ідей, здатністю знаходити нетрадиційні шляхи розв'язання проблем, які виникають усередині статичних систем. Креативна праця є найвищим проявом інтелектуальних здібностей особистості чи колективу.

Креативність нанорівня повинна проявлятися у наявності інтуїтивного мислення, умінні створювати асоціації, імпровізувати, шукати та знаходити вирішення проблеми (на основі висунування гіпотез та їхньої перевірки), здатності прогнозувати та досягати суспільно-корисного результату, використовуючи наявний суспільний досвід. Креативність як продуктивну характеристику особистості пов'язують із наявністю високого рівня людського інтелекту. Водночас варто враховувати, що наявність високого рівня інтелекту нерідко може бути і стримувальним чинником реалізації креативності особистості.

Інформатизація, інтелектуалізація та креативність праці сприяли появі нового класу у суспільно-трудовій системі, так званого «креативного класу». Фундатором теорії появи «креативного класу» вважають Р. Флориду, який стверджував, що визначним чинником економічного розвитку регіону є його творча еліта, чим і зумовлене формування нового класу в суспільстві. Р. Флорида у книзі «Креативний клас: люди, які змінюють майбутнє» підкреслює, що майже 30 % всіх працюючих американців належать до цього класу і вони сконцентровані у творчих галузях економіки країни [59].

За даними доповіді ООН «Культура та розвиток», частка творчих галузей економіки складає більше 3,4 % у структурі світового валового внутрішнього продукту (ВВП), або приблизно 1,6 трлн дол. США, що майже удвічі перевищує розрахунковий обсяг надходжень від міжнародного туризму. Креативна економіка є одним із секторів глобальної економіки, що найдинамічніше розвивається. Світові темпи його зростання складають 4,3–17,6 % (в країнах Близького Сходу – 17,6 %, Африки – 13,9 %, Південної Америки – 11,9 %, Азії – 9,7 %, Океанії – 6,9 %, Північної і Центральної Америки – 4,3 %). Річні темпи зростання креативної економіки удвічі перевищують темпи зростання сфери послуг і в чотири рази – сфери виробництва [52].

Креативний клас складається з двох підкласів: суперкреативного ядра та креативних професіоналів. Суперкреативне ядро креативного класу формують професіонали, зайняті у науковій і технічній сферах,

програмуванні та інформатиці; архітектурі та інженерії; природничих та соціальних наук; архітектурі, дизайні, спорті, освіті, мистецтві, музиці, засобах масової інформації, індустрії розваг. До їхніх економічних функцій належить створення нових ідей та технологій принципово нового, креативного змісту. До креативних професіоналів належать управлінці та фахівці, які працюють у бізнесі та фінансах, праві, охороні здоров'я та суміжних сферах економічної діяльності, особи, що займаються менеджментом продажу.

На переконання Р. Флориди, для усіх, хто належить до креативного класу, всі аспекти й усі прояви креативності (технологічні, культурні та економічні) взаємопов'язані і нероздільні. Специфічною відмінною рисою креативного класу від інших є продукт праці, за який вони отримують оплату. Наприклад, працівники робітничих професій та обслуговувального персоналу отримують гроші переважно за виконання планової нормованої роботи, тоді як представники креативного класу мають проектувати та створювати принципово нові, інноваційні продукти, що є важкопрогнозованими й вимагають обов'язкового поєднання інформаційної, інтелектуальної та креативної складових праці.

Традиційні визначення креативного класу, як правило, підкреслюють, що до нього належать працівники нематеріального виробництва, які досягають індивідуального успіху завдяки власній освіті та творчим здібностям. Але, перш за все, для них характерний певний набір цінностей, серед яких головними є: особистісна самореалізація, індивідуальні свободи, преференції щодо нематеріальних благ, а не фінансового успіху, відкритість. Передусім, це стосується відмови від наслідування традиційних моделей життя і кар'єри, асоціювання себе з певною державою або нацією, і прагненням вільно самоідентифікуватись і шукати власне місце у креативному світі. Таким чином, саме на креативний клас покладається відповідальність за створення інновацій.

Виходячи з вищезазначеного, інноваційна праця є поєднанням інтелектуальної, інформаційної та креативної праці. Системними передумовами появи та розвитку інноваційної праці є такі: 1) трансформація предметів, засобів і результатів праці у більш інтелектуалоємні та інформаційноємні, що забезпечують: зростання продуктивності праці та можливість генерування новацій у процесі праці; 2) еволюція суб'єктів праці та перетворення творчої діяльності й новаторства на головний чинник прогресу; 3) соціалізація власності та капіталу, що стимулює інноваційну поведінку; 4) зміщення акцентів до відтворення інтелектуального потенціалу; 5) формування нового типу суспільного споживання, способу життя; 6) динамічність економічного середовища, яке зумовлює появу нових трудових практик [54] і формування нового суспільного класу, так званого креативного класу.

Загалом, цілком логічним є визначення А.М. Колотом інноваційної праці як трудової діяльності, для якої характерна висока частка знаннєвої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольнити суспільні потреби з великим корисним ефектом [29, с. 39]. Причому становлення та розвиток інноваційної праці залежить від якості робочої сили, тобто від працівників, які є носіями та реалізаторами інновативності.

Таким чином, основними ознаками інноваційної праці є:

1. Суб'єктивний характер праці, який базується на високому рівні інтелектуального розвитку, досконалому володінні сучасними інформаційними технологіями та здатності працівника до креативності, які не вичерпуються із часом. Ці риси розглядаються як передумови до створення інноваційного продукту та об'єкти здійснення інвестицій як на нано-, мікро-, так і на макрорівні. У свою чергу, суб'єкт інноваційної праці повинен мати системні знання у галузі, де створюються інновації, володіти аналітично-діагностичними, дослідницькими, комунікативними, мультикультурними, креативними навичками, мати прагнення та здатність до постійного саморозвитку та самоудосконалення.

2. Здатність найманих працівників до інноваційної активності, що проявляється в узагальненні та примноженні наукових знань попередніх поколінь, конструюванні, створенні та освоєнні якісно нових видів техніки, предметів праці, технологій та методів оптимізації й покращення суспільного життя.

3. Продуктом інноваційної праці має бути інновація (новий товар чи послуга, технологія, метод тощо), що базується на сучасних досягненнях науки та техніки, високій частці докладання інтелекту людини, та задовольняє суспільні потреби з максимально корисним економічним ефектом. При цьому треба пам'ятати, що найвищу цінність у продукті інноваційної праці складає не технічна новизна, а новизна споживчих цінностей блага. Продукт інноваційної праці повинен мати рівень новизни та ефект використання, який проявляється через можливості задовольнити нову потребу, або новим способом задовольнити традиційну потребу. Також важливою є готовність бізнесу до введення цього продукту у виробничу практику або налагодження його випуску.

4. Інноваційна праця не підлягає регламентуванню, точному прогнозуванню, нормуванню та жорсткому контролю; вона пов'язана з високим ступенем ризику, який оцінюється як ступінь відхилення від бажаного результату;

5. Інноваційна праця характеризується дискретністю, переривчатістю. Відповідно до фаз інноваційної активності, інноваційна праця характеризуватиметься зростанням, уповільненням або взагалі затуханням при створенні інновації. Таким чином, інноваційна праця не характеризується

ся однорідністю, і у випадку отримання результату взагалі закінчується, проявляючи свою дискретність.

6. Нестандартність та неординарність характеру інноваційної праці вимагає безперервного оновлення знань працівників, причому нерідко одночасно в кількох галузях знань.

Водночас треба зазначити, що достатньо поширеними є підходи до визначення інноваційної праці у вузькому та широкому розумінні. Зокрема, доволі значна частка науковців притримується точки зору, згідно з якою інноваційна праця (у вузькому розумінні) охоплює працю окремих категорій громадян, які у процесі трудової діяльності здійснюють розробку та впровадження у виробництво наукових (науково-технічних) результатів із метою їх комерціалізації. Відповідно, згідно з точкою зору В.П. Кохана, інноваційною визнається праця індивідів, які безпосередньо залучені до інноваційного циклу науково-технічної продукції на будь-якій його стадії [31, с. 263].

О.О. Герасименко наголошує, що «фундаментальні зміни, які відбуваються у світовій економіці на зламі тисячоліть, на тлі посилення конкуренції об'єктивно зумовлюють зрушення у трудовій діяльності. В сучасній економічній системі, у будь-якій сфері діяльності людина стає носієм інновацій як на стадії генерування нових ідей, так і в процесі застосування нових, нетрадиційних методів, процесів, прийомів виконання роботи. Характерні риси інноваційної праці на стадії використання інновацій знаходять відображення у наступному:

- застосування складних засобів праці у трудовій діяльності;
- мультиопераційність трудових процесів, їх багатоаспектність, різноплановість, на відміну від монодіяльності, за технократичною системою;
- обізнаність працівників у специфіці технологічних процесів у цілому, а не лише їх окремих етапів та операцій;
- підвищення частки контрольних операцій, які вимагають особливого зосередження уваги, підвищеного психологічного навантаження;
- необхідність самостійного прийняття рішень, що забезпечують створення якісного кінцевого продукту праці» [8].

Загалом, враховуючи характерні ознаки праці (мету, спонукальний мотив та оцінку результатів діяльності, тип власності, засоби виробництва, домінуючий вид, характер та ставлення до праці, продукт праці, винагороду за працю, характер економічних відносин, сфери прикладання, використання наукових методів, особливості контролю, ступінь відповідальності, особливості регулювання), було визначено основні відмінності традиційної та інноваційної праці (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Відмінності традиційної та інноваційної праці

Но- мер з/п	Характерні ознаки праці	Вид праці	
		Традиційна	Інноваційна
1	Мета діяль- ності	Переважаюча орієн- тація на виробниц- тво матеріальних блага	Створення інновацій з метою їх комерціалізації та отримання нових споживчих вартостей
2	Тип власності	Промислова влас- ність	Інтелектуальна власність
3	Сфери при- кладання	Традиційні види економічної ді- яльності	Креативні та високотехнологічні види економічної діяльності
4	Спонукаль- ний мотив діяльності	Зовнішня доціль- ність, що пов'яза- на з виробництвом матеріальних благ	Суб'єктивні потреби у творчій са- мореалізації, отриманні визнан- ня та винагороди за розроблений принципово новий продукт в галузі техніки, технології, органі- зації праці, управління, а також у інших сферах наукової та соціаль- ної діяльності
5	Засоби ви- робництва	Машинні техно- логічні системи виробництва	Знання, інтелект, інформаційні системи та технології
6	Характер економічних відносин	Традиційна зай- нятість	Розвиток нетрадиційної зайня- тості
7	Домінуючий вид праці	Інтенсивне вико- ристання машин- ної праці	Інформаційна насиченість праці, її інтелектуалізація та креатив- ність
8	Характер праці	Шаблонна, репро- дуктивна	Творча, продуктивна
9	Винагорода за працю	Оплата праці на рівні вартості робочої сили	Отримання надприбутку за інте- лектуальну власність
10	Продукт праці	Переважає вироб- ництво матеріаль- них благ	Переважає виробництво нема- теріальних благ, нових товарів чи послуг, технологій, методів тощо, які базуються на сучасних досягненнях науки та техніки, ви- сокій частці докладання інтелекту людини, задовольняють суспільні потреби з максимально корисним економічним ефектом

Продовження табл. 1.2

Но- мер з/п	Характерні ознаки праці	Вид праці	
		Традиційна	Інноваційна
11	Ставлення до праці	Праця як засіб отримання життєвих благ	Праця як форма самовираження та реалізації інтелектуального і креативного потенціалів особистості чи колективу з метою отримання ренти на інтелектуальну власність
12	Оцінка результатів діяльності	Економічна	Експертна, економічна, соціальна
13	Використання наукових методів	Пасивне обслуговування засобів виробництва	Активне (наращення знань у сфері науки та техніки і удосконалення існуючих технологій)
14	Особливості регулювання	Жорсткі форми організації праці. Домінування матеріального стимулювання	Гнучкі форми організації праці. Матеріальне та нематеріальне заохочення. Високий ступінь захисту прав інтелектуальної власності.
15	Особливості контролю	Доцільність жорсткого контролю та нормування	Підвищення ролі самоконтролю. Недоцільність жорсткої регламентації робочого часу
16	Ступінь відповідальності	Помірний. Важливого значення набувають дисциплінованість та старанність	Самоорганізація, самодисципліна, самоконтроль, залучення до прийняття управлінських, технологічних та виробничих рішень

Джерело: удосконалено та доповнено на базі ресурсів [8, 53].

Цілком справедливим, на нашу думку, є твердження В.М. Гейця, В.П. Семиноженка стосовно того, що «інноваційна праця є однією з визначальних характеристик становлення постіндустріального суспільства, в якому традиційна праця заміщується знаннями, тобто здійснюється перехід від суто технічних умінь до інтелектуальних» [7].

Заміна праці знаннями, на думку західних учених, означає заміну трудової діяльності новим типом активності, який відзначається значною творчою компонентою, а в діяльності підприємств, організацій на перший план виходить завдання з акумулювання інтелектуального капіталу, виявлення, накопичення й поширення інформації та досвіду, створення передумов для розповсюдження й передачі знань» [7, с. 109].

На підтримку цієї тези О.О. Герасименко зазначає, що «по суті, інноваційний зміст та характер праці слід вважати закономірним наслідком тих трансформацій, що відбуваються в постіндустріальний період розвитку суспільства. Суттєве підвищення знанневомісткості економіки в глобальних масштабах, концентрація праці у сфері послуг, особливо «високих» технологій, об'єктивно зумовлює появу нових професій, поширення нетрадиційних видів зайнятості, вдосконалення форм організації праці. У цілому ці зміни проявляються в інтелектуалізації праці на основі широкого використання знань, як набутих раніше, так і принципово нових» [8].

Відповідно, **інноваційна праця** (*у широкому розумінні*) є формою реалізації освітнього, інтелектуального та креативного капіталів, що має на меті створення принципово нового продукту в галузі техніки, технології, організації праці, управління, а також у інших сферах наукової та соціальної діяльності, здатного задовольняти суспільні потреби з максимальним корисним економічним ефектом [54].

Варто зазначити, що Д. Белл характерними ознаками сучасного постіндустріального суспільства вважає, передусім: теоретичне знання як основу інновацій; створення нових інтелектуальних технологій; зростання класу людей, які володіють знаннями; перехід від споживання благ до споживання послуг, у першу чергу, інтелектуальних; зміна характеру праці [62].

При цьому, згідно з позицією Л.М. Ємельяненко, саме інноваційний економіці з високою інформаційною та інтелектуальною «ємністю» адекватний інноваційний тип зайнятості – гнучкий, динамічний, ефективний, що передбачає постійне оновлення змісту та форм зайнятості, реалізацію освітнього і творчого потенціалу населення у сфері праці [13, с. 82].

Переважає більшість вітчизняних науковців визначає політико-економічний зміст категорії «зайнятість» як сукупність виробничих відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями, формування розподілу і перерозподілу робочої сили для участі у суспільно корисній праці і забезпеченні розширеного відтворення робочої сили [39]. Причому виробничі відносини з приводу зайнятості є ядром економічних відносин, що виникають у процесі забезпечення працездатного населення роботою (пошуку вакантних робочих місць, процесу влаштування на роботу, організації робочого місця, підвищення кваліфікації, міжособистісних відносин між менеджерами різних ланок і найманими працівниками у процесі виконання обов'язків та ін.).

Техніко-економічні відносини, притаманні процесу зайнятості, характеризують розподіл робочої сили залежно від розвитку суспільного

поділу праці, дії закону переміни праці тощо. Разом з тим, економічні відносини з приводу зайнятості доповнюються системою надбудовчих відносин – правових, політичних, національних та ін., що визначають право на працю, на зайняття певними видами діяльності, на певну винагороду за виконану роботу та ін.

Для визначення економічного змісту інноваційної зайнятості необхідно враховувати специфіку формування та розвитку зайнятості в умовах інформаційного суспільства. Зокрема, згідно з точкою зору Б.О. Баласиновича, за цих умов зайнятість відображає систему економічних, соціальних, організаційно-правових та інших відносин у суспільстві з приводу участі індивідів у всіх видах діяльності для задоволення як власних, так і суспільних потреб з метою забезпечення розвитку професійно-кваліфікаційних здібностей та вмінь відповідно до морально-психологічних якостей та настанов особистості [4].

Відповідно, специфіка формування інноваційної зайнятості обумовлена поступовим ослабленням ролі традиційних робочих місць та посиленням значення індивідуалізації трудового процесу, що проявляється через поширення масштабів самостійної та гнучкої зайнятості, виокремлення частини бізнес-функцій та непрофільних видів діяльності за допомогою високих технологій.

Загалом, закономірність розвитку інноваційного типу зайнятості передбачає появу елементів інноваційної праці, що забезпечує покращення адаптованості суб'єктів зайнятості до вимог економіки знань, накопичення їх критичної маси з поступовим переходом до нової якості.

Достатньо логічним є наведене Л.В. Санковою визначення зайнятості інноваційного типу (у вузькому розумінні) як сукупності нових або удосконалених видів та форм трудової діяльності, що передбачають використання інноваційного потенціалу, реалізовані суб'єктами ринку праці та сприяють досягненню продуктивної та ефективної зайнятості [54, с. 19].

Водночас у широкому розумінні зайнятість інноваційного типу цей науковець трактує як систему трудових відносин з приводу включення працівників у суспільне виробництво, яка характеризується новою якістю праці (знаннєво- та творчоінтенсивною), що перетворюється на продуктові, технологічні, управлінські, організаційні, соціальні інновації на усіх рівнях та призводить до синергії соціально-економічного ефекту [54].

Для визначення економічного змісту категорії «інноваційна зайнятість» доцільно визначити найбільш важливі критеріальні ознаки виокремлення інноваційної складової зайнятості на етапі становлення постіндустріальної економіки.

Разом з тим, треба вказати, що сучасна інноваційна зайнятість характеризується такими типовими ознаками:

- 1) скорочення зайнятості в обробній промисловості і зростанням зайнятості в сфері соціальних послуг («сервісна» зайнятість);
- 2) створення, поширення та використання інновацій (технологічних, управлінських, організаційних, інформаційних, соціальних); інформатизація та інтелектуалізація праці;
- 3) поява нового типу працівника на ринку праці (якому притаманні креативність, швидкість отримання нових знань, інновацій, швидкість адаптації до нових вимог економіки), лідерство за показниками освіченості населення і зайнятих, розвиток нових форм зайнятості (фрілансерство, агентська зайнятість, тимчасова зайнятість, «мережева» зайнятість).

Загалом, інноваційна зайнятість є складним поняттям, що інтегрує декілька різних векторів та шарів інноваційних трансформацій: інновацій у сфері техніки та матеріалів, технологічних та інформаційних інновацій, економічних інновацій — у частині нових форм та способів підприємництва, соціальних та культурних інновацій — у частині нових форм індивідуальної та групової взаємодії, ідей та естетики особистісного та колективного самовираження. Виходячи з цього, **інноваційну зайнятість** можливо трактувати як сукупність соціально-трудових відносин між учасниками трудової діяльності, що передбачає формування, розподіл та перерозподіл людських ресурсів для участі у інноваційній праці. При цьому результатом цієї праці є інноваційний продукт, що може забезпечити задоволення потреб людини та суспільства та зумовити соціальні зміни, спрямовані на покращення якості життя населення.

Водночас треба враховувати, що інноваційна зайнятість передбачає необхідність отримання працівником нових знань, тобто розвиток творчих здібностей для застосування інновацій; появу нових форм зайнятості, особливо у галузях, які використовують інновації, а саме — у сфері послуг (фінансових, інформаційних і ін.); сприяє людському розвитку та навчанню упродовж усього життя і отриманню навичок; забезпечує ефективну реалізацію людського потенціалу та гідний людський розвиток.

1.2. Типологізація інноваційної зайнятості та особливості її проявів у сучасних умовах

Формування економіки на базі знань передбачає необхідність накопичення та використання інновацій, забезпечення навчання упродовж усього життя, посилення партнерських зв'язків та обміну знаннями через інформаційні мережі, залучення до активного соціального життя [7, с. 55]. Це обумовлює специфіку визначення критеріїв віднесення до інноваційних видів зайнятості.

Переважає більшість науковців, які досліджують проблеми інноваційної зайнятості, зазначають, що критерії віднесення до інноваційних видів зайнятості можуть характеризувати, передусім, залученість працівників до участі у науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробках; зайнятість в інформаційних галузях; наявність вищої освіти; високого рівня кваліфікації; доступність інтернету; охоплення безперервним навчанням (підвищення кваліфікації). На думку В.В. Онікієнко, серед найважливіших показників, що характеризують якісні зрушення у зайнятості під впливом інноваційних факторів, треба виокремити питому вагу працівників (у загальній чисельності зайнятих), які:

- зайняті розумовою працею;
- мають вищу освіту;
- мають високу кваліфікацію (доктори і кандидати наук);
- зайняті в інформаційних галузях (електроніка, телекомунікації, інформаційні послуги);
- зайняті науково-дослідними і дослідно-конструкторськими розробками, їх випробуванням і впровадженням;
- охоплені неперервним навчанням;
- користуються персональним комп'ютером і глобальною комунікаційною мережею [42, с. 419–429].

Водночас варто враховувати, що інноваційна зайнятість інтегрує декілька сегментів інноваційних трансформацій: інновацій у сфері техніки та матеріалів, технологічних та інформаційних інновацій; економічних інновацій, що реалізуються через появу нових форм та способів підприємництва; соціальних і культурних інновацій, що передбачають виникнення нових форм індивідуальної та групової взаємодії.

Закономірність розвитку інноваційної зайнятості передбачає появу елементів інноваційної праці. Це забезпечує покращення адаптованості суб'єктів зайнятості до вимог економіки знань, накопичення їх критичної маси з поступовим переходом до нової якості, розвитку нових видів та форм зайнятості. При цьому поширення інноваційних видів зайнятості призводить до поступової втрати ознак інноваційності.

Таблиця 1.3

Класифікація видів зайнятості

Вид зайнятості	Деталізація виду зайнятості
За характером діяльності	Робота на підприємствах усіх видів і форм власності, в організаціях, установах тощо
	Робота за кордоном, на спільних підприємствах
	Виконання державних і громадських обов'язків
	Індивідуальна трудова діяльність
За галузевою належністю	Зайнятість за видами економічної діяльності (виробнича сфера)
	Зайнятість за видами економічної діяльності (невиробнича сфера)
За територіальною ознакою	Зайнятість в регіонах (областях) / районах / містах / територіальних округах / селищах / селах
За рівнем урбанізації	Зайнятість економічною діяльністю у міській та сільській місцевості
За професійно-кваліфікаційною ознакою	Зайнятість за певними групами професій та рівнями кваліфікацій. Наприклад, менеджери підприємств, установ, організацій та їх підрозділів; професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук; професіонали в галузі наук про життя та медичних наук; інші професіонали; технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки; фахівці в галузі біології, агрономії та медицини; фахівці в галузі освіти, інші фахівці; фахівці в галузі харчової та переробної промисловості; службовці, пов'язані з інформацією; службовці, що обслуговують клієнтів; працівники, що надають персональні та захисні послуги тощо
За соціальною належністю	Зайнятість за основними соціальними стратифікаціями і статусом (без урахування віку і статі), зокрема: підприємці, службовці, управлінський персонал (менеджери), фермери, робітники
За статевовіковою ознакою	Розподіл зайнятих за віком та статтю: чоловіки та жінки; молодь, особи середнього та похилого віку; зайняті на початку трудової діяльності, у період активної трудової діяльності, підготовки до виходу на пенсію тощо
За видами власності	Зайняті на підприємствах: державної власності; приватної власності, колективної власності

Дослідження закономірностей розвитку інноваційної зайнятості передбачає необхідність *виокремлення видів зайнятості* за певними ознаками (табл. 1.3). Серед цих ознак виділяють передусім: характер діяльності; галузеву приналежність; територіальну, професійно-кваліфікаційну, статевовікову ознаки; соціальну приналежність; рівень урбанізації; види власності та ін. [23, с. 342–344].

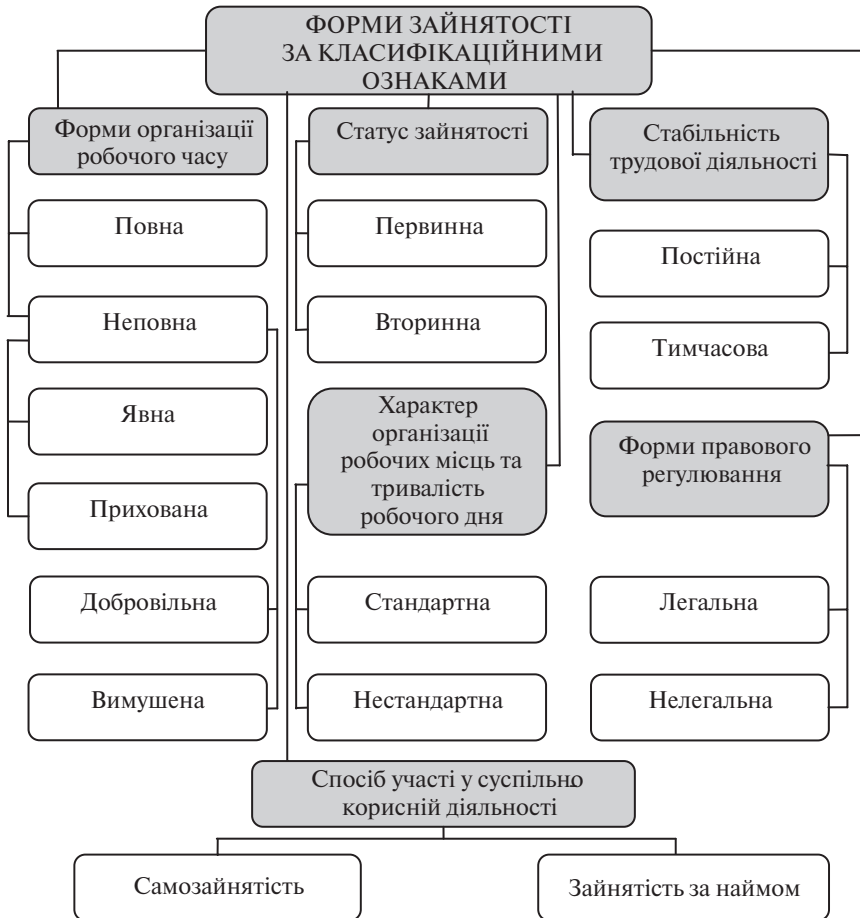


Рис. 1.2. Класифікація форм зайнятості

Джерело: [23, с. 344].

У межах кожного з видів зайнятості організація праці може розрізнятися за організаційно-правовими формами та нормами регулювання тривалості і режимів робочого дня (зокрема регулярністю та стабільністю трудової діяльності, місцем виконання роботи, статусом діяльності). Переважна більшість вітчизняних науковців вважає доцільним застосування запропонованих підходів [45]. Таким чином, можна розрізнити форми зайнятості, класифіковані за певними ознаками (рис. 1.2).

Аналіз різновидів зайнятості дав змогу уточнити базові характеристики окремих її форм, особливості та раціональність використання в умовах реконструкції економіки. Застосування цих форм в умовах поширення інноваційних моделей поведінки повинно мати на меті забезпечення відповідності та балансування між попитом на робочу силу та її пропозицією, підвищення результативності виробництва. Водночас специфіка прояву характерних ознак нетрадиційних форм зайнятості в сучасних умовах залежить від можливостей та обмежень реалізації інноваційних сценаріїв розвитку сфери праці (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Особливості та характерні ознаки форм зайнятості

Форма зайнятості	Характерні ознаки
За формами організації робочого часу	
Повна зайнятість	Зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно з законодавством, колективним або трудовим договором
Неповна зайнятість	Зайнятість працівника в умовах скороченого робочого часу, меншого від норми часу, передбаченої законодавством, може встановлюватися за договором (угодою) між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку [49]
	<i>Явна неповна зайнятість</i> — трудова діяльність, дозволена чинним законодавством, яку можна виміряти за допомогою даних про заробіток, відпрацьований час
	<i>Прихована форма неповної зайнятості</i> — неформальна зайнятість, тобто трудова діяльність, яка дозволена чинним законодавством, однак процедура її реєстрації недосконала чи складна, а результати не враховуються офіційною статистикою і не підлягають оподаткуванню
	<i>Добровільна неповна зайнятість</i> — пов'язана з соціальними чинниками: станом здоров'я, вихованням дітей, поєднанням роботи з навчанням / навчання з роботою

Продовження табл. 1.4

Форма зайнятості	Характерні ознаки
	<i>Примусова неповна зайнятість</i> — зумовлена економічними чинниками (кризовим станом економіки, скороченням виробництва, зменшенням робочих місць, заробітної плати, реконструкцією, модернізацією виробництва)
За статусом зайнятості	
Первинна зайнятість	Основна зайнятість за основним місцем роботи
Вторинна (понаднормова) зайнятість	Додаткова зайнятість понад основну роботу або навчання, пов'язана з невисоким життєвим рівнем населення. Здійснення трудової діяльності понад норми, встановлені трудовим договором або законодавством [29]
За стабільністю трудової діяльності	
Постійна зайнятість	Зайнятість на постійному місці роботи
Тимчасова зайнятість	Зайнятість, за якої відносини зайнятості встановлюються на обмежений період часу, або обмежуються досягненням певного результату у рамках цивільно-правових відносин
За формами правового регулювання	
Легальна (регламентована) зайнятість	Зайнятість, не заборонена законодавством, регламентована державними законодавчими актами і така, з якої сплачуються податки (включається робота найманих працівників в організаціях будь-якої форми власності і господарювання, індивідуальна трудова діяльність, інші види зареєстрованої діяльності)
Нелегальна зайнятість	Діяльність громадян, яка не регламентується жодними державними документами
За характером організації робочих місць і тривалістю робочого дня	
Стандартна зайнятість	Повна зайнятість на конкретному робочому місці за стандартами законодавчо встановленого часу роботи, з визначеним початком і кінцем робочого дня; на умовах безстрокового трудового договору з одним роботодавцем, яка передбачає захист від необґрунтованого звільнення [49]
Нестандартна зайнятість	Зайнятість, що не відповідає стандартним типовим правилам і потребує спеціального правового регулювання
	<i>Неформальна зайнятість</i> — офіційно незареєстрована трудова діяльність, яка передбачає відсутність юридичного оформлення відносин найму або факту самостійного забезпечення роботою

Закінчення табл. 1.4

Форма зайнятості	Характерні ознаки
	<i>Дистанційна зайнятість</i> — форма зайнятості, що базується на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем, відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [30]. Оскільки результатом є матеріальні блага, представлені в електронному (цифровому) форматі, можна дійти висновку, що ця форма найбільш інноваційна, забезпечує максимальну концентрацію уваги на виконанні завдання і розподілі інформації. Ірраціональність полягає в обмеженості можливостей робочої сили до саморозвитку. Крім того, роботодавцю важче мотивувати дистанційно зайнятих співробітників до розробки інновацій
Змішана зайнятість	Передбачає поєднання традиційних і нестандартних форм зайнятості. Причому застосування однієї з форм призводить до необхідності використання іншої, яка або доповнює її, або компенсує соціально-економічні втрати від її використання. Зокрема, дистанційна зайнятість за рахунок інформатизації у більшості випадків призводить до її віртуалізації. Відповідно, інноваційність змішаної зайнятості складається зі здатності суб'єктів господарювання поєднувати форми зайнятості, які могли б забезпечувати ефективну реалізацію трудового потенціалу працівників за рахунок формування інноваційної поведінки персоналу
За способом участі у суспільно корисній діяльності	
Самозайнятість	Самозайнятість передбачає самостійну організацію власної трудової діяльності, самостійне розпорядження вигодами від цієї діяльності та несення усіх пов'язаних із нею ризиків. Самозайнята особа — платник податку, який є фізичною особою — підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником у межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності [28]. При цьому з урахуванням можливостей підвищення підприємницької ініціативи і розвитком інновацій ця форма зайнятості (за наявності ефективної політики зайнятості) може реалізувати значний інноваційний потенціал
Зайнятість за наймом	Працюючі за наймом (наймані працівники) — особи, які уклали письмовий або усний трудовий договір (контракт) з адміністрацією підприємства, установи, організації, фізичною особою про умови й оплату трудової діяльності [49]

Типологізація інноваційної зайнятості передбачає необхідність урахування можливості виокремлення інноваційного сегмента у складі зайнятості (залежно від впливу чинників інноваційності). Зокрема, основними критеріями інноваційності, що можуть бути використані для визначення приналежності до цього сегмента зайнятості, є:

1. Залучення учасників трудової діяльності до процесу створення та використання інновацій (продуктових, технологічних, управлінських, організаційних, інформаційних, соціальних);
2. Творчий (креативний) характер праці; високий рівень освіченості та професійної мобільності;
3. Достатньо високий рівень соціальної та економічної ефективності (на особистісному та суспільному рівнях).

Залучення до трудового процесу на умовах повної чи неповної зайнятості (за формами організації робочого часу), первинної чи вторинної (за статусом зайнятості), постійної чи тимчасової (за стабільністю зайнятості), стандартної чи нестандартної (за характером організації робочих місць), самозайнятості або зайнятості за наймом (за способом участі) може набувати ознак інноваційності залежно від можливостей реалізації інноваційного компоненту праці. Передусім, значний потенціал його реалізації характерний для зайнятості в інноваційних видах економічної діяльності (наукові дослідження та конструкторські роботи зі створення інноваційного продукту; організаційне забезпечення процесу, технологічне переоснащення та підготовка виробництва для випуску інноваційного продукту, процес комерціалізації технологічних нововведень, створення інноваційної інфраструктури, нормативне забезпечення захисту прав інтелектуальної власності тощо).

Однак у сучасних умовах розвиток інноваційної зайнятості поширюється, окрім вищезазначених видів діяльності, також на сферу послуг (бізнес-середовище, надання персональних послуг), та, відповідно, концентрується передусім у сфері нестандартної зайнятості.

Глобалізація ринку праці уможливорює отримання виняткового досвіду роботи в різних країнах; розвиток та поширення Інтернет і соціальних мереж дає змогу здійснювати трудову діяльність незалежно від територіального розташування. Збільшується кількість видів діяльності, де значущим є результат праці, а не фізична присутність працівника на робочому місці, що зміщує акцент на особистість працівника. Працівники, розсоєджені фізично, проте об'єднані за допомогою нових інформаційних технологій, мають змогу приймати рішення самостійно, користуючись отриманою з різноманітних джерел інформацією за допомогою тих же інформаційних технологій.

Унаслідок зміни базових принципів організації праці відбувається поступове звуження сфери повної зайнятості, поширюються процеси флексибілізації та дестандартизації, широко впроваджуються гнучкі форми інноваційної зайнятості. Незважаючи на утримання достатньо вагомої частки зайнятих за умов стандартної зайнятості (повної зайнятості на умовах безстрокового трудового договору з одним роботодавцем, яка передбачає захист від необґрунтованого звільнення [3]), останнім часом значно поширюється нестандартна зайнятість. Це об'єктивний процес, спричинений розвитком глобальних мереж і засобів комунікації, що забезпечує доступність основних чинників виробництва. У сучасних умовах зайнятість передбачає використання більш гнучких форм включення та використання робочої сили за допомогою нестандартних організаційно-правових умов зайнятості, застосування яких позначається на структурі зайнятості, видозмінює її характер і призводить до поширення нестандартних форм зайнятості.

Важливою ознакою класифікації інноваційної зайнятості повинен бути ступінь свободи вибору суб'єктами господарювання конкретної форми зайнятості. А. Колот зазначає, що нестандартна зайнятість має добровільний, умотивований характер, коли пов'язана з бажанням поєднувати навчання і роботу за атиповим трудовим договором, роботу в неповну зміну з можливістю догляду за дітьми та ін., що, у свою чергу, забезпечує таким суб'єктам «більше вільного часу для самореалізації в інших сферах життєдіяльності» [29].

Доволі часто нестандартні форми зайнятості ототожнюються з «гнучкою зайнятістю», тобто з наявністю гнучкого робочого часу, яким працівники можуть розпоряджатися на власний розсуд упродовж певного періоду. Однак нестандартна зайнятість не завжди є добровільним вибором працівників. Вона може бути результатом ліквідації традиційних робочих місць, прагнення роботодавців до оптимізації (зменшення) транзакційних витрат, пов'язаних із необхідністю дотримання трудового і податкового законодавства, виконання інших соціальних зобов'язань, розвитком малого бізнесу та існуванням неформальної економіки, де встановлення факту наявності трудових відносин ускладнено.

Однак нестандартні форми зайнятості не завжди пов'язані з використанням гнучкого робочого графіка. Наприклад, у випадку тимчасової та дистанційної зайнятості робота може виконуватись упродовж повного робочого дня, з жорсткими часовими рамками (від початку і до закінчення терміну виконання виробничого завдання). Гнучкість робочого часу може забезпечувати низку переваг роботодавцю, зокрема – скорочення витрат на створення робочого місця, підготовки (перепідготовки) кадрів. У ряді випадків гнучкість робочого часу дає змогу покращити якість трудового життя молоді, жінок з дітьми, інвалідів тощо.

Потрібно окреслити основні мотиваційні чинники, що сприяють поширенню нестандартних форм зайнятості з боку роботодавців та найманих працівників. З позицій найманих працівників стимулами до пошуку нестандартних типів зайнятості є:

1) **обмежені можливості знаходження постійної роботи та необхідність пошуку джерел доходу.** Опинившись без роботи або перебуваючи в ситуації, коли рівень доходів знижується, люди намагаються реалізувати власні підприємницькі здібності або винаходять нові засоби отримання доходів і форми взаємодії з роботодавцем. Як результат, набувають поширення такі форми зайнятості як, наприклад, фрілансинг, коли спеціаліст самостійно шукає окремі замовлення, базуючись на власній компетенції та не обмежуючись взаємодією з одним замовником (роботодавцем);

2) **пошук джерел додаткового заробітку.** Нові форми зайнятості дають змогу отримувати додаткові доходи, поєднуючи додаткову діяльність із основною; займаючись нею протягом особистого часу або отримуючи дохід від хобі тощо. Прикладами такої діяльності можуть бути: отримання доходу від ведення блогу в Інтернеті або участі в конкурсах у соціальних мережах; надання інформаційних та консультаційних послуг; продаж результатів своєї творчості тощо;

3) **небажання витратити час на дорогу до офісу.** Проблеми витрачання часу на те, щоб дістатися офісу підприємства, більш характерні для мешканців великих міст і міст-супутників. Враховуючи, що доволі значними є витрати часу на проїзд до роботи, це може призводити до незадоволення працівника умовами праці та зниження продуктивності його праці. Якщо ж специфіка роботи працівника не передбачає обов'язкової присутності на робочому місці безпосередньо на підприємстві, то надання йому можливості працювати дистанційно може бути вигідним для підприємства і сприятиме посиленню мотивації до праці та результативності трудової діяльності працівників;

4) **можливість вільного вибору місця роботи.** В умовах глобалізації у працівників з'являється можливість обирати місце роботи та працювати дистанційно з використанням інноваційних технологій. Розвиток банківських послуг та безготівкові рахунки створюють можливості для розвитку дистанційної оплати праці;

5) **можливість працювати за вільним графіком.** Наявність гнучкого графіка є важливою перевагою для багатьох сучасних людей: вільний графік дає можливість людині самостійно обирати періоди своєї трудової активності, залежно від фізіологічних особливостей; ритму життя родини; родинних обов'язків, стану здоров'я тощо. Це призводить до підвищення рівня задоволеності працівника умовами праці, що опосередковано позитивно впливає на продуктивність праці та підвищує задоволеність

людини життям. Проте вміння самостійно організувати роботу в умовах, коли час роботи не є формалізованим та не контролюється керівництвом, притаманне не усім працівникам. Така форма зайнятості вимагає від робітника високої самодисципліни та орієнтації на результат. Як правило, роботодавці вирішують це питання, пропонуючи працівнику оплату за конкретний результат його роботи;

6) можливість творчої реалізації. Зайнятість за будь-якою професією не гарантує працівнику комфортних умов праці, не забезпечує можливостей професійної самореалізації протягом робочого часу. Як правило, працівники не дуже зацікавлені виконувати рутинні, жорстко регламентовані завдання чи операції; завдання, пов'язані з дотриманням ієрархії. Здебільшого ця ситуація стосується працівників творчих професій. Під час виконання роботи такий працівник вимушений адаптуватися до усіх вищезазначених особливостей своєї професії, тоді як працюючи як фрілансер, він матиме нагоду обирати цікаві йому замовлення та відхиляти ті пропозиції, які не цікаві або небажані для нього;

7) небажання віддавати велику частину вартості зароблених коштів від реалізації послуг роботодавцю. Існують певні сфери діяльності, економічний результат яких значною мірою залежить від кваліфікації та знань окремого спеціаліста. Передусім, це характерно для сфери послуг, оскільки юридичні, бухгалтерські, дизайнерські, консультаційні та інші послуги можуть здійснюватися особою персонально, без залучення інших спеціалістів. Спеціалісти можуть виявити бажання працювати самостійно поза межами компанії як приватні підприємці, отримуючи винагороду особисто. Проте така самозайнятість має ознаки підприємницької діяльності, що передбачає необхідність самостійного пошуку клієнтів, ведення бухгалтерії, несення ризиків тимчасової відсутності доходу через відсутність клієнтів або відпустку тощо. Отже, кожен із працівників сфери обслуговування робить усвідомлений вибір: менші, але гарантовані доходи, які забезпечує роботодавець, або потенційно більші доходи, проте пов'язані з ризиками підприємницької діяльності. Існують і комбіновані форми такої зайнятості, коли працівник має постійне місце роботи та додатково надає аналогічні послуги у приватному порядку;

8) бажання зберегти особисту свободу та уникати вибору роботи в якості основної життєвої цінності. Мотивація до праці для переважної більшості населення обумовлюється необхідністю отримання коштів для підтримки певного рівня життя. Проте дедалі більше людей розчаровуються у стилі «життя заради роботи», який лише забезпечує задоволення усе більших споживчих потреб, що, у свою чергу, формуються виробниками товарів і послуг через рекламу та запити суспільства. Економічна криза призводить до розчарування, втрати мотивації та нерозуміння сенсу наполегливої праці, оскільки результати багаторічної праці багатьох висококваліфі-

кованих робітників і підприємців, що віддавали більшість свого життя та сил роботі, були практично втрачені.

Непропорційність докладених зусиль та отриманого фінансового результату призводила до перегляду життєвих пріоритетів цими працівниками, та сприяло поширенню такого явища як *down-shifting* (англ. — зсув донизу) — це свідоме зниження фінансових, посадових і професійних амбіцій заради підвищення нематеріальної якості свого життя. Нові форми зайнятості характеризуються меншими витратами часу на виконання роботи, на противагу більшим витратам на спілкування з сім'єю, відпочинок, хобі тощо.

Генерація молоді, що виросла в епоху сучасних комунікацій, Інтернету і підприємництва, за своєю мотивацією та кар'єрними планами суттєво відрізняється від старших вікових груп. Формуючись як особистість, усвідомлюючи можливості сучасних комунікацій, молодь має бажання та знання для того, аби заробляти за рахунок можливостей Інтернету, отримуючи суми, достатні для життя, і не витрачаючи на роботу більшість свого часу. Для багатьох із них характерною є онлайн-зайнятість, отримання заробітку на просуванні веб-сторінок; веденні блогів; Інтернет-торгівлі.

З позицій роботодавців, стимулами до виникнення нестандартних форм зайнятості є:

1) скорочення витрат на утримання робочого місця. Робота працівника в офісі має як позитивні, так і негативні наслідки. До позитивних наслідків належать спрощення та підвищення ефективності комунікацій співробітниками свого та інших підрозділів, залучених до виконання спільного проекту. Це сприяє підвищенню загальної ефективності праці та зміцненню командної роботи; контролю за виконанням співробітником обов'язків; можливості проведення зустрічей із клієнтами та партнерами тощо.

До негативних наслідків роботи в офісних приміщеннях можна віднести: необхідність витрат на забезпечення працівника засобами праці (техніка, меблі, витрати на електроенергію, комунікації тощо); можливість непродуктивних витрат часу на нетехнологічні перерви, спілкування, не пов'язане з виконанням виробничих функцій. Отримання дозволу для працівників окремих спеціальностей на роботу поза межами офісу сприяє скороченню цих витрат за умов збереження ефективного контролю над роботою працівників (дистанційна робота штатного працівника) або оплати за результат;

2) скорочення навантаження на фонд оплати праці, соціальних виплат та інші можливості оптимізації оподаткування. Значне навантаження на фонд оплати праці іноді спонукає підприємців до пошуку нових форм співпраці з працівниками. Зокрема, способом оптимізації витрат на пер-

сонал може бути переведення деяких функцій поза межі виробничого процесу або зміна юридичного характеру взаємодії зі спеціалістом, перехід на роботу за господарським договором. Такий підхід може стати особливо ефективним у сфері послуг, де вартість праці складає велику частку у загальній собівартості послуги;

3) залучення унікальних спеціалістів або працівників, яким не може бути забезпечена постійна зайнятість. Досить розповсюдженою є ситуація, коли на певному етапі розвитку підприємство потребує специфічних послуг, унікального (вузького) спеціаліста високої компетентності, наприклад, для аналізу та розробки бізнес-процесів; розробки веб-сайту тощо. Вирішення такого завдання вимагає від спеціаліста достатніх знань специфіки компанії. Однак потреба у цьому висококваліфікованому спеціалісті є обмеженою у часі, і утримувати його постійно нерентабельно для підприємства. У цьому випадку можуть стати у пригоді такі форми взаємодії як проектна зайнятість, підряд, фріланс;

4) скорочення витрат на виконання певних функцій. Необхідність виконання певних функцій потребує від підприємства фінансування доволі високих витрат на створення додаткових, неспецифічних для підприємства служб: наприклад, контакт-центр, кур'єрська доставка, підтримка роботи ІТ-інфраструктури. Це потребує залучення висококваліфікованих спеціалістів, створення технічної інфраструктури, забезпечення адміністрування персоналу тощо. Але під час здійснення цих функцій може бути досягнута значна економія на масштабі, якщо здійснюється обслуговування декількох компаній. Утримання контакт-центру може обходитися дешевше, якщо декілька служб буде розташовано в одному приміщенні з єдиною ІТ-інфраструктурою, системою навчання та адміністрування тощо, або навіть на території іншої країни, з меншою вартістю робочої сили та інших ресурсів. Отже, підприємствам іноді вигідніше передати виконання цілих функцій на аутсорсинг, аніж самостійно створювати та підтримувати роботу таких служб.

Водночас для держави, роботодавців, представників найманих працівників (профспілок) та окремих працівників можливі й негативні наслідки поширення нестандартних форм зайнятості.

Роботодавці, що використовують нестандартні форми зайнятості, констатують наявність групи внутрішньоорганізаційних викликів, до яких належать:

- зниження ефективності управління організацією, погіршення корпоративної культури, зростання соціальної напруженості в колективі;
- втрата керованості виробничими процесами, розрив технологічних ланцюжків, зниження якості продукції (послуг);

- наявність ризиків збереження майна, безпеки і витоку відомостей конфіденційного характеру внаслідок нерегульованого доступу до документів, даних і матеріальних цінностей компанії;
- погіршення охорони праці та зниження безпеки виробництва, збільшення часу вирішення проблем в аварійних ситуаціях;
- недостатня якість підбору робочої сили посередниками, висока плинність кадрів;
- збільшення в перспективі витрат на придбання послуг на умовах аутсорсінгу.

Для представників інтересів найманих працівників (профспілок) поширення нестандартних форм зайнятості супроводжується виникненням структурних та інституційних проблем, пов'язаних з розширенням зайнятості в секторах, традиційно не охоплених профспілками. Серед них — зменшення чисельності членів та руйнування організаційної структури, ускладнення колективно-договірної роботи і захисту працівників.

Працівники, зайняті на умовах нестандартної зайнятості, можуть стикатися з такими проблемами як:

- відсутність стабільного робочого місця, постійна загроза безробіття або неповної зайнятості;
- погіршення основних умов зайнятості, оплати та охорони праці;
- підвищений ризик для здоров'я і безпеки на робочому місці;
- втрата колективних трудових прав, зокрема, права на об'єднання і ведення колективних переговорів;
- втрата гарантій у сфері пенсійного забезпечення, інших соціальних пільг, гарантій і компенсацій, зокрема у зв'язку з втратою галузевої приналежності;
- втрата права на отримання страхового відшкодування ризиків у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (допомога по безробіттю, виплати з тимчасової непрацездатності, у зв'язку з нещасним випадком на виробництві).

Перелік нестандартних форм зайнятості, найбільш характерних або принципово нових для сьогодення, наведено у табл. 1.5.

Розвиток і поширення інформаційних і комунікаційних технологій створює умови для появи якісно нових форм взаємодії між працівниками і роботодавцями. Віртуальне середовище дистанційної зайнятості передбачає широке застосування інформаційних і комунікаційних технологій, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компаній. Тому саме

дистанційна зайнятість має найбільший інноваційний потенціал, що відповідає вимогам нового часу.

Дистанційна зайнятість (телеробота) передбачає:

- взаємодію між працівником і роботодавцем у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій;
- відсутність стаціонарного робочого місця (робота через інформаційні мережі, вдома і в спеціальних центрах, просторово віддалених від офісу або виробничих приміщень);
- ненормований робочий час, самостійність методів організації праці тощо [29, с. 3].

Працюючи на умовах дистанційної зайнятості працівник може використовувати обладнання підприємства, виконувати вказівки роботодавця, підпорядковуватися відповідному контролю. Отже, дистанційна зайнятість не змінює статус зайнятості працівника лише у зв'язку зі зміною способів виконання роботи.

Масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості, передусім у розвинутих країнах світу, є значними і мають тенденцію до прискорення. За даними *Global Workplace Analytics*, в США 50 млн осіб (45 % робочої сили) працевлаштовані з можливістю працювати дистанційно час від часу, 2,9 млн працюють віддалено на постійній основі. При цьому, 10 тис. дол в середньому заощаджує роботодавець у рік на одного працівника завдяки переходу на дистанційну роботу. У Великій Британії 62 % компаній мають віддалених працівників, 34 % працівників працюють поза офісом [65].

Значного поширення останнім часом набуває такий різновид нестандартної зайнятості як **тимчасова зайнятість**, тобто робота на визначений, обумовлений час. Цей вид зайнятості отримав назву «контрактна робота», або «фріланс» (англ. *freelancer* (*найманець*) – особа, яка здійснює роботу без укладання довготермінового договору з роботодавцем, та наймається для виконання визначених робіт (позаштатний працівник)). При цьому виокремлюються два основних види фрілансу:

- віддалена робота за допомогою Інтернет (*distance jobs, remote jobs, online jobs*);
- офлайнове виконання нерегулярних завдань – пошук яких (а для замовників – пошук аутсорсингових виконавців) в абсолютній більшості випадків відбувається через Інтернет.

Таблиця 1.5

Нестандартні форми зайнятості, властиві економіці інноваційного типу

Форма зайнятості	Коротка характеристика	Професійні сфери, у яких найчастіше використовуються
Нові форми зайнятості		
Дистанційна зайнятість	Зайнятість, що передбачає виконання працівником трудових функцій поза межами офісу на постійній основі	- поліграфічний дизайн; програмування, веб-дизайн; послуги Інтернет-просування; - бухгалтерія, фінанси, аудит, юриспруденція; - інші професійні сфери, що не потребують щоденної особистої присутності в офісі, результати роботи може бути переданий за допомогою Інтернет-комунікацій
Тимчасова, сезонна, проектна зайнятість	Зайнятість, що виникає на період виконання певного проекту або робіт, сезону з підвищеною потребою у робочій силі тощо	- тимчасова (сфера послуг, інші професійні сфери); - сезонна (транспортна сфера; туристичний та рекреаційний бізнес; сільськогосподарський сектор); - проектна (дослідження та розробки)
Спільна зайнятість (на-расольові організації, коворкінг, кооперативи)	Зайнятість, що уможливорює залучення кваліфікованих працівників на засадах спільного розподілу витрат, економії на веденні бізнесу	- бізнес консалтинг; аудит; - програмування, веб-дизайн; - творчість
Неповна, часткова зайнятість	Зайнятість, при якій персонал є зайнятим на неповний робочий день	- сфера охорони здоров'я, надання соціальної допомоги; - фінансовий сектор (страхування); - сфера послуг (персональні послуги допомоги по дому тощо)
Мобільна зайнятість на основі використання ІКТ	Зайнятість, що дає змогу працювати автономно, забезпечуючи економію часу та витрат	- сфера інформаційних технологій; - дослідження та розробки
Залучена або запозичена праця		
Аутстафінг (англ. – temporary personnel) (оренда персоналу з правом подальшого найму)	Залучення до виконання певних функцій у компанії персоналу, що не є її співробітниками. Персонал орендується або береться у лізинг в спеціалізованій агенції	- послуги технічного персоналу (виробнича сфера, сфера послуг)

Закінчення табл. 1.5

Форма зайнятості	Коротка характеристика	Професійні сфери, у яких найчастіше використовуються
Передавання певної функції або завдань		
Аутсорсинг (англ. – <i>outsourcing</i>), підрядніше джерело), підряд	Доручення виконання окремих непрофільних функцій підприємства зовнішнім компаніям або особам	- поліграфічний дизайн; веб-дизайн; послуги Інтернет-просування сайтів; - бухгалтерія, фінанси, аудит, юридична підтримка комп'ютерної інфраструктури, програмування); - організація транспортування, логістики, кур'єрської доставки
Фріланс – віддалена робота за допомогою Інтернет - офлайн виконання нерегулярних завдань	Виконання спеціалістом певних завдань на замовлення підприємства на періодичній основі (замовниками фрілансера можуть бути кілька підприємств одночасно)	- журналістика, написання текстів та статей, переклади; - графічний дизайн, моделювання, розробка мультимедіа; - веб-розробка, програмування; аудіо- та відеомонтаж; - проведення досліджень, збір та аналіз даних; - рекламна діяльність, у т. ч. послуги Інтернет-просування сайтів; - розробка креативних ідей, проведення заходів; - консалтинг, рекетиторство, навчання тощо
Колективна праця – завдяки розвитку Інтернет, підприємства можуть легко отримати доступ до широкого кола своїх споживачів та заохотити їх до співпраці, не завжди оплачуваної		
Краудстафінг (англ. – <i>crowdworking</i>), Краудсорсинг (англ. – <i>crowdsourcing</i>)	Залучення персоналу та інших ресурсів (трудових, матеріальних і нематеріальних активів тощо)	Тестування продукції, допомога у розробці нових продуктів, тестування торгового персоналу («таємний покупець» тощо), аналіз ринку, апробація варіантів рекламних кампаній тощо
Самозайнятість – тип зайнятості, що набувається за своїми характеристиками до підприємницької діяльності. Проте завдяки до-ступу до Інтернету та сучасних технологій така діяльність може поширюватися на інші види діяльності		
Онлайн-зайнятість	Діяльність, пов'язана із заробітком коштів в Інтернет	- послуги Інтернет-просування сайтів, веб-дизайн, рекламні послуги тощо; - блогінг, соціальні мережі; - Інтернет-торгівля: продаж товарів та послуг через дошки безкоштовних оголошень, сторінки у соціальних мережах, власні інтернет-магазини
Хобі як джерело доходу	Продаж результатів роботи	- ремісництво, народні промисли тощо

Тимчасова зайнятість характеризується незначною, порівняно з іншими видами інноваційної зайнятості, інтенсивністю роботи та рівнем стресу. Зайняті тимчасово, на відміну від штатних працівників, зазвичай не мають права на отримання премій, бонусів, лікарняних та інших виплат, а рівень доходів за тимчасовою зайнятістю є нижчим, що здебільшого лише знижує продуктивність праці. Ця зайнятість дає змогу підприємцю залучати додатковий персонал у випадку незапланованої відсутності штатних працівників (лікарняна відпустка, навчання, виконання громадських обов'язків тощо), зміни попиту на продукцію фірми і зростанні обсягу робіт. Перспективним є найм спільного стратегічного працівника на умовах тимчасової зайнятості, це дає змогу не користуватися високовартісними послугами інноваційних фірм, надто в умовах територіальної віддаленості від інноваційних осередків. Висококваліфікований працівник зі значним досвідом інноваційної зайнятості здатний швидко підвищити продуктивність економічної діяльності фірми, професійно-кваліфікаційний рівень працівників, продуктивність наявних робочих місць, оскільки сприяє інформаційному взаємообміну інноваційними здобутками між підприємцями, регіональному співробітництву, вирівнюванню місцевого економічного розвитку.

В умовах економічної кризи і необхідності скорочення витрат тимчасова зайнятість зазвичай використовується задля збереження кваліфікованого персоналу. Наприклад, люксембурзьке підприємство *Textilcord* під час падіння у 2009–2010 рр. обсягів виробництва на 50 % вдалося до тимчасової зайнятості: заради збереження професійних кадрів вони пропонували на тимчасовій основі робочу силу своїх працівників [72, с. 30]. Варто зазначити, що для тимчасових працівників іноді ця форма зайнятості є не лише засобом отримання додаткового доходу, але й можливістю здобути постійне місце роботи в майбутньому та поліпшити професійні навички. Зокрема, дослідження в одній із лікарень Словаччини засвідчило прагнення тимчасово зайнятих лікарів використовувати свою діяльність для отримання професійного досвіду, знань, використання обладнання та матеріалів [72, с. 65].

Дестимуляторами продуктивності інноваційної зайнятості за цієї форми діяльності є зазвичай низька заробітна плата, її відставання від розміру оплати праці постійних працівників (в одній зі шведських компаній таке відставання становило 10 %) [71], звужений доступ до отримання бонусів та пільг, обмежена тривалість робочого часу, кількісна його невизначеність, постійні коливання режиму праці, висока інтенсивність роботи подеколи у некомфортних умовах, необхідність братися за будь-яку запропоновану роботу та уникати відмов заради підтримання позитивної репутації, низька можливість підвищення кваліфікації. У зв'язку з цим близько 18 % тимчасово зайнятих працівників перебувають у постійному пошуку нової зайнятості чи додаткових годин роботи [72, с. 68].

У сучасних умовах нестабільності економічного розвитку поширюється *неповна зайнятість*, що представляє собою зайнятість певної особи або протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю. Неповна зайнятість має дві суттєві ознаки: по-перше, зайнятість може стосуватися лише осіб найманої праці, по-друге, неповністю зайнятими вважаються особи, які регулярно, постійно зайняті протягом певної кількості годин, рідше — кожного місяця.

Виходячи з причин зайнятості на режимах неповного робочого часу, виокремлюють «вимушену» та «добровільну» неповну зайнятість. *Добровільною* є неповна зайнятість, зумовлена соціальними причинами: необхідністю підвищення кваліфікації, набуттям професії, станом здоров'я, вихованням дітей, необхідністю зміни професії та іншими соціальними потребами.

Вимушеною є неповна зайнятість, зумовлена економічними причинами: кризовим станом економіки, скороченням обсягів виробництва, зменшенням робочих місць або заробітної плати, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки. В умовах вимушеної неповної зайнятості працівники використовуються нижче своїх можливостей, здібностей, знань, кваліфікації, наслідком чого є низька продуктивність праці.

Спільною зайнятістю (парасолькові організації, коворкінг, кооперативи тощо) охоплені зазвичай висококваліфіковані спеціалісти, літнього та молодого віку, зайняті в ІТ і веб-секторах, бізнес-консалтингу, аудиту, творчих професіях, що прагнуть до самозайнятості за мінімального ризику ведення бізнесу. Зокрема, у французькій парасольковій організації *AdPartners* 45 % працівників опікуються питаннями бізнес-консалтингу та аудиту, 10 % — веб-дизайном, сферою культури та мистецтва, 8 % — сільським господарством [72, с. 124]. Продуктивною ця форма співробітництва є для осіб пенсійного віку і переважно малих та середніх підприємств. Для досвідчених осіб пенсійного віку така зайнятість дає можливість зберегти пристойний рівень доходу і бути корисними своїми знаннями та досвідом (в австралійській парасольковій організації *ASEP* близько 72 % працівників становлять особи пенсійного віку [68]. Наразі малі та середні підприємства, отримуючи допомогу від високопрофесійних та компетентних працівників-консультантів, мають переваги у вигляді економії та гнучкості ведення бізнесу, отриманні адміністративної підтримки, допомоги в переговорах з клієнтами, у підготовці документів та ін.

За *коворкінгу* продуктивність зайнятості досягається за рахунок економії коштів на сумісній оренді приміщення та отриманні бек-офісних послуг, обміну бізнес-інформацією та бізнес-ідеями, доступу до фінансових ресурсів і взаємопідтримки між працівниками. Близько 75 % учасників коворкінг-центрів Іспанії підтвердили зростання продуктивності

завдяки цій формі зайнятості [67]. Участь у коворкінг-центрах активізує діяльність кожного працівника, згуртовує та інтенсифікує, сприяє появі нових ідей, розширенню бізнесу, зростанню професіоналізму. Тож особливо ефективною участю у коворкінг-центрах є для новачків бізнесу, які отримують в офісі підтримку та необхідну бізнес-інформацію, економлячи на оренді приміщення та користуванні офісним обладнанням.

Продуктивність зайнятості у *кооперативах* є найвищою серед форм спільної зайнятості, що обумовлено високою прибутковістю діяльності учасників, яка ґрунтується на наявності значних обігових коштів та продуктивних робочих місць і підкріплена високою солідарністю і взаємодовірою серед учасників. Саме кооперативи в період економічної кризи мають високі шанси не лише втриматись на плаву, але й допомогти місцевій економіці, малому та середньому бізнесу, самозайнятим особам.

Краудсорсинг як форма інноваційної зайнятості є доволі продуктивним видом діяльності, хоча йому зазвичай і притаманні безоплатність (чи мінімальність оплати), відсутність вимог до режиму роботи та продуктивності праці. Компанії-споживачі (наприклад, Вікіпедія, *Microsoft*, *Procter & Gamble*, *Threadless*, *Muji* та ін.) інноваційних ідей за цієї форми зайнятості мають можливість знижувати власні витрати на створення ідеї, розробку проекту, його реалізацію, маркетинг продукції, адміністрування персоналу, забезпечення робочої сили засобами і предметами праці, моніторинг споживчого попиту, виявлення недоліків товару і покращення його кількісно-якісних характеристик.

Для науковця така зайнятість зазвичай є джерелом додаткового доходу і характеризується переважно низьким рівнем оплати праці (90 % завдань, що пропонуються *Amazon Mechanical Turk*, оплачуються в розмірі менше \$ 0,10. У той же час чеська *Topdesigner.cz* платить за незначні завдання в середньому € 200, німецька *Clickworker* дає можливість за 30 годин роботи заробити € 200–400, датська *Boblr* виплачує від € 2000 до € 20 000, в середньому близько € 6000 [72, с. 115]. Нерегулярність виплат, невпевненість в отриманні оплати, нерегулярність робіт, недотримання авторських прав нівелюють переваги цього виду зайнятості і знижують у кінцевому підсумку його продуктивність. Крім того, фрілансери не завжди охоплені програмами підвищення кваліфікації та навчання, не мають змоги отримувати соціальну допомогу, щорічну відпустку чи лікарняні. Позитивно на продуктивність впливає можливість представити своє портфоліо, підвищити свій потенціал, налагодити професійні зв'язки незалежно від місця проживання, підлаштувати режим роботи до фізіологічних особливостей, на власний розсуд організовувати трудову діяльність.

Вагомим чинником зростання продуктивності у краудсорсингу, коворкінгу, самозайнятості та інших формах інноваційної зайнятості стало поширення мобільної зайнятості на основі *інформаційно-комунікаційних*

технологій (ІКТ). Зазвичай зайняті, що працюють на основі ІКТ, мають високий рівень задоволеності від роботи, характеризуються високою продуктивністю та якістю праці. Обстеження *Microsoft Hellas* в Греції засвідчило зростання продуктивності зайнятості співробітників з впровадженням мобільної роботи на основі ІКТ [82, с. 87]. Це пояснюється перевагами, які надає ця форма зайнятості, а саме: можливість працювати автономно, ефективність використання робочого часу, економії часу і витрат на переїзд робота — дім, оплата праці за результатами роботи, а не кількістю відпрацьованих робочих годин, зменшення рівня стресу.

Інноваційна зайнятість на основі ІКТ є продуктивним робочим місцем для висококваліфікованих працівників, науковців, управлінців, спеціалістів у сфері інформаційних технологій та креативної економіки. Серед норвезьких науковців активно практикується мобільна робота на основі ІКТ, що дало суттєвий економічний ефект як для країни і наукових організацій, так і працівників, які мають можливість не змінювати місце проживання і не здійснювати щоденні переміщення робота — дім [72, с. 81]. Для працівника зайнятість на основі ІКТ буде продуктивнішою за умови необхідного технічного забезпечення, можливості власноруч обирати місце і режим роботи, що особливо важливо в умовах стислих термінів виконання завдання та необхідності високого рівня концентрації, сприятливих умов праці (рівень шуму, освітленість і температура повітря у приміщенні, зручність робочого місця тощо). Крім того, продуктивність зайнятості на основі ІКТ зростає за умови чіткої організації робочого процесу за межами офісу, контролю за вчасним і якісним виконанням поставлених завдань працівниками, дотримання бізнес-культури суб'єктами соціально-трудових відносин. Зокрема, відсутність неформального спілкування та соціальних контактів, ізолюваність працівників під час виконання завдання негативно позначається на продуктивності праці, посилює стресовість. Саме тому менеджери консалтингу *Grontmij* з Данії наголошують на важливості обміну знаннями між мобільно зайнятими на основі ІКТ і активно пропагують спілкування співробітників у мережі, форумах тощо [72, с. 79].

Спільне використання співробітників (шеренгова зайнятість) за рівнем продуктивності значно поступається названим вище формам інноваційної зайнятості. Дохід, бонуси, пільги, які надає ця зайнятість, є нижчими за можливість заробітку за спільної зайнятості (у парасолькових організаціях, коворкінгу та кооперативах), краудсорсингу, тимчасової зайнятості, а стрес та інтенсивність роботи, тривалість робочого часу — перевищують. Продуктивність шеренгової зайнятості (аутсорсингу) особливо низькою є у разі випадкових, одноразових робіт, і, навпаки, зростає за стабільної періодичної зайнятості. Заробітна плата таких працівників не перевищує показників постійно зайнятих, а тому не є вагомим стимулом зростання продуктивності праці.

При запозиченій (залученій) праці працівник, залишаючись оформленим в одного роботодавця, переходить в розпорядження іншого. За сучасних умов у межах запозиченої праці виокремлюють аутсорсинг, лізинг та аутстафінг персоналу.

Аутсорсинг — це передача окремих (непрофільних) функцій підприємства зовнішній компанії (аутсорсеру), яка є спеціалістом у цій галузі, для обслуговування на тривалий строк. За оцінкою *KPMG*, у 2014 р. було укладено 889 контрактів ІТ-аутсорсингу на 86,7 млрд дол. і 66 контрактів на 9,9 млрд. дол. щодо ІТ-аутсорсингу і аутсорсингу бізнес-процесів [37]. За оцінками *ISG*, тільки за квітень—червень 2015 р., обсяг ринку аутсорсингу в країнах Європи, Близького Сходу і Африки зріс на 23 % в річному вимірі, досягнувши 2,2 млрд євро [69].

У класичному сенсі *аутстафінг* передбачає залучення компанією на час виконання конкретної роботи позаштатних працівників-фрилансерів, які мають відповідні знання, професійні навички та досвід. Аутстафінг передбачає передачу конкретних працівників, оформлених у штаті компанії-провайдера (англ. *provide* — надавати, постачати, забезпечувати) – приватного агентства зайнятості, кадрового агентства, для роботи у компанії-користувачі. Однак на практиці під аутстафінгом часто розуміють виведення працівника за штат користувача та оформлення його в штат провайдера. При цьому працівники продовжують працювати на тому самому робочому місці й виконувати свої звичайні функції, втім обов'язки роботодавця по відношенню до них вже виконує провайдер.

Використання *запозиченої праці* надає низку переваг роботодавцю. Виведення персоналу за штат компанії та передання певних функцій сторонній організації дають змогу скоротити чисельність найманих працівників та витрати на їх утримання. За певних умов фрилансінг, завдяки цифровим платформам, може бути позитивним чинником для економіки у фазі її занепаду чи стагнації. Приклад *BlaBlaCar* доводить, що ідеї з нульовими непрямими витратами можуть дуже швидко зростати за експонентою. Водночас, якщо подібні види зайнятості та шерінгові сервіси стануть майбутнім зайнятості, вони однозначно створюватимуть конкуренцію стандартно зайнятим працівникам у компаніях зі звичною ієрархічною структурою і послаблюватимуть вплив професійних спілок, зокрема, на рівень зайнятості, заробітної плати та умови праці [9].

Разом із тим, з позицій найманих працівників запозичена праця має низку недоліків. Позитивний ефект така форма зайнятості матиме лише у випадку працевлаштування безробітного населення або створення нових робочих місць. Однак у випадку, коли передбачається виведення найманих працівників за межі «штату» їхньої компанії та передання агенції, втрачаються гарантії зайнятості. Результати дослідження, виконаного в 2013 р. К.Б. Фреєм (*Carl Benedikt Frey*) і М. Осборном (*Michael Osborne*),

свідчать, що у майбутньому відбуватиметься раціоналізація праці за рахунок зменшення кількості робочих місць. При цьому загострюватимуться питання забезпечення заробітної плати штатних працівників та послаблення захисту тих, хто працює в несприятливих умовах [10]. Це негативно впливає на ступінь задоволеності працею, рівень її оплати, сприятливість середовища у новій компанії, а відтак і на продуктивність праці. З метою урегулювання статусу та соціального захисту найманих працівників, що працюють на умовах запозиченої праці, Європарламент ухвалив «Директиву про працю в агенціях тимчасової зайнятості». Відповідно до неї умови праці працівників, залучених на основі запозиченої праці, мають відповідати аналогічним умовам праці найманих працівників, що працюють за штатним розписом.

Створення і розвиток шерінгових платформ, що уможливлюють тимчасовий підріботок, можуть пом'якшити цей ефект, адже вони дають людям можливість використовувати навички, що не існували раніше. Р. Чейз (*Robin Chase*), співзасновник компанії *Zipcar*, створеної у 2000 р. для надання послуг з оренди автомобілів за допомогою бронювання в мережі *Internet*, у своїй книзі «*Peers Inc*» стверджує, що сьогодні у США лише 25 % населення працездатного віку має стандартну зайнятість у вигляді роботи на повну ставку з гарантіями та компенсаціями [10].

Загалом ефект від упровадження продуктів праці інноваційно зайнятих матиме успіх за умови розрахунку прибутковості, економічної корисності впровадження її видів та форм, зменшення відриву науки від господарської практики, покращення матеріального та морального стимулювання наукових досліджень, удосконалення інноваційної інфраструктури.

Таким чином, темпи поширення інноваційної зайнятості в умовах реконструкції економіки дають змогу припустити, що з часом такі види зайнятості перейдуть у розряд типових: завдяки сучасним технологіям можна поєднати у мобільних пристроях практично всі офісні функції, не випадково ринок телекомунікаційних пристроїв і послуг зв'язку в світі сьогодні зростає швидкими темпами. Відповідно, у новій економіці, яка характеризується підвищенням самостійності персоналу, усе більше буде цінуватися результат виконуваної роботи (продукт) праці. Звичайно, велику роль у цьому відіграватиме і специфіка галузей, які зростають у новій економіці в умовах посилення тенденцій глобалізації світогосподарських зв'язків.

1.3. Розвиток інноваційних видів зайнятості в умовах глобалізації

Глобалізація світового економічного простору обумовлює можливість розвитку інноваційних видів діяльності, що, відповідно, може стимулювати або дестимулювати поширення інноваційних видів зайнятості. Пріоритетного значення набувають демографічні, економічні, науково-технічні, соціальні, інституційні, територіальні чинники сприяння розвитку інноваційних видів зайнятості. Варто зазначити, що можливості розвитку інноваційних видів зайнятості залежать не тільки від демографічних чинників (стану охорони здоров'я, початкової та вищої освіти), але й економічних (макроекономічної стабільності; розвиненості бізнес-середовища; фінансового ринку; стану інфраструктури; ефективності товарних ринків), інституціональних та організаційно-технічних (розвитку інституцій), техніко-технологічних (технологічної готовності та сприйнятливості до інновацій); соціальних (ефективності розвитку ринку праці), територіальних чинників.

Необхідною передумовою отримання цих переваг країнами, які перебувають на стадії ринкової трансформації, може стати забезпечення пріоритетного розвитку видів економічної діяльності, які обумовлюють інноваційно-технологічні зміни виробництва. Відповідно, це потребує активізації інноваційних засад формування економіки знань на основі модернізаційних змін в економіці та суспільстві, запровадження технологічних нововведень та інновацій, посилення творчого характеру праці як передумови виникнення та поширення інноваційної зайнятості.

Досвід реалізації країнами Європейського Союзу (ЄС) інноваційної політики свідчить про успішність реалізації Лісабонської стратегії розвитку, що передбачає необхідність забезпечення ефективного розвитку та використання потенціалу кожної людини як пріоритетного чинника підвищення конкурентоспроможності економіки. Відповідно до Лісабонської стратегії, найбільш важливими напрямками досягнення стратегічних пріоритетів інноваційного розвитку країн ЄС було визначено:

- збільшення інвестицій в освіту, дослідження та інновації з метою забезпечення добробуту та захищеності людини; покращення якості освіти за рахунок поширення дистанційних форм навчання, розвитку освіти упродовж життя;
- забезпечення відкритості ринків, інвестування у розбудову сучасної інфраструктури як основи створення підприємствами нових робочих місць, продукування інновацій;
- сприяння розвитку кваліфікованої робочої сили з творчими, підприємницькими навичками;

- формування суспільства з високим рівнем зайнятості, соціальної захищеності та сталим довкіллям [77].

Ухвалення Європейською Комісією Плану дій «Інвестиції в дослідження: план дій Європи» у рамках реалізації Лісабонської стратегії розвитку передбачало визначення в якості пріоритетів таких напрямів розвитку:

- створення європейських технологічних платформ за участю усіх учасників інноваційного процесу (науковців, дослідних організацій, промисловості та споживачів), що дає змогу поєднувати їх інституційні можливості з метою розробки стратегії реалізації інновацій;
- удосконалення системи державної підтримки наукових досліджень і технологічних інновацій, що передбачає розроблення та реалізацію стратегії інституційної та законодавчої підтримки інноваційного процесу; збільшення обсягів державного фінансування наукових досліджень в умовах посилення ринкової конкуренції та забезпечення сприятливого інвестиційного клімату для ефективного проведення фундаментальних і прикладних досліджень;
- покращення умов виконання наукових досліджень та запровадження технологічних інновацій в Європі на основі посилення захисту інтелектуальної власності, удосконалення нормативно-правових засад трансферу технологій [70, 38].

Не менш важливим стратегічним документом, що визначає політику ЄС в інноваційній сфері та стимулює розвиток інноваційних засад зайнятості, є затверджена в березні 2010 р. Європейська стратегія економічного розвитку «Європа 2020». Реалізація Стратегії «Європа 2020» була спрямована на досягнення цілей, зорієнтованих на розвиток економік країн ЄС на інноваційних засадах [64]:

- раціональне зростання (*smart growth*), яке може бути забезпечено на основі розвитку економіки, що базується на знаннях та інноваціях. Це передбачає покращення якості освіти та *R&D (Research and Development)* досліджень, забезпечення доступності сучасних технологій, сприяння поширенню інноваційних технологій і знань (цифрових технологій);
- стале зростання (*sustainable growth*), яке може бути забезпечено на основі ефективного використання природних ресурсів, покращення екологічної ситуації, що базуватиметься на використанні сучасних ресурсоощадних технологій;
- інклюзивне зростання (*inclusive growth*), яке може бути забезпечено на основі переходу до соціально орієнтованої економіки,

що сприятиме побудові згуртованого, більш соціально однорідного суспільства (на основі збільшення інвестицій в освіту, забезпечення високого рівня зайнятості населення, боротьби з бідністю). Саме з метою забезпечення можливостей інклюзивного зростання, поширення масштабів інноваційної зайнятості було розроблено «План розвитку нових навичок (умінь) і збільшення кількості робочих місць».

Перехід економічно розвинутих країн до інформаційного суспільства базується на розробленні стратегії розвитку науково-технічної сфери. Це передбачає необхідність забезпечення відповідності технологічного прогресу суспільним потребам за одночасного стимулювання розвитку інноваційних підходів та механізмів соціалізації. Основним механізмом реалізації політики стимулювання інноваційної активності є розроблення та запровадження рамкових програм, спрямованих на формування єдиного європейського дослідницького простору, що передбачає визначення стратегічних цілей, пріоритетних напрямів та обсягів фінансування наукових досліджень, технологічних розробок.

Шоста рамкова програма ЄС з наукових досліджень та інноваційних технологій (2002–2006 рр.) була зорієнтована на формування Європейського наукового простору (*European Research Area*) [79], що передбачало налагодження науково-технологічного співробітництва у рамках Лісабонської стратегії цілей. Серед найважливіших компонентних складових цієї програми виокремлювалися, передусім:

- структурування Європейського наукового простору за такими компонентами як дослідження та інновації; людські ресурси та мобільність; дослідницька інфраструктура; наука та суспільство;
- фокусування та інтеграція європейських наукових досліджень;
- покращення управління Європейським науковим простором (координація дослідницької діяльності у європейських країнах; розвиток науково-інноваційної політики).

Розроблена *Сьома рамкова програма наукових досліджень і технологічного розвитку ЄС (The Seventh Framework Programme for research and technological development – FP7)* була орієнтована на визначення стратегічних цілей та розроблення механізмів їх досягнення, задекларованих у попередній рамковій програмі [78]. Основними цілями формування єдиного європейського наукового простору визначено: створення максимально сприятливих умов для інноваційних досліджень у Європі; підвищення результативності наукової діяльності; посилення інноваційних процесів у Європі, забезпечення технологічного розвитку на території ЄС у рамках спеціальних підпрограм: «Співпраця», «Ідеї», «Людина», «Можливості».

Підвищення продуктивності праці зумовлює поступовий перерозподіл виробничих ресурсів і зайнятості від аграрно-промислових секторів до сектору послуг (у тому числі наукоємних). Міжсекторна взаємодія характеризується структурними зрушеннями в промисловості під впливом технологічної конкуренції, що стимулює розвиток наукоємних послуг (автоматизованого проектування, електронної обробки даних, сервісного аутсорсингу з ремонту, монтажу обладнання тощо), консалтингу, реклами і маркетингу. Утім, об'єктивний процес збільшення чисельності зайнятих у секторі послуг стає ознакою суспільного прогресу тільки у випадку, коли він супроводжується позитивною динамікою продуктивності та якісними зрушеннями у характері зайнятості.

Флексибілізація основних чинників виробництва, підвищення мобільності робочої сили, прискорена трансформація вимог до працівників посилюють значення пошуку оптимального поєднання базових та гнучких навичок і компетенцій. Нові технології розмивають межі між виробничими процесами та процесами створення й надання послуг. Отже, технологічні можливості підвищення продуктивності праці у традиційних виробничих процесах формуватимуть засади для реалізації нових сервісних можливостей у промислових видах діяльності та, відповідно, виробничих – у сервісних. Це посилить вимоги до якості та адекватності необхідних соціальних інновацій, які мають мінімізувати протиріччя між гуманітарними, екологічними та технічними аспектами людського розвитку.

На сучасному етапі розвиток інноваційної зайнятості покликаний сформувати соціально-економічні передумови забезпечення сталого людського розвитку суспільства майбутнього. Стратегія, спрямована на розвиток інноваційної зайнятості, має бути узгоджена з політикою компенсації та запобігання ризиків, обумовлених трансформацією базових соціальних та економічних інститутів, фундаментальних засад організації виробництва, процесів розподілу та перерозподілу в суспільстві. Логіка дослідження обумовлює необхідність виокремлення передумов розвитку інноваційних видів зайнятості, передусім, пов'язаних із формуванням ресурсного потенціалу інноваційного розвитку, активізацією інноваційної поведінки суб'єктів цього процесу, посиленням готовності до сприйняття інновацій.

Виникнення нових, інноваційних за змістом, форм зайнятості можна трактувати як організаційно-правовий спосіб та засади використання людської праці в умовах шерінгової або гіг-економіки (*share economy* або *gig economy*), що ґрунтується на ідеї колективного використання спільних ресурсів [10]. Ця інноваційна зайнятість забезпечує для людини наявність вибору способів отримання доходів і заробітку, тривалості роботи,

економічного або неекономічного характеру зайнятості. У свою чергу, зменшення бар'єрів у такій економіці треба розглядати як демократизацію підприємницьких можливостей [46].

На думку Дж. Ріфкіна [73], об'єднання нових комунікаційних технологій, джерел енергії та засобів пересування продукує фундаментальні зміни в способах роботи людей. Ці зміни вже стали реальністю для «покоління міленіуму», яке існує у гібридній економічній системі, присвячуючи певну частину свого часу виробництву, купівлі та продажу товарів і послуг, з одного боку, та витрачаючи іншу частину на продукування та практично безоплатне поширення віртуальних товарів та послуг, з іншого боку.

Забезпечення умов соціальної привабливості підприємництва та новаторства, підтримки і стимулювання інновацій передбачає створення спеціалізованої сервісної інфраструктури. Сервісна інфраструктура суспільства має охоплювати розвиток мережевих спільнот для пошуку партнерів та обміну ідеями, бізнес-інкубаторів, ринків пропозиції консультаційних послуг (юридичних, бухгалтерських, податкових), послуг коворкінгу, соціального супроводу (підтримки) інноваційної активності через недержавні фонди, доступні кредити, механізми фандрейзингу, краудфандингу та інші схеми фінансування стартапів.

Однак, оскільки сегментація, властива функціонуванню шерінгової або гіг-економіки, має певний потенціал щодо створення нових ризиків соціальної вразливості, пов'язаних із прекаризацією (англ. *precarious* – сумнівний, небезпечний, ризикований, не гарантований, нестабільний) зайнятості (низькі заробітні плати, брак захисту трудових прав, нестабільність зайнятості), розвиток моделі шерінгової або гіг-економіки актуалізує завдання збалансування характеристик свободи, безпеки та динамічних змін ринку праці. Розвиток інноваційних форм зайнятості, що супроводжується якісними зрушеннями на ринку праці, вимагає створення відповідних механізмів компенсації ризиків для працівників, роботодавців, держави і суспільства, пов'язаних із поширенням масштабів нестандартної зайнятості, можливостями ослаблення соціальної захищеності працівників.

В умовах глобалізації світової економіки науково-технічний прогрес видозмінює структуру суспільного виробництва, розширюючи межі нематеріального виробництва, що охоплює не лише сферу освіти, культури, охорони здоров'я, торгівлі, транспорту, зв'язку, обслуговування тощо, але й виробництво високотехнологічних та інформаційних послуг. Треба зазначити, що упровадження нових технологій у глобальному економічному просторі суттєво видозмінює структуру світової економіки і ринку праці. Збільшення впливу ТНК, що використовують можливості глобалі-

зації, проявляється через отримання конкурентних переваг від посилення спеціалізації виробництва, поглиблення розподілу праці та використання ІТ-технологій. Науково-технічний прогрес створив можливості для просторового розмежування технологічного процесу і диверсифікації виробництва (з урахуванням цінових чинників). Однак поєднання досягнутого рівня міжособистісного спілкування та ефекту від Інтернеторієнтованої міжпрограмної автоматизації дало змогу залучати до розподілу праці територіально віддалених один від одного учасників, які спеціалізуються на виконанні регламентованих функцій та операцій.

Водночас країни, які характеризуються значною часткою експорту сировини, посідають нижчі позиції у рейтингу світової конкурентоспроможності, аніж країни з середнім, вищим чи нижчим від нього рівнем доходів. Традиційним виходом є модернізація економіки, що має на меті трансформацію ресурсної моделі економіки до інноваційної моделі, яка базується на знаннях. Саме тому пріоритетні позиції поступово займатиме розвиток наукоємних та високотехнологічних галузей. Це супроводжуватиметься широким застосуванням інформаційних технологій, зростанням частки високотехнологічної продукції, пов'язаної з виробництвом, обробкою, зберіганням та поширенням інформації й знань, у структурі ВВП.

Дослідження рейтингу конкурентоспроможності країн (за методологією *World Economic Forum*) свідчить, що пріоритетного значення у сучасних умовах набуває не стільки використання базових компонентів конкурентоспроможності (інституцій, інфраструктури, макроекономічного середовища, стану здоров'я та початкової освіти), чинників ефективності (вищої освіти та профпідготовки, розвитку товарних ринків, ефективності ринку праці, розвиненості фінансових ринків, ефекту масштабу ринків, технологічної готовності), але й чинників інноваційності, пов'язаних з розвитком бізнессередовища та поширенням інновацій [76].

Реалізація базових чинників забезпечення конкурентоспроможності країн в умовах глобалізації передбачає, передусім, макроекономічну стабілізацію, сприяння розвитку інфраструктури, забезпечення інституційних засад сталого економічного розвитку, поліпшення якості життя населення. Міжнародні порівняння рейтингу конкурентоспроможності національних економік (у контексті реалізації базових чинників розвитку) свідчать про існування значних прогалів в інституційній сфері (захисті прав власності, інтелектуальної власності, ефективності державної політики), а також забезпеченні розвитку інфраструктури (рис. 1.3).

Суттєво на можливості інноваційного розвитку країн впливають демографічні чинники (народжуваність, очікувана тривалість життя), стан здоров'я населення (вплив втрат населення працездатного віку від інфек-

ційних захворювань). Зокрема, можливості розвитку інноваційних видів зайнятості можуть збільшуватися залежно від стану здоров'я населення. Здоров'я та довголіття є необхідною й першочерговою базою будь-якого виду економічної активності населення, а в умовах постаріння населення та робочої сили роль якісних чинників у формуванні й нарощуванні трудового потенціалу набуває ще більшої ваги.

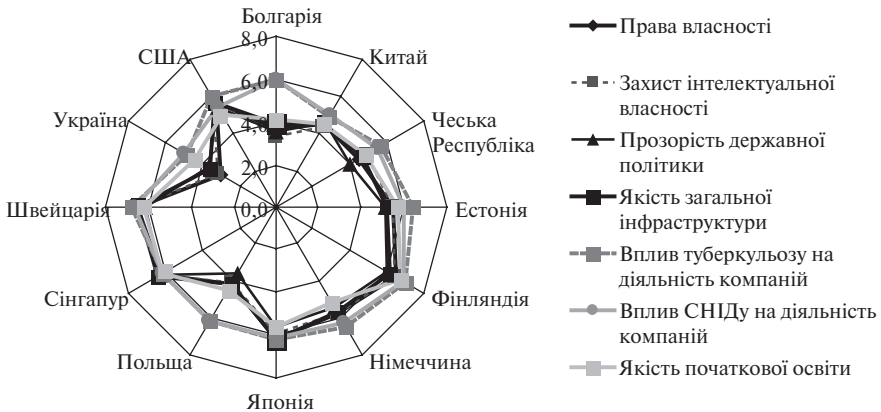


Рис. 1.3. Порівняння індикаторів економічного розвитку країн у контексті реалізації базових конкурентних переваг

Джерело: [76].

Також істотно на формування інноваційних тенденцій розвитку країн впливають чинники ефективності, пов'язані з розвитком системи вищої освіти та профпідготовки, ринку праці, забезпеченням технологічної готовності до інновацій, розвиненістю фінансових ринків. На особливу увагу заслуговують чинники розвитку, які безпосередньо впливатимуть на посилення інноваційності економіки. Зокрема, це стосується забезпечення технологічних основ формування інноваційної моделі розвитку (рис. 1.4).

Згідно з теорією трьох секторів, підвищення продуктивності праці в умовах глобалізації світової економіки обумовлює поступовий перерозподіл виробничих ресурсів і зайнятості від аграрного та промислового секторів економіки на користь третього сектору (сфери послуг). Разом з тим, збільшення чисельності зайнятих у третьому секторі економіки може стати ознакою суспільного прогресу лише у випадку, коли супроводжується підвищенням продуктивності праці та якісними зрушеннями у характері зайнятості.

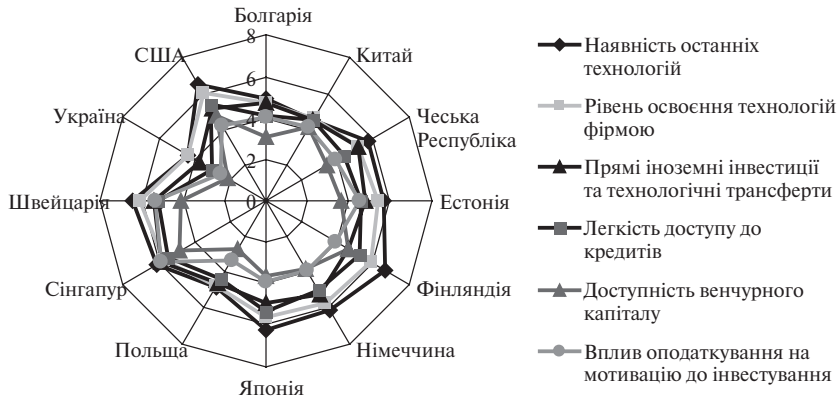


Рис. 1.4. Порівняння індикаторів економічного розвитку країн у контексті реалізації чинників ефективності

Джерело: [76].

Це стосується наявності сучасних технологій, рівня освоєння технологій фірмами, залучення прямих іноземних інвестицій та технологічних трансфертів. Також важливим для забезпечення інноваційного розвитку є залучення венчурного капіталу, доступ до кредитів, посилення мотивації до інвестування.

Не менш важливим напрямом забезпечення інноваційності розвитку є покращення якості людського потенціалу (рис. 1.5). Передусім це стосується покращення якості освіти, забезпечення розвитку системи підготовки кадрів. Позиції України у рейтингу конкурентоспроможності країни у контексті розвитку людського потенціалу, що формують основу для посилення інноваційних тенденцій розвитку, визначаються якістю освітньої системи. Достатньо стабільними є позиції України за якістю математичної освіти (4,8 бали, порівняно з 5,9 балами лідерів – інноваторів Швейцарії, Німеччини, США), тоді як за якістю підготовки менеджерів Україна відстає від країн лідерів (3,8 бали порівняно з 6,3 балами у Швейцарії).

Достатньо важливими для забезпечення інноваційного поступу економіки та стимулювання розвитку інноваційних видів зайнятості є можливості доступу до спеціальних дослідницьких програм та розвиненість системи підготовки кадрів на виробництві. Позиції України, порівняно з країнами лідерами у рейтингу конкурентоспроможності, залишаються недостатньо високими: 4,2 бали стосовно доступу до спеціальних дослідницьких програм (порівняно з 6,6 балами у Швейцарії, 6,0 балами в Німеччині), та 3,7 балів стосовно розвиненості системи підготовки кадрів на виробництві (порівняно з 5,7 балами у Швейцарії) [76].

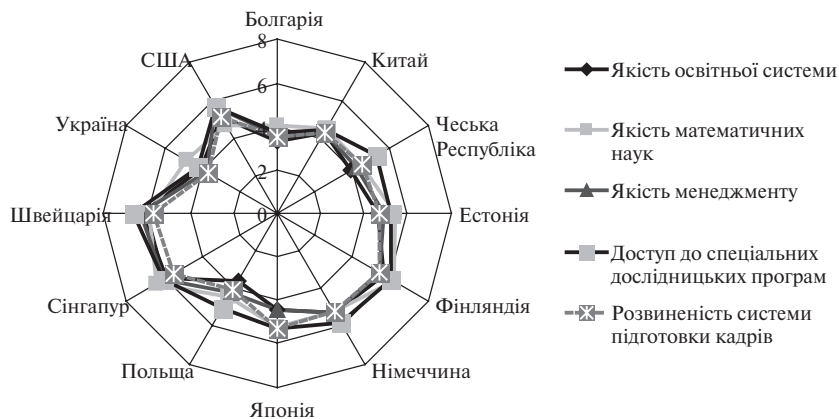


Рис. 1.5. Порівняння індикаторів економічного розвитку країн у контексті реалізації людського потенціалу

Джерело: [76].

Відповідно, зрушення у структурі виробництва зумовлюють формування принципово нової моделі зайнятості — інноваційної, яка характеризується зміною соціальної сутності праці, соціально-трудових відносин, типів і форм зайнятості, трансформації її структури тощо. Поступова технологізація суспільства сприяє створенню робочих місць на основі використання комунікаційних систем, коли роботодавець та найманий працівник перебувають на великій відстані, але пов'язані у єдиний процес за допомогою інформаційних мереж і високих технологій. Закономірним для високотехнологічних секторів економіки стає зростання попиту на висококваліфікованих спеціалістів-універсалів, які не тільки мають спеціалізовану професійну підготовку, але й успішно оволодівають навичками підприємницької та управлінської діяльності.

Системними передумовами розвитку інноваційної моделі зайнятості є: трансформація предметів, засобів і результатів праці у більш інтелектуальноємні та інформаційноємні. Вони забезпечують: зростання продуктивності праці та можливість генерування новацій у процесі праці; еволюцію суб'єктів праці та перетворення творчої діяльності і новаторства на головний чинник прогресу; соціалізацію власності та капіталу, що стимулює інноваційну поведінку; зміщення акцентів до відтворення інтелектуального потенціалу; формування нового типу суспільного споживання, способу життя; динамічність економічного середовища, яке зумовлює появу нових трудових практик [54].

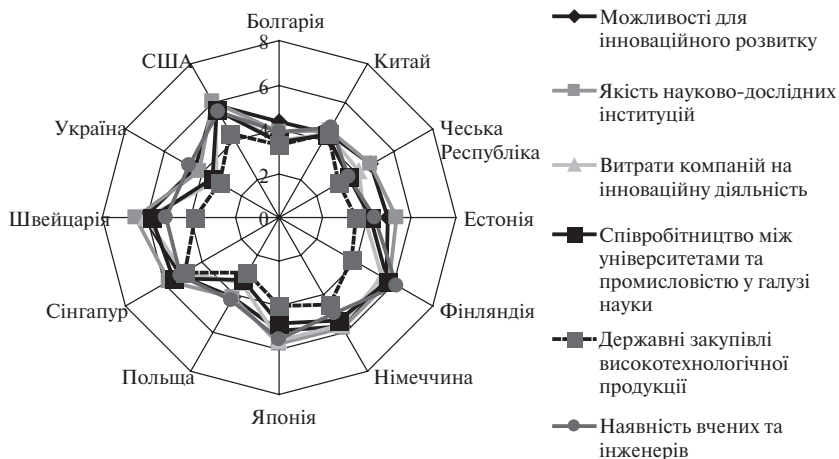


Рис. 1.6. Порівняння індексів економічного розвитку країн у контексті реалізації інноваційних чинників розвитку

Джерело: [76].

Одним із найважливіших напрямів реалізації інноваційного сценарію розвитку є мобілізація інноваційних чинників конкурентоспроможності (рис. 1.6). Зокрема, це стосується забезпечення можливостей інноваційного розвитку, що передбачає покращення якості науково-дослідних інституцій, налагодження співробітництва між навчальними закладами та фірмами стосовно проведення наукових досліджень, дієвості державної підтримки (закупівель високотехнологічної продукції).

За цими показниками позиції України у контексті реалізації інноваційних чинників розвитку залишаються недостатньо вагомими. Можливості інноваційного розвитку України суттєво обмежені через недостатні витрати компаній на інноваційну діяльність (3,3 бали порівняно з 6 балами Швейцарії), наявності вчених та інженерів (4,7 балів порівняно з 6,1 балами Фінляндії). Відповідно, обмежені можливості інноваційного розвитку значно ускладнюють поширення інноваційних видів зайнятості в Україні.

Досліджуючи інноваційні чинники розвитку, треба враховувати можливості розвитку інноваційної діяльності та забезпечення активного залучення до неї усе більшого числа учасників. Це передбачає необхідність класифікації видів інноваційної діяльності відповідно до належності до сфери застосування. Згідно з точкою зору І.Л. Петрової, інноваційна діяльність поділяється на взаємозв'язані види [24]:

- науково-технічну інноваційну діяльність, що матеріалізується у формі нових продуктів (виробів), технологій їх виготовлення, засобів виробництва (приладів, машин, устаткування, енергії, конструкційних матеріалів);
- економічну інноваційну діяльність, що проявляється у методах господарського управління наукою та виробництвом через реалізацію функцій прогнозування і планування, фінансування, ціноутворення, мотивації та оплати праці, оцінки результатів діяльності;
- виробничу інноваційну діяльність, що охоплює нові методи та форми організації усіх видів виробничої діяльності підприємств та інших ланок виробництва (організаційні структури управління сферами науки та виробництва, форми організації різних типів виробництва тощо);
- соціальну інноваційну діяльність, що охоплює різні форми активізації людського чинника (професійна підготовка й підвищення кваліфікації персоналу; стимулювання творчої діяльності; поліпшення умов і постійне підтримування доволі високого рівня безпеки праці; охорона здоров'я людини та охорона довкілля; покращення якості життя тощо);
- правову інноваційну діяльність, що проявляється у розробленні нормативно-правових документів, які визначають і регулюють усі види діяльності підприємств та організацій;
- маркетингову інноваційну діяльність, що здійснюється з метою формування та розширення ринків збуту товару;
- управлінську інноваційну діяльність, що передбачає пошук методів досягнення організаційних цілей за допомогою ефективного використання обмежених ресурсів;
- мистецьку, орієнтовану на сприйняття навколишнього світу через створення його художніх і музичних образів, визначення можливих майбутніх його трансформацій [24].

Розвиток інноваційних видів зайнятості передбачає необхідність врахування демографічних, економічних, науково-технічних, соціальних, освітньо-професійних, інституційних, територіальних передумов, реалізація яких стимулює або дестимулює збільшення інноваційного вмісту зайнятості. Необхідність виокремлення передумов розвитку інноваційних видів зайнятості пов'язана, передусім, з формуванням ресурсного потенціалу інноваційного розвитку, активізацією інноваційної поведінки суб'єктів цього процесу, посиленням готовності до сприйняття інновацій.

Демографічні передумови визначають можливості сталого розвитку (з урахуванням статеві-вікової структури населення, стану його здоров'я, поширення поведінкових стратегій населення, спрямованих на збереження здоров'я, та ефективності державної політики щодо охорони здоров'я населення). З одного боку, демографічні характеристики населення впливають на економічні процеси, передусім у сфері зайнятості, та соціальну ситуацію у суспільстві. З іншого боку, економічна ситуація, стан розвитку науково-технічної сфери, ефективність та результативність соціальної політики безпосередньо впливають на демографічну ситуацію.

Структурні зрушення у статеві-віковій структурі, віковій структурі жінок фертильного віку, структурі померлих за різними ознаками та у вікових співвідношеннях прибулих та вибулих мігрантів під впливом різних факторів можуть відбуватися протягом достатньо обмеженого часу. Після цього структури набувають сталого характеру, формуються певні негативні тенденції, вплив на які є обмеженим. Але сталість демографічних процесів дає змогу визначати найбільші ризики, передбачати критичні ситуації та мінімізувати негативні наслідки їх впливу.

Різні сфери зайнятості мають свої структурні особливості з точки зору демографічних характеристик працівників: в одних сферах економічної діяльності відбувається концентрація жіночої зайнятості (наприклад, освіта, медицина), в інших — чоловічої (металургія, будівництво). Так само існують і вікові особливості зайнятості за різними видами економічної діяльності, наприклад, у сфері інформаційних технологій переважають працівники відносно молодших вікових груп.

Розвиток інноваційної зайнятості також має враховувати сучасні вимоги новітніх децентралізаційних процесів, які відбуваються сьогодні як на національному, так і на глобальному рівнях. Це завдання потребує усвідомлення специфіки інноваційної зайнятості у контексті фундаментальних теорій і концепції просторової економіки та регіоналістики.

Загальновідомою є значна кількість класичних і новітніх теоретичних напрацювань стосовно функціонування територіальних економічних систем. Проте лише окремі авторитетні розробки можуть слугувати теоретичним підґрунтям розвитку сфери інноваційної зайнятості. При цьому доцільно виокремити теорії, які розглядають інноваційну зайнятість у класичному розумінні як зайнятість у сфері розроблення та впровадження інновацій, а також теорії, для яких важливими є аспекти інноваційної зайнятості як її нестандартної форми (необов'язково пов'язаної з технологічними та іншими інноваціями).

Однією зі значимих розробок із першої сукупності є «теорія полюсів зростання». В її основі лежить переконання про провідну роль окремих галузей народного господарства, які створюють нові товари і послуги

та демонструють найбільш динамічний розвиток. Ареали економічного простору, де розміщено підприємства таких інноваційних галузей-лідерів, утворюють полюси тяжіння факторів виробництва, забезпечуючи найбільш ефективне їх використання [46]. Важливо, що зазначена теорія розглядає не стільки сукупності виробництв і підприємств визначених галузей, скільки конкретні територіальні ареали (поселення та регіони), які вирізняються прогресивною галузевою структурою та можуть генерувати і забезпечувати інноваційну активність. Існує ієрархія «полюсів зростання», де виокремлюють великі міські агломерації із пропульсивними (передовими) галузями та «інтегративні полюси», які складаються із декількох урбанізованих поселень і формують багатфункціональне ядро інноваційної економіки та виробництва. Очевидно, зайнятість у таких «полюсах зростання» орієнтована на залучення інноваційно активних учасників ринку праці.

Розвиток саме такого виду зайнятості розглядається у межах «теорії просторової дифузії інновацій». Відповідно до її вихідних положень, дифузія (розповсюдження) інновацій у просторі є процесом, який умовно можна представити як певне розширення меж території, охопленої техніко-інженерними, технологічними, соціальними, економічними, управлінськими, маркетинговими нововведеннями. Він відображає територіальний аспект науково-технічного прогресу. Дифузія інновацій — процес стадійний. Серед його стадій виокремлюють первинну, яка супроводжується появою різкого контрасту між джерелом інновацій і периферійними ареалами. Для другої стадії характерне формування та швидкий розвиток нових центрів у віддалених ареалах як плацдармів для подальшого трансферу інновації. Можна виокремити стадію конденсації, коли відбувається рівномірне територіальне поширення інновацій, та стадію насичення — поступової максимізації інноваційної «ємності» території. Дифузія інновацій зачіпає як виробничу сферу (техніко-процедурні, управлінські інновації тощо), так і сферу споживання (соціоекономічні, маркетингові тощо) [66].

Просторове освоєння інновацій потребує відповідної регіональної інноваційної політики для забезпечення базових умов ефективного використання науково-технічних досягнень у соціоекономічному розвитку регіонів. Ця політика безальтернативно враховує територіальну неоднорідність і нерівномірність розвитку окремих ареалів. Забезпечення ефективної зайнятості місцевого населення і створення додаткових робочих місць за рахунок покращених освітніх стандартів та нових локальних наукоємних виробництв — одне із наріжних завдань цієї політики.

Процес дифузії сучасних інновацій відбувається за двома сценаріями. Перший є актуальним для територіальних систем із вираженим та добре розвинутим ядром і цілком залежною від нього периферією. За

цього сценарію дифузія призводить до поглинання ядром трудових та інших ресурсів периферії. Другий сценарій актуалізується для поліцентричних урбаністичних систем, які охоплюють міста – генератори інновацій і міста із дещо слабшим інноваційним потенціалом. Місто-генератор слугує осередком, який поширює ресурсні та інформаційні потоки, трансформуючи, але не поглинаючи, сусідні міста. Формується певний територіальний симбіоз та визначена спеціалізація поселень у процесі генерування та освоєння інновацій.

Територіальні аспекти інноваційної зайнятості як нестандартної (гнучкої) зайнятості відображено в теоріях і концепціях регіоналістики, які обстоюють раціоналізацію та ефективізацію використання локальних ресурсів. При цьому такі концепції органічно доповнюють теоретичні уявлення про території як осередки технологічних чи інших інновацій.

Однією із зазначених концепцій можна вважати «кластерний підхід». Його особливістю є виокремлення специфічного структурного елементу в сукупності суб'єктів конкуренції – кластера, який є засобом територіальної організації економіки та потужним інструментом стимулювання регіонального розвитку. Сутнісно кластери – сконцентровані за географічною ознакою групи функціонально та ресурсно взаємопов'язаних підприємств і компаній зі споріднених галузей, а також діяльнісно пов'язаних із ними організацій (наприклад, університетів). У межах кластера вони конкурують і водночас ведуть спільну господарську діяльність [48]. Через об'єднання, взаємне узгодження й взаємодоповнення різних виробництв та організаційних процесів кластери підвищують продуктивність місцевої економіки, її орієнтованість на впровадження інновацій. У такий спосіб зростає конкурентоспроможність регіону загалом. Власне, згідно з цим підходом конкурентні переваги створюються на локальному рівні, де провідну роль відіграють історичні передумови розвитку, місцеві традиції ведення бізнесу та організації виробництва. В основі функціонування кластера лежить погоджена стратегія розвитку, націлена на забезпечення інтересів кожного учасника, а також на реалізацію економічного потенціалу територіального ареалу його діяльності. Практичний досвід численних країн та регіонів свідчить, що саме кластеризація є одним із найефективніших способів досягнення цілей раціонального господарювання у межах визначеної території [44].

Орієнтованість на ефективне господарювання та інновації актуалізує використання новітніх форм зайнятості у рамках кластерної організації, що оптимізують виробничі витрати – лізингу персоналу, аутстафінгу, аутсорсингу тощо. При цьому стратегічний характер взаємовідносин між учасниками кластера упереджує основні ризики та загрози нестандартної зайнятості (наприклад, прояви опортуністичної поведінки та недобросовісного ставлення). Локальна та галузева спорідненість підприємств

кластера теоретично також може спонукати до формування нових ефективних альтернативних способів регулювання соціально-трудових відносин — на заміну традиційному соціальному діалогові, процедурне застосування якого за нестандартної зайнятості не завжди можливе.

Іншою концепцією, яка містить інноваційні елементи використання нестандартної зайнятості, можна вважати теорію транскордонного співробітництва [80], що відкриває нові можливості для її розвитку. Її основою слугує категорія «транскордонний регіон» — сукупність щонайменше двох різних суспільно-економічних просторів, які є частинами господарських комплексів сусідніх держав зі спільною лінією кордону. Природна гнучкість організації ділового життя у таких регіонах органічно потребує гнучкості й нововведень у питаннях організації зайнятості та функціонування соціально-трудових відносин. Відкриваючи по суті нові бізнес-можливості, інтеграція різних регіональних соціально-економічних систем неминує супроводжуватися їх взаємною адаптацією та розширенням спектра інноваційних можливостей. Нерідко вона може виявляти доцільність широкого застосування запозиченої праці і навіть залежати до певної міри від масштабів стихійної самозайнятості.

Таким чином, за результатами дослідження у першому розділі узагальнено теоретичні підходи до вивчення проблем формування інноваційної зайнятості з урахуванням впливу структурних змін в економіці. Розширено сутність поняття «інноваційна зайнятість», що, на відміну від відомих визначень, передбачає формування, розподіл та перерозподіл людських ресурсів для участі у інноваційній праці, яка забезпечує задоволення потреб людини та суспільства в інноваціях й зумовлює соціальні зміни, спрямовані на покращення якості життя населення.

Досліджено економічний зміст поняття «інноваційна праця», визначено її характерні ознаки, зокрема суб'єктивний, нестандартний та неординарний характер праці, її неоднорідність, дискретність і низький ступінь регламентації. На основі виокремлення відмінностей між традиційною та інноваційною працею визначено передумови формування т. зв. креативного класу, базовими цінностями якого є особистісна самореалізація, індивідуальні свободи, можливості формування нових поведінкових моделей трудового життя і кар'єри.

Список використаних джерел

1. Аналітика ринку праці: Інформаційні технології 2014 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rabota.ua>.
2. Аутсорсинг та переведення на тимчасову роботу в харчовій промисловості та промисловості з виробництва напоїв: Загроза працівникам і спілкам та стратегія профспілок : Організаційний посібник для членів профспілки. — ІУФ, 2006. — 66 с.
3. Аутсорсинг: бізнес на винос [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.prostobiz.ua/biznes/biznes_start/stati/outsourcing_biznes_na_vynos.
4. Баласинович Б.О. Зайнятість в умовах становлення інформаційного суспільства : Автореф. дис.... канд. екон. наук. / Б.О. Баласинович. — Київ, 2005. — 20 с.
5. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования : Пер. с англ. — М. : Academia, 1999. — 956 с.
6. Гальчинський А. Україна: наука та інноваційний розвиток / Гальчинський А., Геєць В., Семиноженко В. — Київ, 1997. — С. 43–46.
7. Геєць В.М. Інноваційні перспективи України : моногр. / В.М. Геєць, В.П. Семиноженко. — Харків : Константа, 2006. — 272 с.
8. Герасименко О.О. Інноваційна праця: особливості змісту та соціально-економічної форми / О.О. Герасименко // Економіка та підприємництво : зб. наук. пр. молодих учених та аспірантів / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана»; відп. ред. С. І. Дем'яненко. — Київ : КНЕУ, 2008. — Вип. 20. — С. 210–219.
9. Гигиена меняет рынок труда. Часть 1: История успеха BlaBlaCar [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://habrahabr.ru/post/298186/>
10. Гигиена меняет рынок труда. Часть 2: Рассуждения о стабильности и свободе [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://habrahabr.ru/post/298188/>.
11. Державна регуляторна служба України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dkrp.gov.ua/info/842>.
12. Дотримуйся дистанції: третина працівників українських компаній працює віддалено / Forbes Україна [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://forbes.net.ua/ua/business/1411959-dotrimuj-sya-distanci-yi-tretina-pracivnikiv-ukrayinskih-kompanij-pracyue-viddaleno>.
13. Ємельяненко Л.М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні / Л.М. Ємельяненко // Український соціум. — 2015. — № 1 (52). — С. 82–89.
14. Жук І.Л. Підготовка робітничих кадрів на виробництві: ретроспективний аналіз та оцінка сучасних тенденцій / І.Л. Жук // Демографія та соціальна економіка — 2014. — № 2 (22). — С. 145–152. — doi: <https://doi.org/10.15407/dse2014.02.145>.
15. Жук І.Л. Якість життя: сутність та взаємовідносини з людським розвитком / І.Л. Жук, М.О. Калюжна // Матеріали III Всеукраїн. наук.-практ. конф. молодих учених, аспірантів і студентів «Участь молоді у роз-

витку економіки та суспільства України», 2013 р. — Київ : НУХТ, 2013. — С. 283–286.

16. Жук І.Л. Аналіз основних тенденцій розвитку ринку праці України / І.Л. Жук, Я.І. Юрик // Інноваційна економіка. — № 6 (44). — 2013. — С. 173–180.

17. Жук І.Л. Механізм формування та реалізації державної кадрової політики / І.Л. Жук, Я.І. Юрик // Інвестиції: практика та досвід. — № 13. — 2013. — С. 48–54.

18. Зенина О.В. Информационное общество: цифровое настоящее и цифровое будущее, достижения и противоречия / О.В. Зенина // «Знание. Понимание. Умение». — 2009. — № 4 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2009/4/Zenina/>.

19. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. — М.: Асадемия — Наука, 1998. — 311 с.

20. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы : учеб. пособие для студентов вузов // В.Л. Иноземцев. — Москва: Логос, 2000 — 304 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000946/>.

21. Ільч Л.М. Інноваційна модель зайнятості: сутність, характерні ознаки та передумови становлення в Україні / Л.М. Ільч ; Ін-т підготовки кадрів державн. служби зайнятості України // Ринок праці та зайнятість населення: виробн.-практ. наук. ж-л. — Київ, 2015. — № 1. — С. 13–17.

22. Ільч Л.М. Методичні підходи до прогнозування кваліфікованої робочої сили: досвід ЄС та України / Л.М. Ільч ; НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики України і НАН України // Україна аспекти праці: наук.-аналіт. журн. — Київ, 2016. — Вип. 5–6. — С. 3–10.

23. Ільч Л.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Л.М. Ільч, О.В. Акіліна : Навч. посіб. — Вид. 2-ге доп. і переробл. — Київ : Алерта, 2012. — 820 с.

24. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: монографія / Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П. / за наук. ред. проф. Петрової І.Л. — Київ : Дорадо, 2010. — 320 с.

25. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / [За ред. д-ра екон. наук, проф. Л.І. Федулової]. — Київ : Основа, 2005. — 552 с.

26. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/322-08>.

27. Колот А.М. Індивідуалізація особистості та формування індивідуалізованого суспільства як феномени сучасності: наслідки та уроки / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 2. — С. 3–10.

28. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4. — С. 4–13.

29. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. — Київ : КНЕУ, 2010. — 251 с.

30. Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / за ред. І.В. Крючкової. — Київ : Основа, 2007. — 479 с.

31. Кохан В.П. Інноваційна праця: поняття, особливості, суб'єкти / В.П. Кохан // Актуальні проблеми держави і права – 2012. – Вип. 68. – С. 262–269.
32. Лісогор Л.С. Трансформація ринку праці: можливості реалізації інноваційних змін в сучасних умовах / Лісогор Л.С. // Вісник Прикарпатського університету. Серія Економіка. – Вип. 11. – 2015. – С. 177–183.
33. Лісогор Л.С. Формування інноваційної зайнятості в умовах модернізації економіки та трансформації суспільних відносин / Л.С. Лісогор // Економіка і організація управління: Зб. наук. пр. – Вінниця : ДонНУ, 2016. – № 3 (23). – С. 82–90.
34. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: кол. моногр. / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень; за ред. Е.М. Лібанової. – Київ, 2008. – 316 с.
35. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія / Д.П. Мельничук. – Житомир : Полісся, 2015. – 564 с.
36. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення: Наказ Державної служби статистики від 19.01.2011 № 12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm
37. Міжнародна мережа KPMG [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kpmg.com/IN/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/KPMG-DealTracker/Documents/KPMGDealTracker-Year2014Analysis.pdf>.
38. Моторна І.І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток : автореф. дис. ... канд. екон. наук / І.І. Моторна. – Київ : КНЕУ, 2009. – 20 с.
39. Мочерний С.В. Політична економія : Навч. посіб. / С.В. Мочерний. – Київ, 2002. – 687 с.
40. Насколько сильно гигиеномика изменит рынок труда? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vestifinance.ru/articles/63805>
41. Новак И.Н. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов / И.Н. Новак, Б.Н. Оверковский ; Фонд Ф. Эберта. Региональное представительство в Украине и Беларуси. – Киев, 2011. – С. 3–5.
42. Онікієнко В.В. Інноваційні фактори зайнятості / Онікієнко В.В. // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами; проблеми теорії та практики. – Т. 3. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці. – Київ : КНЕУ, 2005. – С. 419–429.
43. Офіційний сайт Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nas.gov.ua/UA/Pages/default.aspx>.
44. Павлюк А.П. Кластерна модель регіональної економіки: теоретико-методологічні засади / А.П. Павлюк // Продуктивні сили України. – 2009. – № 1. – С. 105–114.
45. Петюх В.М. Ринок праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / В.М. Петюх. – Київ : КНЕУ, 2000. – 128 с.

46. Підгрушний Г.П. Значення полюсів соціально-економічного розвитку у вдосконаленні територіальної організації суспільства / Г.П. Підгрушний // Український географічний журнал. — 2013. — № 4. — С. 40—47.
47. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
48. Портер М.Э. Конкуренция : Пер. с англ. / М.Э. Портер. — М. : Вильямс, 2003. — 496 с.
49. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
50. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.
51. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014. № 1658 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
52. Рушієм сучасної економіки надалі стає креативний клас — експерт [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.business.ua/knowledge/Rus-hiem-suchasnoi-ekonomiki-nadali-stae-kreativniy-klas-ekspert-229334/>.
53. Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление : автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. / Л.В. Санкова. — М., 2008. — 13 с.
54. Санкова Л.В. Развитие занятости инновационного типа: проблемы и перспективы / Л.В. Санкова [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rusnauka.com/12_EN_2008/Economics/31171.doc.htm.
55. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А. М. Колот, С. І. Бандур, І. Ф. Гнибіденко та ін.] ; за наук. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — Київ : КНЕУ, 2015. — 259 с.
56. Стремоусова О.Г. Сущность категории инновационный труд / О.Г. Стремоусова [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://econf.rae.ru/pdf/2013/11/2901.pdf>.
57. Украина: Анализ востребованности и оценка качества услуг аутсорсинга [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.hrd.com.ua/index.php/news/626-2012-09-03-12-07-04>.
58. Фабричнов С.А. Экономическая теория информационного труда / С.А. Фабричнов. — М. : День серебра, 2000. — 287 с.
59. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Ричард Флорида; [пер. англ. А. Константинов]. — М. : Классика-XXI, 2011. — 419 с.
60. Фріланс-біржа Upwork [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.upwork.com/>.
61. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
62. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting / D. Bell. — 1973. — P. 1—23.

63. Estado del Coworking en España 2012 / Estado del Coworking en España 2012. January 2013 [Electronic resource]. — Available at: <http://coworkingspain.es/magazine/noticias/estado-del-coworking-en-espana-2012>.
64. Europe 2020. A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth / European Commission. — 2010. — 37 p.
65. Global Workplace Analytics [[Electronic resource] — Available at: <http://globalworkplaceanalytics.com/>.
66. Hågerstrand T. Innovation Diffusion as a Spatial Process. — Chicago : University of Chicago Press, 1967. — 334 p.
67. Ilich L. Evaluation of matching skills and jobs / Ilich L. // Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2016 [Ekonomické, politické a právne otázky medzinárodných vzťahov 2016]: Volume of Scientific Papers. - Bratislava : Vydavateľstvo EKONÓM, 2016. — P. 475—481.
68. Income from work after retirement in the EU. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012 [Electronic resource]. — Available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1259en_0.pdf.
69. Information Services Group [Electronic resource]. — Available at: <http://www.isg-one.com/>.
70. Investing in research: an action plan for Europe. — Brussels, 4.6.2003 [Electronic resource]. — Available at: <http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/226/en.pdf>.
71. Konjunkturinstituten (2005). Svensk arbetsmarknad [Electronic resource]. — Available at: <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/sverige-starkaste-arbetsmarknaden-i-hela-eu>.
72. New forms of employment / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Electronic resource]. — Available at: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/11/New-forms-of-employment.pdf>. — (Accessed 27 July 2016).
73. Rifkin J. The Third Industrial Revolution: How Lateral Power Is Transforming Energy, the Economy, and the World — 2011 [Electronic resource]. — Available at: http://www.huffingtonpost.com/jeremy-rifkin/the-third-industrial-revo_b_981168.html.
74. Schumpeter J. The Theory of Economic Development. — Cambridge, Mass : Harvard University Press, 1934. — 255 p.
75. Social Innovation and Entrepreneurship. Developing Capacity to Reduce Poverty and Hunger Suresh Babu and Per Pinstrup-Andersen. — October 2007 [Electronic resource]. — Available at: <http://www.ifpri.org/2020Chinaconference/pdf/beijingbrief-babu.pdf>.
76. The Global Competitiveness Report 2016—2017 [Electronic resource]. — Available at: <http://www.weforum.org>.
77. The Lisbon Strategy for growth and jobs (2013) [Electronic resource]. — Available at: http://cordis.europa.eu/programme/rcn/843_en.html.
78. The Seventh Framework Programme for research and technological development (Taking European Research to the Forefront) for the period 2007 to 2013 (December 2002 Edition) [Electronic resource]. — Available at: https://ec.europa.eu/research/fp7/pdf/fp7-brochure_en.pdf.

79. The Sixth EU Framework Programme in the field of research, technological development and demonstration (RTD) for the period 2002 to 2006 (December 2002 Edition) [Electronic resource]. – Available at: https://ec.europa.eu/research/fp6/pdf/fp6-in-brief_en.pdf.

80. Theory and Practice of Transborder Cooperation / Ed. by Remigio Ratti and Shalom Reichman. – Basel, 1993. – 376 p.

81. Universities and cities on the market outsource programming in Eastern Europe Topsdev [Electronic resource]. – Available at: <https://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2015.htm>.

82. Παρουσίαση του New World of Work [Presenting the new world of work] [Electronic resource] – Available at: <http://www.microsoft.com/hellas/presspass/news/february-17-2012.aspx>.

РОЗДІЛ 2. ДЕТЕРМІНАНТИ ТА ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Економічні чинники формування та розвитку зайнятості інноваційного типу

Глобалізація світового економічного простору обумовлює можливість розвитку інноваційних видів діяльності, що, відповідно, може стимулювати або дестимулювати поширення інноваційних видів зайнятості. Пріоритетного значення набувають демографічні, економічні, науково-технічні, соціальні, інституційні, територіальні чинники сприяння розвитку інноваційних видів зайнятості. При цьому можливості розвитку інноваційних видів зайнятості залежать не тільки від демографічних чинників, але й економічних, інституціональних та організаційно-технічних, техніко-технологічних, соціальних та територіальних.

Логіка дослідження обумовлює необхідність виокремлення передумов розвитку інноваційних видів зайнятості, передусім пов'язаних з формуванням ресурсного потенціалу інноваційного розвитку, активізацією інноваційної поведінки суб'єктів цього процесу, посиленням готовності до сприйняття інновацій.

Однак стає економічне зростання має два аспекти: підвищення технологічного рівня деяких секторів економіки (видів економічної діяльності) і поступове «підтягування» секторів економіки нижчого рівня розвитку. Це забезпечує досягнення стану технологічної рівноваги, оскільки за умов збереження значної нерівномірності розвитку різних секторів економіки (видів економічної діяльності) неможливе динамічне зростання. Навіть у випадку визначення пріоритетності розвитку певних секторів економіки (видів економічної діяльності), технологічно відсталіші сектори не зможуть забезпечувати необхідну ресурсну підтримку для поширення макроінновацій, здатних змінювати структуру економіки, сприяти її реконструкції на модерних засадах. Це також значно ускладнюватиме процес розроблення та запровадження технологічних інновацій, що забезпечуватимуть підвищення продуктивності факторів виробництва та / або зниження виробничих витрат. Також технологічна відсталість інших секторів економіки може значно обмежити ринок збуту продукції галузі (виду економічної діяльності), що є технологічним лідером. Погоджуючись з точкою зору В.В. Онікієнка варто підкреслити, що одночасне існування різних за якістю технологічних укладів перешкоджає їхньому інституціональному оформленню, оскільки інститути нижніх техноло-

гічних укладів, які зберігаються як рудименти, поєднуються й переплітаються з інститутами верхніх укладів, що спричинює неоднорідність інституціонального середовища [46]. Відповідно, серед чинників впливу на розвиток інноваційних видів зайнятості треба виділити **науково-технічні чинники**, пов'язані зі створенням технологічного базису інноваційного розвитку. Саме технологічні можливості підвищення продуктивності праці у традиційних виробничих процесах формуватимуть засади реалізації нових сервісних можливостей у промислових видах діяльності.

Систематичне оновлення технологій у результаті розвитку науки і техніки, на думку І.Л. Петрової, обумовлює необхідність реалізації таких напрямів розвитку сучасних виробничих технологій:

- 1) забезпечення переходів від дискретних (циклічних) технологій до безперервних (потоківих) виробничих процесів як найефективніших;
- 2) упровадження замкнутих (безвідходних) технологічних процесів у складі виробництва як найбільш економічно нейтральних;
- 3) підвищення наукомісткості високих і нових технологій як найбільш пріоритетних у бізнесі, що у кінцевому рахунку, зумовлює необхідність заміни техніки, оновлення основних виробничих фондів [27].

Необхідно відзначити, що саме від можливостей інноваційного розвитку залежить дієвість процесу формування інноваційної моделі, яка передбачає технічне переозброєння виробництва та **реалізацію чинників розвитку інноваційних видів зайнятості**, пов'язаних із посиленням інноваційної активності підприємств та організацій. За результатами обстежень інноваційної діяльності 2006–2015 рр. в Україні, частка інноваційно активних підприємств не перевищувала 20,0 % від загальної кількості обстежених підприємств [40]. Сумарний індекс інновацій [35] збільшувався у виробництві комп'ютерів, електронної та оптичної продукції (з 32,6 % у 2010–2012 рр. до 36,7 % у 2012–2014 рр.), виробництві автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів (з 34,8 до 46,5 %), Натомість інноваційна активність значно знизилася у металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів (з 16,8 до 12,1 %), виробництві коксу та продуктів нафтоперероблення (з 53,3 до 45,1%), виробництві хімічних речовин і хімічної продукції (з 33,1 до 24,9%); водопостачання, каналізації, поводження з відходами (з 17,0 до 8,9%) [40] тощо.

Розподіл обсягу послуг, наданих інноваційними підприємствами сфери послуг, свідчить про більшу схильність виробників послуг до не-технологічних інновацій (табл. 2.1). Результати обстежень показали, що радикальні (особливо технологічні) інновації виникають у сфері послуг набагато рідше, ніж у промисловості.

За результатами обстеження, основним напрямом інноваційної діяльності та інноваційних витрат для виробників послуг з технологічними

Таблиця 2.1

Інноваційна активність підприємств та організацій України у 2012–2014 рр., %

Галузь (вид діяльності)	Обстеже-ні підпри-ємства, усього	З них – ін-новаційно активні	У тому числі запроваджували		
			техно-логічні інновації	технологічні та нетех-нологічні інновації	нетехно-логічні інновації
Усього	100	14,6	6,0	3,5	5,1
Добувна промисло-вість і розроблення кар'єрів	100	11,9	7,3	1,9	2,7
Переробна промис-ловість	100	19,5	9,3	5,4	4,8
Постачання електро-енергії, газу, пари та кондиційованого повітря	100	18,6	12,6	3,0	3,0
Водопостачання; кан-алізація, поводжен-ня з відходами	100	10,2	6,4	1,3	2,5
Оптова торгівля, крім торгівлі автотран-спортними засобами та мотоциклами	100	11,2	2,1	2,0	7,1
Транспорт, складське господарство, по-штова та кур'єрська діяльність	100	7,3	2,9	1,5	2,9
Інформація та теле-комунікації, крім виробництва кіно-та відеофільмів, телевізійних програм, видання звукозаписів, діяльності у сфері ра-діомовлення та теле-візійного мовлення	100	16,3	5,2	5,4	5,7
Діяльність у сферах архітектури та інжинірингу; тех-нічні випробування та дослідження	100	12,8	5,3	2,9	4,6

Джерело: [26].

інноваціями було придбання машин, обладнання та програмного забезпечення, а також організація тренінгів та навчальної підготовки для інноваційної діяльності.

У 2015 р. інноваційною діяльністю займалося 17,3 % серед промислових підприємств із середньою кількістю працівників 50 осіб і більше. На інновації підприємства витратили 13,8 млрд грн, у т. ч. на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення – 11,1 млрд грн (80,7 % загального обсягу інноваційних витрат), на внутрішні та зовнішні науково-дослідні розробки – 2,0 млрд грн (14,8 %), на придбання інших зовнішніх знань (придбання нових технологій) – 0,1 млрд грн (0,6 %). У 2015 р. інновації впроваджували 87,7 % підприємств, які займалися інноваційною діяльністю, з них інноваційні види продукції – 57,3 %, нові технологічні процеси – 55,3 % [26].

Дотепер спостерігається значне відставання України від економічно розвинених країн за інноваційним розвитком. Відповідно до даних *Інноваційного індексу* європейського інноваційного табло, ефективність інновацій в Україні протягом 2008–2015 рр. знизилась на 1,1 % (рис. 2.1). Відставання українських показників від середньоєвропейського рівня (більш ніж удвічі) зумовлене здебільшого низьким відсотком інноваційних упроваджень у малі та середні підприємства, зниженням експорту середньо- і високотехнологічного продукту, незначним обсягом експорту наукомістких послуг.

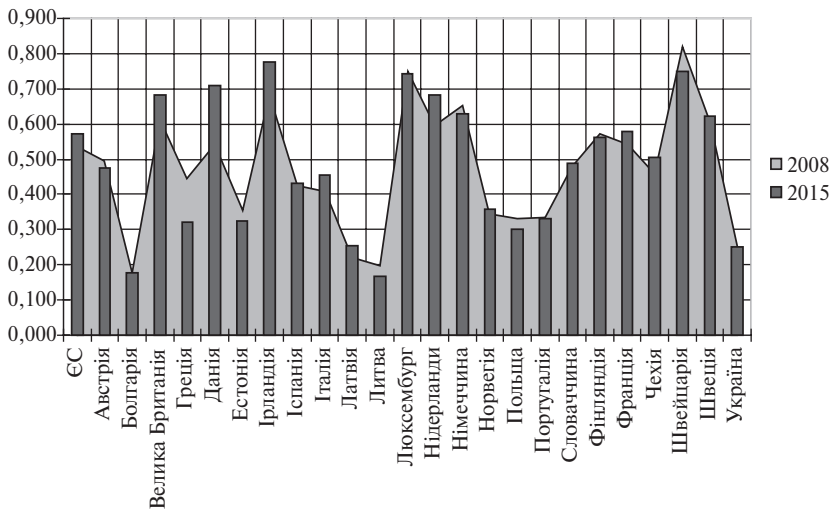


Рис. 2.1. Ефективність інновацій в Україні та ЄС у 2008 та 2015 рр.

Джерело: [83].

Низька результативність інноваційної діяльності значною мірою зумовлена відмінностями в темпах соціально-економічного розвитку, напрямках структурних перетворень та нагромадженню економічному потенціалі. У 2015 р. ефективність інновацій в Україні в 3,1 раза поступалася аналогічним показникам Ірландії, у 3,0 – Швейцарії та 2,7 – Великої Британії. За рейтинговою оцінкою агентства *Bloomberg*, Україна характеризується як держава з недостатнім використанням вітчизняного інноваційного потенціалу. В цьому рейтингу Україна посіла 41 місце серед найбільш інноваційних економік, в той час як за показниками продуктивності – лише 50 [90].

Можливості розвитку інноваційної зайнятості в Україні обмежуються значним відривом науки від господарської практики, відсутністю матеріального та морального стимулювання наукових досліджень, браком інноваційної інфраструктури й механізмів комерціалізації науково-технічних розробок тощо. Зокрема, показники продуктивності суттєво втрачають за низького відсотку прикладних досліджень та розробок, співвідношення яких з фундаментальними роботами у 2015 р. становило 1 : 2,9 : 1,1, у той час як оптимальним співвідношенням вважається 3 : 9 : 1 [68]. На думку експертів, інноваційний продукт українських дослідників та сприятливі базові умови для зростання інноваційної результативності, якими, за результатами оцінок Індексу інноваційної ефективності, володіє Україна, посідаючи 15 місце серед 141 країни [102], формують потужний продуктивний вплив на економіку країни і дають змогу щорічно збільшувати обсяг ВВП на 4–7 % [37, с. 225].

Досить показовими для вивчення можливостей розвитку інноваційної діяльності та виникнення інноваційних видів діяльності є дані щодо використання інформаційно-комунікаційних технологій у підприємствах та організаціях України (табл. 2.2).

Аналіз даних щодо використання інформаційно-комунікаційних технологій підприємствами та організаціями свідчить, що традиційно найбільш позитивною залишалася динаміка застосування ІКТ у постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування. Водночас заслуговує на увагу ситуація із забезпеченням внутрішніх веб-сайтів у корпоративній комп'ютерній мережі (Інтернет), можливостями розширення корпоративної комп'ютерної мережі у таких видах економічної діяльності як інформація та телекомунікації, логістичних секторах (транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність), професійна, наукова та технічна діяльність. Відповідно, це значно ускладнюватиме реалізацію інноваційних перспектив розвитку економіки країни, формування та поширення інноваційних видів зайнятості.

Таблиця 2.2

**Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах України
(відношення показників 2015 р. до показників 2014 р., %)**

Галузь	Кількість підприємств, що використовували комп'ютери упродовж року	З них підприємства, які				Кількість підприємств, які мали доступ до мережі Інтернет
		використовували локальну комп'ютерну мережу	використовували бездротовий доступ для своєї локальної комп'ютерної мережі	мали власний внутрішній веб-сайт у корпоративній комп'ютерній мережі (Інтернет)	мали розширену корпоративну комп'ютерну мережу	
Усього	101,05	107,60	112,16	98,56	93,48	101,59
Переробна промисловість	101,65	106,68	110,72	100,31	95,99	102,29
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	109,02	114,33	134,86	112,61	137,70	109,09
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	103,41	112,58	128,04	95,54	120,34	105,19
Будівництво	96,16	105,82	115,61	94,10	84,04	96,08
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	98,50	106,75	110,88	95,09	88,24	98,87
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	102,44	110,45	110,74	98,77	92,84	102,57
Тимчасове розміщення й організації харчування	102,32	117,38	121,41	97,57	98,84	102,15
Інформація та телекомунікації	101,77	103,34	110,49	97,63	97,19	102,29
Фінансова та страхова діяльність	102,19	102,92	101,18	101,27	98,59	103,14
Операції з нерухомим майном	105,88	109,31	113,62	94,26	82,51	106,65

Закінчення табл. 2.2

Галузь	Кількість підприємств, що використовували комп'ютери упродовж року	З них підприємства, які				Кількість підприємств, які мали доступ до мережі Інтернет
		використовували локальну комп'ютерну мережу	використовували бездротовий доступ для своєї локальної комп'ютерної мережі	мали власний внутрішній веб-сайт у корпоративній комп'ютерній мережі (Інтернет)	мали розширену корпоративну комп'ютерну мережу	
Професійна, наукова та технічна діяльності	99,26	103,84	107,83	103,80	94,97	100,00
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	108,46	117,67	120,29	106,68	104,04	110,55
Надання інших видів послуг	101,79	112,20	103,70	86,96	91,67	103,64

Джерело: [26].

Не менш важливою *економічною передумовою* розвитку інноваційної зайнятості є *галузеві структурні зміни*, що зумовлюють специфіку процесів реалізації інновацій у різних видах економічної діяльності. Інноваційна діяльність набуває особливого значення не тільки у високотехнологічних, а й у традиційних секторах економіки. Охопивши різні аспекти ринкових відносин (виробничі, підприємницькі, соціальні, науково-технічні та маркетингові), інноваційний процес сприяє зростанню промислового виробництва, підвищенню продуктивності праці, залученню нових резервів до виробничої сфери за рахунок запровадження продуктивних, технічних, організаційних інновацій.

Однак макроекономічна нестабільність, реалії сучасної економічної ситуації в Україні зумовлюють недостатнього ефективного використання інноваційного потенціалу [42, с. 108]. Ринок науково-технічної продукції поступово звужується внаслідок скорочення попиту на інноваційні розробки через низьку платоспроможність вітчизняних споживачів. У свою чергу, технологічні інновації у традиційних галузях можуть активно з'являтися у кризовий період, оскільки саме на етапі макроекономічної стагнації найактуальнішими є проблеми запровадження технологічної модернізації для підвищення ефективності виробництва товарів та послуг, підвищення рівня інноваційної активності економіки.

Продуктивність інноваційної зайнятості населення є вагомим джерелом економічного зростання держави в умовах формування інформаційного суспільства. Інноваційно зайняті особи, створюючи нові матеріальні і духовні блага, сприяють оптимізації виробничих витрат і поширенню ресурсозбереження, збільшенню виробництва споживчих вартостей в одиницю часу, отже прискорюють процеси капіталізації у різних сферах економічної діяльності. Ефект від упровадження продуктів праці інноваційно зайнятих значно перевищує ефекти від збільшення капіталу чи ресурсів праці. Низка дослідників схиляються до думки, що саме за рахунок технічного прогресу формується близько 50,0 % приросту ВВП та формується 2/3 зростання економіки [37, с. 20]. Відповідно до результатів досліджень американських учених, виробництво комп'ютерного обладнання в обсязі 0,3 % доданої вартості США зумовило зростання економіки на 2,7 % та продуктивності – на 25,0 % [92, с. 2].

Світова практика доводить, що країни з інноваційно орієнтованою економікою та розгалуженою системою зайнятості у цій сфері досягають вищого приросту валового внутрішнього продукту, доданої вартості, а відтак і рівня та якості життя населення країни. Інноватизація усіх сфер суспільного життя прямо чи опосередковано поліпшує основні показники соціально-економічного розвитку країни.

Не викликає сумніву той факт, що розвиток інноваційної економіки, зокрема електроніки, її впровадження у виробництво і побут споживача, впровадження комп'ютерів, мобільного та фіксованого зв'язку, нано- і біотехнологій стануть поштовхом до зростання продуктивності у сільському господарстві, сферах торгівлі, охорони здоров'я, промисловості, енергетики, транспорту. У процесі дослідження зв'язків між факторною величиною та результативними показниками визначено силу впливу продуктивності праці фахівців наукових організацій на різні види економічної діяльності України за допомогою коефіцієнта еластичності, який дає змогу з'ясувати, на скільки відсотків змінюється результативний показник у разі зміни факторного лише на один відсоток. На підставі результатів дослідження залежності розвитку промисловості від продуктивності інноваційної зайнятості населення зроблено висновок, що за умови зростання продуктивності інноваційної праці на 1,0 % обсяг реалізованої промислової продукції зростає на 0,95 %. Серед галузей обробної промисловості високий позитивний зв'язок факторної величини спостерігається з такими високотехнологічними секторами як медичне й оптичне устаткування, електроніка та електрика, в той час як кореляція з виробництвом хімічних речовин і транспортного обладнання є незначною [78]. Особливо відчутним вплив інноваційної зайнятості на промисловість простежується через дію на кількісні та якісні характеристики робочих місць.

Дослідження підтверджують тезу про те, що під тиском інноваційних зрушень у виробництві активізується процес вивільнення робочої сили, причому впровадження інноваційних процесів зумовлює скорочення загальної чисельності зайнятих, а використання інноваційного продукту впливає здебільшого на організацію трудового процесу [86]. Упровадження інноваційного продукту зазвичай не призводить до скорочення кількості робочих місць, а проведення технологічних змін та введення нових форм організації праці спричиняють зниження попиту на робочу силу.

Суттєвим є вплив інноваційної зайнятості на ефективність господарювання у високотехнологічних видах економічної діяльності, у галузях з високою інноваційною інтенсивністю та значними темпами зростання; неістотним – у традиційних низькотехнологічних секторах економіки, що підтверджують результати досліджень зарубіжних вчених [78].

Доволі низькі показники впливу зумовлені невисоким рівнем інноваційності сільського господарства в Україні та переважанням основних виробників сільськогосподарської продукції дрібнотоварних особистих селянських господарств, більшість з яких характеризується домінуванням немеханізованої праці, високою трудомісткістю виконуваних робіт, відсутністю фінансових можливостей для впровадження передових здобутків сучасної сільськогосподарської науки.

Усе більша продуктивність сфери інноваційної зайнятості є вагомим чинником розвитку транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності. Зокрема, за зростання факторної величини на 1,0 % результативний показник у цих сферах збільшиться на 1,88 % переважно за рахунок упровадження технологічно нової транспортної інфраструктури, залучення сучасних транспортних засобів, застосування новітніх технологій і транспортно-логістичної інфраструктури, інформаційних технологій в управлінні тощо. Наразі у будівництві значний позитивний кореляційний зв'язок (зростання продуктивності інноваційної праці на 1,0 % дасть змогу збільшити вартість основних засобів на 0,85 %) пояснюється активним розвитком будівельної сфери внаслідок впровадження прогресивних ресурсоощадних технологій, підвищення рівня механізації та автоматизації, розробки прогресивних проектних рішень, широкого застосування логістики на будівельних підприємствах та прогресивних форм організації праці.

Враховуючи позитивну динаміку щодо впроваджень винаходів, корисних моделей, передових технологій в Україні за останні роки (у 2014 р. впровадження передових технологій у виробництво, обробку та складання зросло у 1,8 рази порівняно з попереднім роком, а кількість використаних передових технологій у сфері управління та зв'язку у 2013–2014 рр. становила 8,9 тис. од. [67]), варто очікувати на зростання продуктивності у галузях переробної промисловості, сільського господарства, зв'яз-

ку, оптової та роздрібної торгівлі, управління, будівництва. Безперечно, корисний ефект від цих упроваджень не проявиться миттєво внаслідок значного часового лагу від впровадження інновацій.

Процес реконструкції економіки передбачає її докорінну структурну перебудову з метою підвищення рівня конкурентоспроможності, а не лише оновлення форми завдяки процесу модернізації. Це може бути забезпечено за умов збалансованого розвитку «локомотивів інноваційного поступу» – високотехнологічних та знаннєвоємних секторів економіки, та інших секторів (видів економічної діяльності), що створюють умови для їхнього стабільного розвитку. Відповідно до загальноновживаних підходів, секторальний (галузевий) розділ передбачає виокремлення чотирьох основних секторів:

- 1) первинного (сільське господарство та добувна промисловість);
- 2) вторинного (будівництво);
- 3) третинного (індустрія – переробна промисловість, виробництво і розподілення електроенергії, газу, води);
- 4) четвертинного (послуги).

При цьому, зарубіжні науковці (Дж. Харлі, Е. Фернандес-Масіас), використовуючи як основні критерії інтенсивність досліджень і розробок у секторі та рівень технологій, що матеріалізуються у виробництві товарів, у складі третього сектора (індустрії) виділити два основні підсектори:

- *високотехнологічний* – хімічне виробництво; виробництво машин та устаткування; виробництво офісної техніки та комп'ютерів; виробництво електричних машин та апаратури; виробництво радіо, телевізійного та комунікаційного устаткування і апаратури; виробництво медичного, електронного та оптичного устаткування; виробництво транспортних засобів;
- *низькотехнологічний* – усі інші види промислової діяльності (окрім добувної промисловості та розроблення кар'єрів, що входить до первинного сектору) [85].

Крім цього, залежно від інтенсивності використання знань (*knowledge-intensiveness*), сектор послуг також поділяється на два підсектори:

- *знаннєвоємний*, що передбачає достатній вміст інтелектуальної складової – водний та авіаційний транспорт; пошта та телекомунікації; фінансове посередництво, страхування і пенсійні фонди (за винятком обов'язкового соціального страхування); обслуговування фінансового посередництва; діяльність з нерухомим майном; оренда машин та устаткування; комп'ютери та пов'язана з ними діяльність; дослідження і розробки; інша бізнесова активність; освіта; здоров'я та соціальна робота; діяльність у сфері відпочинку, культури та спорту;

- *недостатньо знаннєвоємний* — оптова та роздрібна торгівля; готельна діяльність та організація харчування; наземний транспорт та трубопроводи; допоміжна та обслуговувальна транспортна діяльність, діяльність туристичних агентств; обов'язкове соціальне страхування; каналізація та прибирання сміття, санітарна та подібна діяльність; діяльність громадських організацій; приватні домогосподарства з прислугою [85, с. 21, 27, 29].

З урахуванням сучасних тенденцій, вірогідність формування та розвитку інноваційних видів зайнятості у рамках тих видів економічної діяльності (ВЕД), які належать до *високотехнологічного підсектора* у складі третього сектора (індустрії) та *знаннєвоємного підсектора* у складі сектора послуг, значно збільшується, залежно від сприйнятливості та готовності цих ВЕД до інновацій. При цьому треба зазначити, що рівень сприйнятливості та готовності до інновацій видів економічної діяльності, на думку деяких науковців, залежить не тільки від приналежності до цих підсекторів, але й від значної концентрації кваліфікованих професіоналів, здатних до інноваційної праці, на підприємствах та в організаціях традиційних ВЕД, які зберігають стабільну позитивну динаміку розвитку, знаходяться у топ-пріоритетах інвестування (як з боку державного, так і приватного секторів). Найбільш характерною ознакою виокремлення цих підсекторів виступає не тільки технологічний рівень виробництва товарів та послуг, доступ та оволодіння інформаційно-комунікаційними технологіями, а й характер праці зайнятих у цих секторах.

Важливим етапом дослідження *економічних передумов* формування та розвитку інноваційних видів зайнятості є визначення ресурсних можливостей забезпечення цього розвитку. При цьому одними з найбільш важливих для забезпечення інноваційного розвитку видів економічної діяльності та розвитку інноваційних видів зайнятості залишаються такі види економічної діяльності:

1) *переробна промисловість*:

- машинобудування – виробництво авіаційної та ракетно-космічної техніки, приладобудування, суднобудування; сучасних видів озброєння і військової техніки – радіолокаційних систем, високоточної зброї та засобів її знешкодження, ракетних систем широкого спектру призначення, систем дистанційного ведення бойових дій, засобів радіо- та космічного зв'язку; систем авіаційної, корабельної, військової та автомобільної електроніки;
- металургія та металообробка (перехід до електроплавильного виробництва сталі, виробництва титанових сплавів і прокату);
- хімічна та нафтохімічна промисловість (розвиток хіміко-фармацевтичної промисловості; забезпечення зниження ресурсо- та

енергомісткості виробництва із залученням у технологічні процеси альтернативних і біовідновлюваних джерел енергії та сировини (біоетанолу, синтез-газу, хімічних продуктів коксування, продуктів поглибленої переробки нафти);

2) *інформація та телекомунікації* (як драйвер інноваційного розвитку);

3) *професійна, наукова та технічна діяльність* (інноваційні технології, патенти, стартапи).

Потенційно можливими для розвитку інноваційних видів зайнятості можуть бути такі види економічної діяльності: транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (розбудова логістичної інфраструктури); освіта; охорона здоров'я (біотехнології); енергетика, постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (розроблення та запровадження енергоощадних технологій); торгівля (оптова, роздрібна – *retailer*); діяльність у сферах архітектури та інжинірингу; технічні випробування та дослідження (виробництво матеріалів з використанням 3D-технологій); сільське господарство (індустрія *smart agriculture*, агроновації у сфері агрономії, вирощування та переробки продукції рослинництва та тваринництва); добувна промисловість і розроблення кар'єрів (удосконалення методів розробки природних запасів мінеральної сировини з використанням технологій внутрішнього відвалування).

Посилення інноваційності розвитку промисловості України може забезпечити економічне підґрунтя для поширення інноваційних видів зайнятості, оскільки сприятиме залученню та реалізації інновацій. Дотепер інноваційні процеси у промисловості України мають переважно екстенсивний характер, оскільки нові види продукції освоюються в основному шляхом використання науково-технічних здобутків, розроблених протягом попередніх років. Однак цей тип інноваційного розвитку не забезпечує підтримку достатньо високого рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств протягом тривалого проміжку часу. Внаслідок цього частка України у світовому обсязі торгівлі високотехнологічною, наукомісткою продукцією залишається дуже незначною.

Динаміка *індексів промислової продукції* за перше півріччя 2016 р. (порівняно з попереднім роком) свідчить про достатньо позитивну динаміку змін у переробній промисловості – 103,4 % у січні–червні 2016 р. (порівняно з січнем–червнем 2015 р.). Водночас у галузевому розрізі достатньо стабільні позиції продовжували утримувати традиційні (сировинні) види промислової діяльності – виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення (116,8 % у січні червні, порівняно з аналогічним періодом попереднього року), металургійне виробництво, виробництво готових ме-

талевих виробів, крім машин і устаткування (108,9 %) [48]. Завдяки сприятливій зовнішній кон'юктурі спостерігалось поступове відновлення виробництва чавуну та сталі — середньодобове виробництво досягло рівня 75 та 73 тис. тонн відповідно (порівняно з 49 тис. тонн та 58 тис. тонн у вересні 2014 р. — періоді найбільшого спаду виробництва). Але за оцінками Національного банку України, у цілому металургійне виробництво сповільнило приріст у річному вимірі (до 7,4 % порівняно з 15,5 % у квітні) внаслідок падіння виробництва труб та металевих напівфабрикатів (катаних та кованих) — на 9,3 % та 12,8% відповідно [6].

Незважаючи на порівняно стабільну динаміку розвитку машинобудування (виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції — збільшення на 12,7 % у січні—червні 2016 р., порівняно з аналогічним періодом попереднього року, виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів — збільшення на 4,2 %), обсяги виробництва продукції цього інноваційного виду промислової діяльності, що визначає технічний прогрес в економіці, залишаються недостатніми. Зокрема, частка реалізованої промислової продукції машинобудування (без ПДВ та акцизу) у загальному обсязі у січні—червні 2016 р. становила 6,4%. Відповідно, це обмежує можливість поширення інноваційних практик зайнятості у цьому виді промислової діяльності.

Індекс промислового виробництва хімічних речовин і хімічної продукції у січні—червні 2016 р. (порівняно з аналогічним періодом попереднього року) становив 99,0 %, що свідчить про значні проблеми зі збільшенням обсягів виробництва, пов'язані зі зростанням цін на енергоносії.

Харчове виробництво знизилося (на 2,9 %) в результаті скорочення виробництва пива та м'яса (окрім м'яса птиці) як наслідку введення квот на імпорт м'ясомолочної продукції Молдовою. Падіння виробництва електроенергії сповільнилося до 2,0 %, хоча внутрішнє споживання електроенергії у травні 2016 р. продовжувало скорочуватися (на тлі її подорожчання для населення) [6].

Незважаючи на збільшення обсягів капітальних інвестицій: зокрема, у січні—червні 2016 р. було освоєно 119,8 млрд грн капітальних інвестицій, що у порівнянних цінах на 9,6 % більше від обсягу капітальних інвестицій за відповідний період попереднього року. При цьому структура капітальних інвестицій залишалася нерациональною: лише 8,3 % капітальних інвестицій було використано у машинобудуванні, 11,1 % — у металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів, 16,8 % — у виробництві харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів [29].

Натомість у січні—червні 2016 р. відбулося скорочення масштабів освоєння капітальних інвестицій у сфері телекомунікацій (електрозв'яз-

ку) – з 13132,2 млн грн у січні–червні 2015 р. (13,3 % від загального обсягу інвестицій) до 3841,7 млн грн (3,2 %). Це свідчить про переважне спрямування капітальних інвестицій у сировинні та напівфабрикатні виробництва, що сприяє збереженню галузевих диспропорцій.

Індекс сільськогосподарського виробництва у січні–червні 2016 р. порівняно з відповідним періодом 2015 р. становив 99,7 % (у тому числі продукція рослинництва – 111,5 %, продукція тваринництва – 97,9 %). Варто наголосити, що індекси сільськогосподарського виробництва сільськогосподарськими підприємствами у 2015 р. становили 104,0 %, тоді як у господарств населення – 99,9 %). Загалом, це стало результатом скорочення приросту вирощування тварин (у живій вазі) та уповільнення падіння виробництва яєць через зниження темпів падіння поголів'я птиці (до 3,6 %) [25]. У 2015 р. фінансовий результат оподаткування підприємств від реалізації продукції сільського господарства та надання послуг у рослинництві і тваринництві становив 89,5 млрд грн прибутку (у 2014 р. – 35,3 млрд грн), рівень рентабельності сільськогосподарського виробництва у цілому склав 45,7 % (у 2014 р. – 26,3 %).

Навіть незважаючи на достатньо позитивну динаміку, можливості виникнення та стабільного розвитку інноваційної зайнятості в аграрному секторі обмежені недостатньо високими темпами продуктивності праці в сільському господарстві (109,1 % у 2014 р. загалом у сільськогосподарському виробництві порівняно зі 126,0 % у 2013 р.).

У січні–червні 2016 р. підприємства будівельної галузі України виконали будівельні роботи на суму 24,9 млрд грн. *Індекс будівельної продукції* у січні–червні 2016 р. порівняно із січнем–червнем 2015 р., становив 109,1 %, у т. ч. індекс будівництва будівель – 110,9 %, інженерних споруд – 107,0 % [9]. Знизилися темпи приросту нежитлового будівництва та будівництва інженерних споруд (зокрема промислових споруд та доріг), натомість житлове будівництво прискорило зростання (до 8,2 %) як результат поліпшення очікувань будівельних компаній, зокрема щодо забезпеченості замовленнями [6]. Однак можливості розвитку інноваційних видів зайнятості в будівництві значно обмежені внаслідок значної концентрації некваліфікованої праці у цьому сегменті.

Аналіз динаміки змін обсягів реалізації *послуг за видами економічної діяльності* за перші півріччя 2015–2016 рр. свідчить, що найбільш значна частка у структурі реалізованих послуг належить транспорту, складському господарству, поштовій та кур'єрській діяльності (46,2 % усіх послуг), у т. ч. на складське господарство та допоміжну діяльність у сфері транспорту припадало 19,3 %. Також вагому частку у структурі реалізованих послуг займає інформація та телекомунікації (19,9 %), телекомунікації (електрозв'язок) – 12,1 %, операції з нерухомим майном (9,4 %), професій-

на, наукова та технічна діяльність (8,9 %). Навіть незважаючи на суттєву частку цих видів економічної діяльності у загальному обсязі реалізованих послуг, динаміка цих змін залишається недостатньою для забезпечення поширення інноваційних моделей у сфері транспорту (логістики). Загалом, перспективи виникнення та розвитку інноваційних видів зайнятості також залежать від обсягів реалізованих послуг, націленості на підвищення інноваційної активності у цих видах економічної діяльності.

Найбільш інноваційно спрямованим є розвиток ІТ-індустрії, що відзначається найвищим рівнем концентрації інновацій. Потенційні можливості розвитку цього сектору можуть бути реалізовані за умов забезпечення нормальних умов функціонування. Розвиток ІТ-індустрії як локомотиву інноваційного прогресу може забезпечити стабільне зростання ІКТ галузі, третє місце в експорті – після аграрного сектору та металургії.

Відповідно до експертних оцінок, у 2016–2020 рр. очікується, що сукупні податкові надходження від ІТ-індустрії в бюджет складатимуть 36 млрд грн, а внесок цієї індустрії у ВВП країни досягне позначки 5,7 % у 2020 р. За даними індійської асоціації *NASSCOM*, один новий програміст, що задіяний у галузі, створює до чотирьох додаткових робочих місць у суміжних галузях [45].

За оцінками дослідження *Ukraine Digital News* у партнерстві з інвестфондом *AVentures Capital* стосовно найбільш значущих угод на українському ІТ-ринку в 2014–2015 рр., обсяг венчурних інвестицій збільшився майже на 240,0 %: з 39 млн дол. у 2014 р. до 132 млн дол. у 2015 р. Серед найбільших угод були відзначені інвестиції *Ukrainian Redevelopment Fund LP* (що представляє інтереси Джорджа Сороса в Україні) у *Ciklum*, а також *Horizon Capital* – у *Rozetka.ua*. Найпривабливішими секторами для венчурних інвестицій 2015 р. стали електронна комерція і розробка програмного забезпечення (майже 80,0 % усіх фінансових вливань); на *e-commerce* (64 млн дол., або 45,0 %); на софт (46 млн дол., або 32,0 %). Найбільш успішною в електронній комерції була угода *Horizon Capital* і *Rozetka.ua*, «ангельські» інвестиції в онлайн-платформу довгострокової оренди житла *Rentberry*, «ангельські» інвестиції в сервіс тригерних email-розсилок *TriggMine* і в інтернет-магазин *Skidka.ua*, інвестиції *Imperious Group* у сервіс доставки на електровелосипедах *Delfast*. Також варто зазначити, що у 2015 р. ІТ-волонтери брали активну участь у забезпеченні процесу дерегуляції, впровадженні 3G, *ProZorro* і сайту публічних фінансів *E-Data* [26]. Таким чином існує значний ресурсний потенціал ІТ-індустрії у формуванні моделі інноваційного суспільства.

Повільні темпи структурних реформ в економіці зумовили неефективність процесів реструктуризації економіки. Причому це стосувалося

не тільки захисної, або «спонтанної» реструктуризації, що відображає пасивне пристосування підприємств до нових умов, але й стратегічної, або «глибинної» реструктуризації, що передбачає зміну загальних поведінкових настанов. Найважливіші елементи першої реструктуризації скорочення поточних витрат (зокрема, за рахунок «скидання» надлишкової робочої сили, акумульованої раніше), і відмова від випуску продукції, що не користується попитом. Серед найважливіших елементів стратегічної реструктуризації – інвестиції у заміну застарілого устаткування і застарілих технологій, оволодіння новими організаційними і управлінськими практиками (зокрема – у кадровій політиці).

Оскільки кожен вид економічної діяльності характеризується специфічними вимогами до робочої сили, міжгалузевий перерозподіл працівників значною мірою визначає напрями та параметри інших структурних зрушень у зайнятості населення, зокрема у професійно-кваліфікаційному складі, в розподілі за статусами та сегментами зайнятості тощо. Динамічні зрушення в структурі зайнятого населення за видами економічної діяльності формують загальний вектор розвитку зайнятості та робочих місць.

Досвід європейських країн, представлений у Європейському моніторингу реструктуризації (*European Restructuring Monitor*), свідчить про достатньо високий рівень мобільності робочої сили (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Ліквідація та створення нових робочих місць в країнах ЄС: ТОП-5 видів діяльності за третій квартал 2016 року

Джерело: [84].

У третьому кварталі 2016 р. найбільші обсяги відкриття вакансій та ліквідації робочих місць були зафіксовані у переробній промисловості (17,57 тис. вакансій та звільнення 11,77 тис. осіб). Це відбувалося в результаті створення 1400 робочих місць для виробництва спортивних електромобілів *Porsche* у Німеччині, згорання виробничих потужностей корпорацією *Caterpillar* (галузь важкого машинобудування) у Бельгії й звільнення більше 2 тис. осіб.

Серед видів економічної діяльності — лідерів з втрат робочих місць, треба вказати добувну промисловість (11 501 ос.), основним представником якої є польська добувна компанія *Polska Grupa Górnicza*, яка звільнила майже 5 тис. осіб внаслідок зменшення попиту на кам'яне вугілля загалом у світі. Також значні втрати були зафіксовані у фінансовій та страховій діяльності (9869 ос.), зокрема, компанія *Lloyds* у Великій Британії звільнила 3 тис. осіб у зв'язку з наданням переваги інтернет-банкінгу, та *Banco Popular* в Іспанії — 2,9 тис. осіб здебільшого за рахунок добровільного звільнення та раннього виходу на пенсію. Достатньо значними залишалися втрати сфери інформації та телекомунікації (7340 ос.), а в основному за рахунок компанії *SFR* у Франції (5000 ос.) через придбання її компанією *Altice* та недавнім скороченням їхньої клієнтської бази.

Найбільш суттєве створення нових робочих місць спостерігалось у галузі транспорту та складського господарства (6280 місць, наприклад компанія *Deutsche Bahn* у Німеччині планує найняти 1200 вакансій), а також оптової і роздрібною торгівлі (6280 місць), представленої *IKEA Spain* яка відчула потребу у наймі 1700 осіб внаслідок зростання споживчого попиту на її продукцію [84].

Відповідно, в економічно розвинених країнах інноваційний процес як базис процесу диверсифікації економічної діяльності призводить до зростання зайнятості у високотехнологічних галузях (інформаційно-комунікаційні послуги, електроніка, телекомунікації, аерокосмічна, фармацевтична), стимулює процеси генерації й використання знань та інтелектуальних послуг. Передусім, спостерігається концентрація зайнятості у сфері виробництва та обслуговування інформаційно-комунікаційного устаткування, а також створення та запровадження програмних продуктів, розвитку комунікаційних мереж. Інноваційний поступ суспільства вимагає поступового посилення ролі творчої праці, оскільки розвиток прогресивних технологій стимулює формування нових видів діяльності, які потребують для обслуговування робочу силу відповідного рівня кваліфікації [46].

Активізується процес залучення до традиційних галузей кваліфікованих працівників, менеджерів керівної ланки, системних аналітиків, які здатні реалізовувати технологічні, організаційні, соціальні та науко-

ві інновації. Це зумовлює зменшення частки зайнятих у виробничому секторі, робітників, зайнятих в основному виробництві; водночас, відбуватиметься збільшення частки робітників з обслуговування та ремонту. Загалом, на думку В.В. Онікієнка, поступово відбуватиметься еволюція традиційних робітничих професій у напрямі посилення креативної складової, появи нових наскрізних, гібридних професій з високою часткою інформаційної та інтелектуальної складових [46].

Аналіз галузевого розподілу професійної структури зайнятих в економіці України свідчить про існування значної диференціації зайнятості за професіями залежно від виду економічної діяльності (табл. 2.3).

Найбільш високою концентрацією професіоналів характеризуються такі види економічної діяльності: професійна, наукова та технічна діяльність (62,9 % від загальної чисельності зайнятих), освіта (53,8 %), інформація та телекомунікації (47,6 %), фінансова та страхова діяльність (41,5 %), державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування (37,8 %). Характер праці зайнятих професіоналів відзначається превалюванням інформаційного та інтелектуального компонентів. Але достатньо високою залишається частка фахівців у структурі зайнятих у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (44,7 % від загальної чисельності зайнятих), державного управління й оборони; обов'язкового соціального страхування (24,0 %), мистецтві, спорті, розваг та відпочинку (21,1 %). Найвищою залишається частка технічних службовців (22,4 %) у структурі зайнятих у фінансовій та страховій діяльності, праця яких характеризується значним внеском регламентних операцій.

Традиційно високою залишається частка кваліфікованих робітників із інструментом у будівництві (57,4 %), добувній промисловості та розробленні кар'єрів (33,3 %), постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (32,8 %). Характер праці не має ознак креативності, тобто не створює передумов для розвитку інноваційних видів зайнятості у цій сфері.

Частка операторів та складальників устаткування і машин залишається найвищою у транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності (43,7 %), добувній промисловості і розробленні кар'єрів (26,5 %), переробній промисловості (23,9 %), водопостачанні; каналізації, поводження з відходами (23,6 %). Представники найпростіших професій не потребують високого рівня освіти та кваліфікації, найбільший рівень їх концентрації спостерігається у сільському, лісовому та рибному господарстві (69,5 %), водопостачанні; каналізації, поводженні з відходами (26,4 %), операціях з нерухомим майном (24,4 %), будівництві (17,5 %) [14].

Таблиця 2.3

Галуzeвий розподіл професійної структури зайнятих в економіці України у 2015 р.

Галузь	Усього	Законодавчі, вищі держ- службові, керівники	Професіонали	Фахівці	Техслужбові	Робітники сфери обслугову- вання та торгівлі	Кваліфіковані робітники с/г, рибозводення та рибальства	Кваліфіковані робітники з інструментом	Оператори та складальники устаткування і машин	Найпростіші професії
Усього	100	7,9	17,7	12,0	3,2	16,4	0,9	12,3	11,2	18,4
Сільське, лісове та рибне госпо- дарство	100	2,1	2,9	2,9	0,6	2,5	5,5	2,3	11,7	69,5
Добувна про- мисловість і розроблення кар'єрів	100	9,0	8,0	9,0	1,5	3,9	1,0	33,3	26,5	8,0
Переробна про- мисловість	100	7,1	12,6	8,9	2,0	3,3	0,2	27,8	23,9	13,9
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиціонова- ного повітря	100	8,2	19,4	13,2	2,0	3,7	0,0	32,8	13,0	7,7
Водопостачан- ня; каналізація, поводження з відходами	100	7,3	9,1	8,2	0,9	3,6	0,9	20,0	23,6	26,4
Будівництво	100	5,6	7,3	5,2	0,5	1,5	0,1	57,4	4,9	17,5
Оптова та роз- дрібна торгівля; ремонт авто- транспортних засобів і мото- циклів	100	13,7	6,5	8,9	3,0	50,7	0,0	4,9	5,0	7,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	100	6,7	6,3	10,8	10,5	6,1	0,1	9,6	43,7	6,3
Тимчасове розмішування й організація харчування	100	8,1	4,0	5,8	7,2	61,4	0,0	2,6	2,0	8,9

Закінчення табл. 2.3

Галузь	Усього	Законодавчі, вищі держ-службовці, керівники	Професіонали	Фахівці	Техслужбовці	Робітники сфери обслуговування та торгівлі	Кваліфіковані робітники с/г, вироборозведення та рибальства	Кваліфіковані робітники з інструментом	Оператори та складальники устаткування і машин	Найпростіші професії
Інформація та телекомунікації	100	14,1	47,6	12,1	9,0	0,7	0,0	8,3	6,2	2,1
Фінансова та страхова діяльність	100	14,6	41,5	11,0	22,4	5,8	0,0	0,8	1,6	2,3
Операції з нерухомим майном	100	15,4	15,4	20,5	3,8	5,1	0,0	11,5	3,8	24,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	100	13,3	62,9	10,7	1,7	1,2	0,0	3,8	2,0	4,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	100	13,3	8,4	9,6	4,4	26,5	0,4	15,7	4,4	17,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	100	13,1	37,8	24,0	3,8	12,3	0,1	1,2	4,6	3,1
Освіта	100	4,7	53,8	14,0	1,2	10,0	0,1	1,2	3,0	12,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	100	2,1	23,6	44,7	2,1	18,4	0,0	1,1	4,1	3,8
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	100	20,5	30,4	21,1	8,8	5,8	0,6	2,3	1,8	8,8
Надання інших видів послуг	100	5,3	12,8	8,2	2,3	46,4	0,3	16,4	2,6	5,6

Джерело: [14].

За чинним законодавством України, до професіоналів належать працівники, зайняті інженерно-технічними, економічними та іншими видами праці (агрономи, адміністратори, диспетчери, інженери, математики, механіки, психологи, соціологи, техніки, товарознавці, фізіологи, художники, економісти, енергетики, юрисконсультанти та їхні асистенти). Підтримуючи позицію І.Л. Петрової, варто зазначити, що професіонали можуть бути поділені на три основні групи, які: а) займаються інженерно-технічними видами діяльності; б) спеціалізуються на здійсненні економічних видів діяльності; в) залучені до виконання інших видів діяльності [27]. При цьому специфіка ділових та особистісних якостей професіоналів визначена характером творчої праці, якій притаманне продуктивне перетворення знань і яка передбачає наявність у працівників інноваційного типу певних компетенцій.

Серед найважливіших ділових та особистісних рис професіоналів, сприйнятливих та здатних до інноваційної зайнятості, можна назвати: здатність до чіткої постановки завдання; використання творчих, креативних підходів до розв'язання проблеми, наявність професійної компетентності; зацікавленість у професійному та особистісному саморозвитку; готовність до ризику у разі упровадження технічної розробки у виробництво; новаторський характер праці.

Переважно вищенаведеним характеристикам професіоналів відповідають окремі професії ІТ-індустрії, пов'язані з виконанням творчих, креативних функцій. Так, за результатами експертного опитування, проведеного сайтом *dou.ua* у травні 2016 р., у якому взяли участь 8188 респондентів (кожен 12-й спеціаліст ІТ-індустрії), серед причин зайнятості в ІТ-індустрії респонденти визначили такі:

- інтерес до технологій (майже 82,0 % опитуваних);
- висока заробітна плата (50,0 %);
- перспективи професійного зростання (43,0 %);
- гнучкий графік або віддалена робота (27,0 %);
- можливість виїхати за кордон (21,0 %);
- *open-minded* колектив (17,0 %) [50].

Водночас, соціальні умови сприяння креативній активності та новаторству, готовність постійно оновлювати свої знання та професійні навички для роботи у нових умовах і з новими технологіями сьогодні найбільш ефективно реалізуються завдяки розвитку стартапів (англ. *startup company*) – компаній із короткою історією операційної діяльності, або тимчасових структур, що створюються для пошуку відтворюваної та масштабованої бізнес-моделі.

В Україні існує більше 2 тис. стартапів, близько 100 глобальних *R&D* центрів, понад 500 аутсорсінгових фірм і 100 електронних комерційних компаній. Станом на кінець 2014 р. загальній вартості екосистеми стартапів вдалося перевищити позначку в 5 млрд дол. США. Незважаючи на анексію Криму і бойові дії на сході країни, українським стартапам в ІТ-секторі вдалося отримати 60 нових угод. У 2015 р. було зроблено більше 30 (або принаймні, одна угода на тиждень) [34]. Лише за шість місяців 2015 р. загальний обсяг усіх угод, укладених з українськими стартапами, становив 11 млн дол. США. Очікувалось, що до кінця 2015 р. в українські стартапи буде інвестовано 70–100 млн дол. США, а кількість успішно закритих операцій може досягти 60 [43]. Відповідно до рейтингу *Startup Ranking*, у 2015 р. Україна за кількістю зареєстрованих стартапів посідала 33 місце серед 150 країн.

Синергетичний ефект може забезпечити створення та реалізація державної Програми підтримки українських стартапів та суміжних програм. Про це свідчить позитивний досвід Ізраїлю, а також практика реалізації у Франції Програм «Молоде інноваційне підприємство» (*Jeune entreprise innovante*) та «Молоде університетське підприємство» (*Jeune entreprise universitaire*). За результатами пілотного обстеження, 76 % стартапів в Україні очікують на запровадження державної програми підтримки інноваційного підприємництва [64].

У країні необхідно створити повноцінний інвестиційний цикл, за якого для кожного етапу розвитку стартапу існуватиме достатня кількість профільних інвесторів. Тоді основним завданням стартапу на відповідному етапі розвитку стане досягнення необхідних показників для переходу до подальшого етапу, коли приблизно відомо, які інвестори будуть зацікавлені та де можна отримати фінансування [4].

У підтримці стартапів мають брати участь університети, бізнес-школи, технопарки, грантові програми, спільноти бізнес-агентів і фонди, бізнес-інкубатори та акселератори, майданчики для краудфандингу, галузеві конференції, конкурси і професійна спільнота. Сукупність цих соціальних інститутів і створює екосистему стартапів — умови для виникнення і розвитку нових кампаній [63, 97].

Викладене свідчить про існування значного потенціалу інноваційного розвитку, хоча можливості реалізації економічних передумов розвитку інноваційних видів зайнятості суттєво обмежені. Значно посилюються ризики, пов'язані з неефективною реструктуризацією економіки, невисокою ефективністю національної інноваційної системи, обмеженими можливостями фінансування науки та інфраструктури інноваційного розвитку.

2.2. Демографічні передумови реалізації інноваційних змін у зайнятості

Демографічна ситуація в країні є одним із визначальних факторів людського розвитку, оскільки демографічні процеси (народжуваність, смертність та міграція) визначають структурні характеристики суспільства. Структурні зрушення у статеві-віковій структурі, віковій структурі жінок фертильного віку, структурі померлих за різними ознаками й у вікових співвідношеннях прибулих та вибулих мігрантів під впливом різних факторів можуть статися за відносно короткий історичний період. Після цього структури набувають сталого характеру, при цьому змінити негативні тенденції — вкрай складне завдання. З іншого боку, сталість демографічних процесів дає змогу будувати якісні демографічні прогнози, передбачати критичні ситуації та готуватись до них.

Демографічні процеси, з одного боку, впливають на економічні процеси, передусім у сфері зайнятості, та соціальну ситуацію, формуючи демографічне підґрунтя зайнятості загалом.

Зокрема, розширення демографічного базису формування пропозиції робочої сили може відбуватися за рахунок природного приросту населення найбільш продуктивних вікових груп, покращення стану здоров'я та зниження рівня смертності чоловіків працездатного віку, створення умов для зайнятості недостатньо конкурентоспроможних груп населення (молоді, жінок з дітьми, осіб передпенсійного віку, інвалідів та осіб із обмеженою працездатністю), що слугуватиме основою для збільшення контингенту осіб, здатних до сприйняття, генерації та використання інновацій. З іншого боку, розвиненість бізнес-середовища, економічний розвиток, стан інфраструктури, можливості забезпечення гідного праці та підвищення рівня життя населення також суттєво впливають на демографічну ситуацію.

Різні сфери зайнятості мають свої структурні особливості з точки зору демографічних характеристик працівників. У одних сферах переважають жінки (наприклад, освіта, медицина), в інших — чоловіки (наприклад, металургія, будівництво). Існують вікові особливості за різними видами зайнятості (зокрема, у сфері інформаційних технологій переважають працівники відносно молодших вікових груп).

Під час дослідження інноваційних форм зайнятості та впливу на них демографічних чинників першочерговим завданням є саме визначення тих видів зайнятості, які мають інноваційну складову. Найбільш повним джерелом інформації про обсяги та структуру економічно активного (неактивного), зайнятого та безробітного населення за статтю, віком, типом

поселення, регіоном, освітою, професією, видами економічної діяльності, статусом зайнятості, є обстеження економічної активності населення, яке проводить Державна служба статистики з 1995 р.

Основні демографічні характеристики народжуваності в Україні

Упродовж останніх двох десятиліть в українській народжуваності відбуваються значні зміни. Перше десятиліття незалежності відзначилося обвальним падінням рівня народжуваності, пов'язаним з погіршенням умов життя під час розгортання трансформаційної кризи. У 2002 р. почалося формування позитивних тенденцій у дітородній діяльності населення, обумовлене механізмом посткризової компенсації, включення якого збіглося у часі зі вступом у дітородний вік численних поколінь народжених у роки попереднього підйому народжуваності та згодом стимульоване та підсилене запровадженням пронаталістських заходів [38]. Динаміку народжених у цей період наведено у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Народжуваність в Україні у 1991–2013 рр., осіб

Рік	Кількість народжених	Рік	Кількість народжених	Рік	Кількість народжених
1991	630 813	1999	389 208	2007	472 657
1992	596 785	2000	385 126	2008	510 589
1993	557 467	2001	376 478	2009	512 525
1994	521 545	2002	390 688	2010	497 689
1995	492 861	2003	408 589	2011	502 595
1996	467 211	2004	427 259	2012	520 705
1997	442 581	2005	426 086	2013	503 657
1998	419 238	2006	460 368		

Джерело: [39].

Протягом 1991–2001 рр. чисельність новонароджених в Україні скоротилася на 41 % (з 630 813 осіб у 1991 р. до 376 478 у 2001 р.). У 2002–2009 рр. щорічно зростає число новонароджених, в останні роки помітні деякі коливання. У 2013 році в Україні народилось 503 657 дітей.

Такі ж тенденції народжуваності у досліджуваному періоді демонструє і найбільш коректний індикатор дітородної активності умовних поколінь — сумарний показник народжуваності (рис. 2.3).

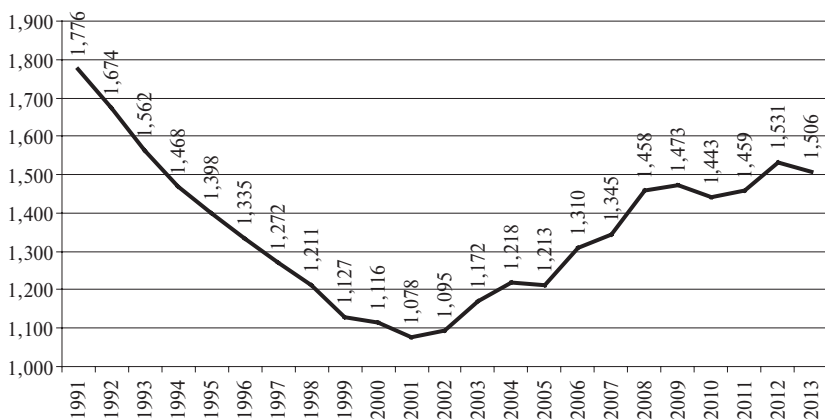


Рис. 2.3. Сумарний показник народжуваності в Україні у 1991–2013 рр. (дітей)

Джерело: [39].

Аналіз динаміки повікових коефіцієнтів народжуваності (табл. 2.5) дозволив виявити зміни у віковій моделі народжуваності: значну амплітуду коливання показника та зміщення максимального рівня до старших вікових груп жінок. На початку 1990-х рр. найактивнішою щодо дітонародження віковою групою були жінки віком 20–24 роки. Вони народжують удвічі частіше, ніж жінки віком 25–29 років, у чотири рази – порівняно з жінками віком 30–34 роки та у 2,6 рази – порівняно з наймолодшою фертильною групою (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Вікові коефіцієнти народжуваності в Україні у 1991–2013 рр.,
число народжених на 1000 жінок відповідного віку

Рік	Вікові групи						
	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49
1991	60,3	156,9	82,4	37,9	13,9	3,1	0,1
1992	60,5	147,8	76,5	34,6	12,5	2,8	0,2
1993	58,4	135,5	72,2	32,0	11,7	2,4	0,2
1994	57,0	126,1	67,8	29,6	10,9	2,4	0,2
1995	55,1	119,1	65,7	27,5	9,9	2,1	0,1
1996	51,5	114,2	62,8	26,6	9,3	1,9	0,1
1997	46,2	108,6	61,4	26,4	9,4	1,9	0,1

Закінчення табл. 2.5

Рік	Вікові групи						
	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49
1998	41,5	103,3	59,2	26,2	9,1	2,0	0,1
1999	35,0	95,8	56,8	25,9	8,7	1,9	0,1
2000	32,1	97,9	57,8	26,5	8,7	1,9	0,1
2001	29,2	90,7	58,7	27,6	9,0	1,9	0,1
2002	29,2	91,3	62,7	30,2	9,8	1,9	0,1
2003	29,0	92,3	67,1	33,0	10,9	2,0	0,1
2004	29,6	93,4	70,6	35,4	12,2	2,2	0,1
2005	28,6	88,8	71,7	37,7	13,3	2,3	0,1
2006	29,5	92,2	79,4	42,7	15,5	2,5	0,1
2007	30,3	92,2	81,3	45,4	16,8	2,9	0,1
2008	32,0	97,5	98,8	51,1	19,7	3,3	0,2
2009	31,2	94,8	89,0	54,1	21,5	3,8	0,2
2010	28,8	90,1	87,9	55,1	22,3	4,2	0,2
2011	28,1	89,9	89,2	58,0	24,6	4,6	0,2
2012	28,7	93,6	93,6	61,4	26,4	5,0	0,3
2013	27,2	91,0	91,5	61,2	27,2	5,2	0,3

Джерело: [39].

На тлі загального зменшення інтенсивності народжень у всіх вікових групах у 2001 р. «лідери» народжують лише у півтора рази частіше, ніж жінки віком 25–29 років, та утричі – порівняно з жінками віком 30–34 роки. За цей період найбільше (удвічі) знизилась інтенсивність народжуваності у наймолодших жінок.

В останнє десятиліття динаміка вікових коефіцієнтів народжуваності характеризувалася досить швидким зростанням рівнів народжуваності жінок віком старше 25 років, а інтенсивність дітонародження у молодих жінок після значного падіння – несуттєвим підвищенням.

Тенденцію до зближення рівнів народжуваності у вікових групах жінок 20–24 та 25–29 років демонструє рис. 2.4.

Зміни повікової народжуваності сприяли підвищенню середнього віку матері при народженні дитини, який збільшився на 2,7 роки, з 24,6 у 1991 р. до 27, 3 у 2013 р.

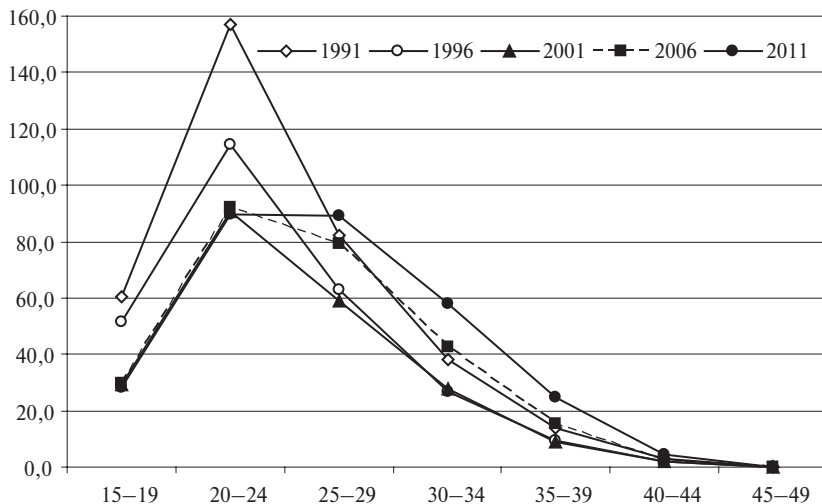


Рис. 2.4. Повікові коефіцієнти народжуваності в Україні у 1991, 1996, 2001, 2006, 2011 рр., ‰

Джерело: [39].

Таким чином, зміни повікової інтенсивності дітонародження свідчать про формування в Україні її нової моделі. У майбутньому дітородна активність жінок старшого репродуктивного віку дедалі посилюватиме свій вплив на загальний рівень народжуваності в Україні, можливий перехід лідерства у дітородній активності до вікової групи 25–29 років.

Необхідно вказати, що зміни у народжуваності впливають на динаміку чисельності працездатного населення.

Здоров'я та тривалість життя. У розвинутих країнах у міру суспільно-економічного прогресу роль кількісних параметрів населення зменшується, тоді як значення якісних характеристик населення зростає. Стан здоров'я населення є ключовою якісною характеристикою населення, а благополуччя у сфері громадського здоров'я та висока тривалість життя є тими передумовами, без яких неможливе зростання продуктивності праці, формування креативно-інноваційної зайнятості та економічне зростання. У період постіндустріального розвитку інноваційній економіці відповідає сучасний інноваційний тип зайнятості, що передбачає здатність швидко адаптуватись до технологічних нововведень і нових форм праці, виконання висококваліфікованої інтелектуальної праці та готовність до постійного підвищення освітньо-професійного рівня упродовж життя. Проте, такі необхідні складові інноваційної зайнятості

як освіта, креативність та підприємництво значно важче реалізувати за умови відсутності доброго стану здоров'я. Здоров'я та довголіття є необхідною й першочерговою базою будь-якого виду економічної активності населення, а в умовах постаріння населення та робочої сили роль якісних чинників у формуванні й нарощуванні трудового потенціалу набуває ще більшої ваги.

Нині середня тривалість життя у країнах ЄС становить близько 80 років, а пенсійний вік у багатьох із них – понад 65 років. Суттєвий прогрес у показниках тривалості життя став можливим завдяки зрушенням, які відбулися у ході т. зв. епідеміологічного переходу, коли смертність від інфекційних патологій знизилась до мінімального рівня; провідну роль у структурі причин смерті почали відігравати хронічні неінфекційні захворювання; модальний вік смерті від цих хвороб суттєво підвищився. У результаті поступового витіснення екзогенних причин смерті ендогенними процес вимирання поколінь усе тісніше пов'язується з постарінням, відбувається суттєве зменшення смертей у старші вікові групи.

В Україні суттєвих якісних зрушень у формуванні нового режиму смертності, що створює передумови для значного підвищення тривалості життя, не відбулося. Упродовж тривалого часу у нашій країні спостерігається несприятлива динаміка смертності населення й тривалості життя. Фактично єдиною ознакою процесу епідеміологічної модернізації стало істотне зниження смертності дітей, хоча вона все ще залишається доволі високою. Смертність дорослого населення України починаючи з середини 1960-х рр., не лише не знижувалась, а мала чітку тенденцію до зростання (за винятком окремих короткотривалих періодів). Україна суттєво відстає за показником тривалості життя та іншими параметрами дожиття населення від країн ЄС.

У 2013 р. очікувана тривалість життя при народженні в Україні становила 66,3 року в чоловіків та 76,2 року в жінок. Розрив із розвинутими країнами є доволі суттєвим: тривалість життя чоловіків в Україні була нижчою на 14 років, ніж у Швеції, та майже на 7 років, ніж у країні-сусіді Польщі. У жінок цей розрив становив 8 і 5 років, відповідно. Суттєві відмінності зберігаються протягом усього періоду трудового життя. Так, очікувана тривалість життя чоловіків при досягненні віку 20 років становила в Україні 47,3 року, тоді як у Швеції, Швейцарії, Італії – понад 60 років (рис. 2.5).

Аналіз повікової смертності свідчить, що основні втрати тривалості життя в Україні припадають на працездатний інтервал, внаслідок чого значна частина населення не доживає до пенсійного віку. Саме висока передчасна смертність осіб працездатного віку відіграє головну роль у формуванні низької тривалості життя у нашій країні.

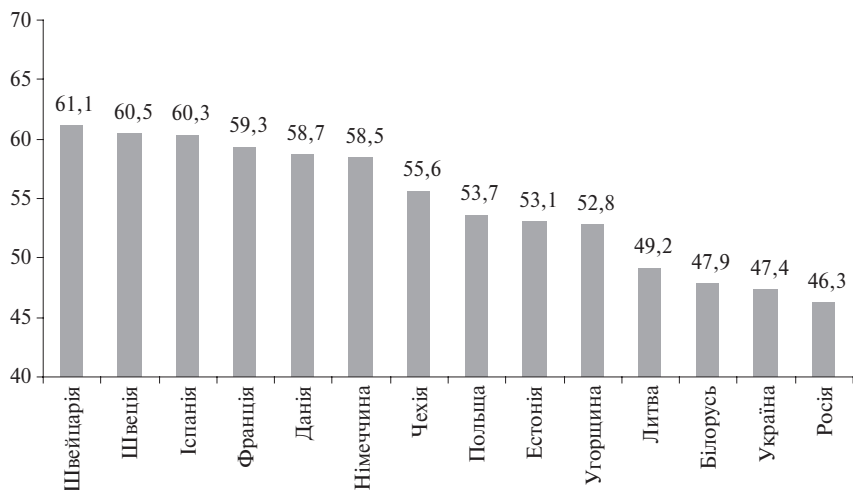


Рис. 2.5. Очікувана тривалість життя чоловіків при досягненні віку 20 років в Україні та інших європейських країнах у 2013 р.

Джерело: розраховано за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України (Україна) та даними *Human Mortality Database* (інші країни).

Про відсутність прогресу в збереженні людських життів у трудоактивному періоді свідчить також порівняння окремих узагальнених показників смертності населення в Україні, Польщі та Швеції (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Узагальнені показники смертності населення трудоактивного віку (20–65 рр.) в Україні, Польщі та Швеції у 2013 р.

Країна	Середнє укорочення життя в трудоактивному віці, років		Незбережені життя: із 100 тис., що дожили до 20 років, померли раніше 65 років			
			Кількість		Відсотки	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Україна	5,4	2,0	39 701	16 115	39,7	16,1
Польща	2,8	1,0	25 187	10 586	25,2	10,6
Швеція	1,2	0,7	10 459	6 789	10,5	6,8

Джерело: розраховано за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України (Україна) та даними *Human Mortality Database* (інші країни).

Зокрема, із 100 тис. осіб віком 20–65 років у 2013 р. не доживали до 65 років 39,7 % чоловіків в Україні, 25,2 % у Польщі та лише 10,5 % у Швеції. Тобто, незбережені життя чоловіків в Україні через високу передчасну смертність в інтервалі трудоактивного віку майже учетверо вищі, ніж у Швеції, та у півтора раза вищі, ніж у Польщі. Як наслідок, середнє скорочення життя в трудоактивному віці становить 5,4 року в Україні, 2,8 року у Польщі та 1,2 року у Швеції. Незбережені життя жінок в Україні у 2,5 рази нижчі, ніж у чоловіків.

Аналіз повікової ймовірності смерті демонструє значні відмінності у шансах дожиття чоловіків в Україні та інших країн (рис. 2.6). По-перше, в Україні показники смертності є значно вищими, ніж у Польщі та Швеції, упродовж усього повікового профілю. По-друге, підйом смертності в Україні починається значно раніше, тобто у молодшому віці. Зокрема, у Польщі крива тримається майже на однаковому рівні в інтервалі віку від 20 до 30 років, а у Швеції – в інтервалі віку від 20 до 40 років. Це означає, що смертність чоловіків зазначеного віку зберігається відносно стабільною і майже не зростає, після чого спостерігається її підйом. Натомість в Україні полого ділянка кривої відсутня, і стрімкий підйом смертності починається вже з 20 років. Як наслідок, площа, заштрихована між двома кривими на рис. 2.6, відображає масштаби надсмертності українських чоловіків і водночас – резерви її можливого зниження. Найбільший розрив спостерігається у віці від 30 до 60 років. Так, показники смертності чоловіків віком 30–44 роки в Україні перевищують у 2,5 раза відповідні показники Польщі і у 7 разів показники Швеції. У віці 45–59 років відмінності становлять 1,6 раза відносно Польщі та 4,8 раза відносно Швеції.

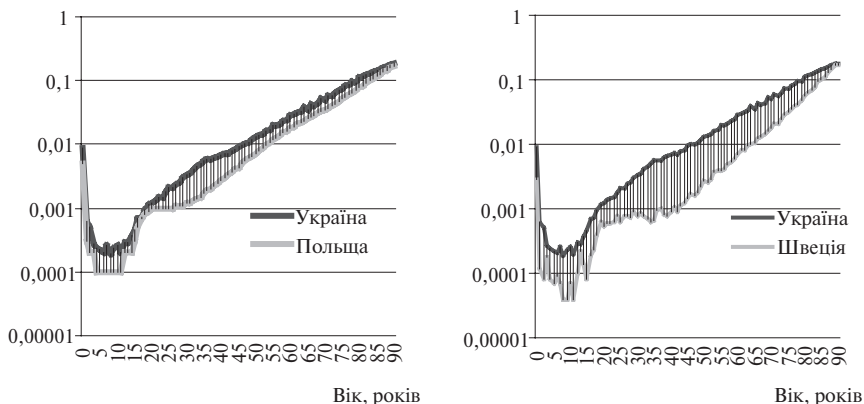


Рис. 2.6. Повікова ймовірність померти для чоловіків в Україні порівняно з Польщею та Швецією у 2013 р. (логарифмічна шкала)

Джерело: розраховано за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України (Україна) та даними *Human Mortality Database* (інші країни).

Масштабна передчасна смертність чоловіків зумовлює не лише значні кількісні втрати чоловічого населення, а й є фактором, що зменшує фонд робочого часу, обмежує формування трудового потенціалу та призводить до значних економічних втрат. Витоки проблеми низької тривалості життя в Україні тісно пов'язані зі складною демографічною історією країни та відставанням її соціально-економічного розвитку. Несприятлива медико-демографічна ситуація формувалася упродовж багатьох десятиліть і механізм її подовженого існування є досить складним, коли негативні наслідки стають причиною подальшого посилення кризових явищ. Погіршення соціально-економічних умов та падіння рівня життя населення у 1990-ті роки стали могутнім каталізатором посилення й загострення негативних демографічних тенденцій, накопичених у попередній період. З одного боку, населення за високого рівня бідності не може повноцінно задовольняти свої основні потреби, дбати про своє здоров'я і тому має вищі ризики хвороб і передчасної смерті. З іншого боку, хворі люди мають гірші можливості зайнятості, меншу продуктивність праці і, як наслідок, вищі ризики бідності. Протягом 2000-х рр. негативний вплив економічних факторів дещо ослаб; проте у сучасний період з'явилися нові чинники дестабілізації, спричинені кризовою ситуацією на сході країни та черговим падінням рівня життя населення.

У ході епідеміологічного переходу та підвищення тривалості життя у розвинутих країнах відбулася трансформація зв'язку між смертністю та захворюваністю, яка полягала, насамперед, у тому, що гострі захворювання стали замінюватися хронічними хворобами. Як наслідок, актуалізувалося питання, яке раніше не розглядалось: чи подовження тривалості життя супроводжується подовженням періоду життя у стані здоров'я чи, навпаки, збільшення тривалості життя неминуче супроводжується накопиченням хронічних захворювань та поширенням інвалідності. Це призвело до того, що благополуччя зі станом здоров'я стало оцінюватися не лише за кількістю років життя, а й за їх якістю. Розрахунок показника очікуваної тривалості здорового життя, тобто у стані доброго здоров'я та без інвалідності, дав змогу розширити концепт здоров'я, а підвищення тривалості здорового життя стало одним із пріоритетів європейської політики у сфері охорони громадського здоров'я. Завдання також полягає у тому, аби збільшення періоду здорового життя відбувалось швидше, ніж подовження тривалості життя загалом.

Можливості розрахунку очікуваної тривалості здорового життя при народженні для України обмежені внаслідок відсутності необхідних даних. Одним з найбільш прийнятних варіантів є обчислення тривалості здорового життя у віці 20 років і старше на основі самооцінок стану здоров'я (згідно з останнім опитуванням *World Values Survey*, проведеним в

Україні у 2011 р.). Зокрема, кожен третій (36,6 %) оцінив свій стан здоров'я як добрий; 45,7 % – задовільний та 17,7 % – поганий. Для порівняння: у Польщі майже дві третини оцінили свій стан здоров'я як добрий і лише 10 % повідомили про поганий стан здоров'я (рис. 2.7).

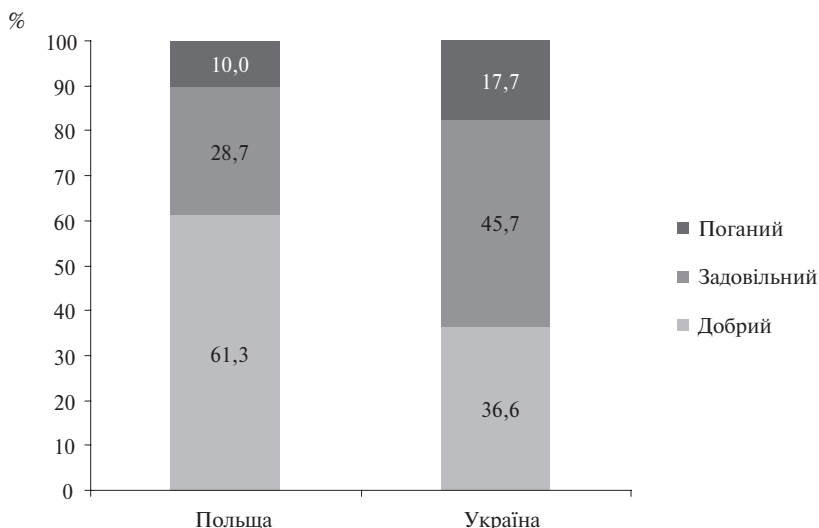


Рис. 2.7. Самооцінка стану здоров'я в Україні та Польщі у 2011–2012 рр., обидві статі

Джерело: розраховано за даними *World Values Survey, 6th Wave, 2011–2012*.

У конкретному випадку тривалість здорового життя означає період життя із добрим або задовільним станом здоров'я, визначений на основі самооцінок стану здоров'я, тобто суб'єктивних характеристик здоров'я респондентів. Результати проведених розрахунків представлені у табл. 2.7 та рис. 2.8.

Очікувана тривалість життя чоловіків у віці 20 років в Україні становить 47,1 року, з яких 41 рік (87,1 %) припадає на період здорового життя. При досягненні 60 років у чоловіків очікувана тривалість життя становить 12,7 років, з яких 8,1 року (63,8 %) припадає на період здорового життя. Для порівняння наведемо дані щодо Швеції: очікувана тривалість життя чоловіків у 2012 р. при досягненні віку 20 років становила 60,3 року; у віці 65 років – 18,5 року, з яких на період життя без серйозних порушень здоров'я та обмеження працездатності припадає 14 років (76 %).

Таблиця 2.7

Очікувана тривалість життя (ОТЖ) та очікувана тривалість здорового життя (ОТЗЖ) при досягненні 20, 40 і 65 років в Україні у 2011 р.

Показник	Чоловіки		Жінки	
	Років	Відсотки	Років	Відсотки
У віці 20 років				
ОТЖ	47,1	100,0	56,9	100,0
ОТЗЖ	41,0	86,9	45,1	79,3
Різниця: ОТЖ–ОТЗЖ	6,2	13,1	11,8	20,7
У віці 40 років				
ОТЖ	29,7	100,0	37,9	100,0
ОТЗЖ	23,8	80,1	26,8	70,8
Різниця: ОТЖ–ОТЗЖ	5,9	19,9	11,1	29,2
У віці 65 років				
ОТЖ	12,7	100,0	16,5	100,0
ОТЗЖ	8,1	64,3	8,6	51,9
Різниця: ОТЖ–ОТЗЖ	4,5	35,7	8,0	48,1

Джерело: ОТЖ – за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України; ОТЗЖ – розрахунки за даними *World Values Survey, 6th Wave*, 2011.

Рис. 2.8 показує, як змінюється в Україні з віком очікувана кількість людино-років, прожитих поколінням із 100 тис. осіб віком 20 років, у доброму та поганому стані здоров'я. Як бачимо, жінки живуть довше, але порівняно з чоловіками проводять більшу частину свого життя у поганому стані здоров'я. Якщо у 20-річних чоловіків очікуваний період життя у поганому здоров'ї становить 13,1 % від його загальної тривалості, то у жінок – 20,7 %. Для 60-річних очікуваний період у неблагополучному стані здоров'я становить 35,7 % для чоловіків та 48,1 % для жінок.

Багато досліджень свідчать, що існує виражена диференціація стану здоров'я залежно від різних соціальних характеристик населення. На жаль, у нашому розпорядженні немає репрезентативних даних стосовно об'єктивних і суб'єктивних показників стану здоров'я залежно від виду зайнятості і професійно-кваліфікаційних ознак. Водночас існує можливість розглянути самооцінку стану здоров'я в Україні залежно від характеру праці зайнятих (за даними *World Values Survey*, 2011).

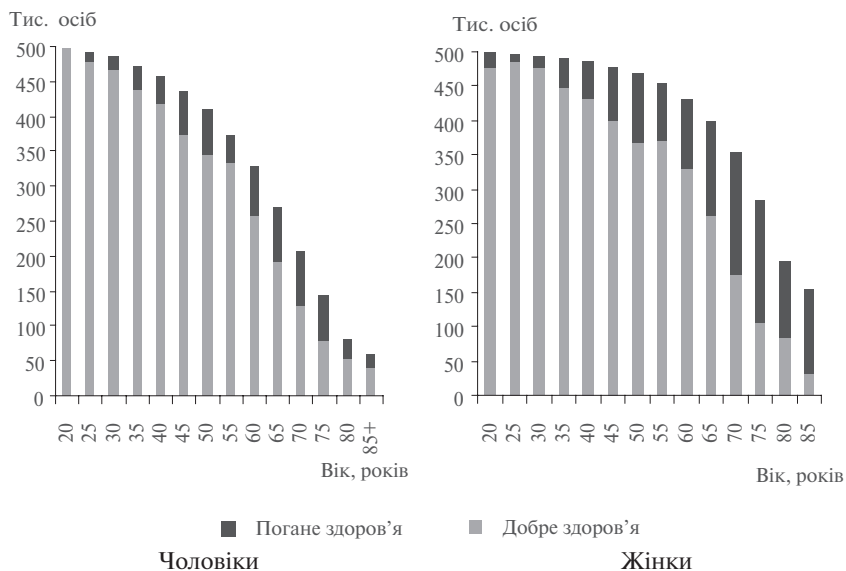


Рис. 2.8. Кількість людино-років, прожитих у доброму та поганому здоров'ї, у віці 20 років і старше в Україні у 2011 р.

Розраховано на основі чисел тих, хто живуть (L_x), з урахуванням стану здоров'я за самооцінкою. Показник «добре здоров'я» об'єднує тих, хто оцінив свій стан здоров'я як добрий або задовільний.

Джерело: розрахунки на основі даних Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України та *World Values Survey*, 6th Wave, 2011.

Зокрема, виконано аналіз самооцінки стану здоров'я респондентів (табл. 2.8) залежно від їх відповіді на питання:

- а) творчий чи рутинний характер праці, якою вони займаються;
- б) ступінь незалежності / автономії при виконанні роботи.

Респонденти відповідали на ці питання за 10-бальною шкалою. Їхні відповіді було згруповано у такі групи: а) характер праці: повністю або переважно рутинний: (1–3 бали); наполовину рутинний / творчий (4–7 балів); повністю або переважно творчий (8–10 балів); б) ступінь незалежності / автономії при виконанні роботи: низький: (1–3 бали); середній (4–7 балів); високий (8–10 балів).

Таблиця 2.8

**Самооцінка стану здоров'я за статтю і характером праці:
рутинний чи творчий в Україні у 2011 р., %**

Характер праці*	Стан здоров'я			
	Добрий	Задовільний	Поганий	Усього
Чоловіки				
Повністю або переважно рутинний	38,4	45,4	16,2	100,0
Наполовину рутинний / творчий	43,8	43,0	13,2	100,0
Повністю або переважно творчий	48,9	37,8	13,3	100,0
Жінки				
Наполовину рутинний / творчий	32,2	50,8	16,9	100,0
Повністю або переважно творчий	36,1	46,5	17,4	100,0

*Характер праці: повністю або переважно рутинний: 1–3 бали; наполовину рутинний / творчий: 4–7 балів; повністю або переважно творчий: 8–10 балів.

Джерело: розраховано за даними *World Values Survey, 6th Wave, 2011*.

Аналіз показав, що існують виразні відмінності у самооцінці стану здоров'я залежно від характеру праці. Так, серед чоловіків частка тих, хто оцінив свій стан здоров'я як добрий, становила майже 49 % серед осіб, що виконують повністю або переважно творчу роботу, і 38,4 % серед осіб, чия праця має повністю або переважно рутинний характер (табл. 2.9). На поганий стан здоров'я вказали 13,3 % чоловіків, які виконують творчу роботу, і 16,2 % тих, чия робота носить рутинний характер. У жінок відмінності у самооцінках стану здоров'я виражені значнішою мірою: на поганий стан здоров'я поскаржились 17,4 % осіб, зайнятих творчою працею, і 26,4 %, зайнятих рутинною працею. В міру підвищення ступеня незалежності / автономії при виконанні роботи самооцінка стану здоров'я покращується (табл. 2.9).

Незважаючи на помітно низькі самооцінки стану здоров'я в середньому по Україні, представники групи зайнятих творчою і незалежною працею мають сприятливіші суб'єктивні показники стану здоров'я (табл. 2.8 і 2.9). При цьому відмінності між чоловіками й жінками сильніше проявляються за ознакою «творчий чи рутинний характер праці».

На нашу думку, характер праці зайнятих разом із іншими характеристиками соціального статусу (освіта, професія, дохід та інше) є проявом впливу т. зв. соціального градієнту на стан здоров'я. Він акумулює в собі, з одного боку, доступ до життєвих ресурсів, а з іншого — значення

Таблиця 2.9

**Самооцінка стану здоров'я за статтю і характером праці:
ступінь незалежності / автономії при виконанні роботи, Україна, 2011 р., %**

Ступінь незалежності/ автономії при виконанні роботи*	Стан здоров'я			
	добрий	задовільний	поганий	усього
Чоловіки				
Низький	36,3	48,4	15,3	100,0
Середній	43,1	43,1	13,8	100,0
Високий	47,0	38,7	14,4	100,0
Жінки				
Низький	25,6	48,0	26,4	100,0
Середній	31,3	51,8	16,8	100,0
Високий	34,3	44,5	21,2	100,0

*ступінь незалежності / автономії при виконанні роботи: низький: 1–3 бали; середній: 4–7 балів; високий: 8–10 балів.

Джерело: розраховано за даними *World Values Survey, 6th Wave 2011*.

знань й навичок, що у підсумку формує траєкторію життєзберезувальної поведінки особи та впливає на її стан здоров'я. Різні дослідження підтверджують, що більш освічені та більш кваліфіковані особи виявляють вищу культуру життєзберезувальної поведінки і є більш благополучними щодо стану здоров'я. Демографічні та економічні фактори тісно пов'язані між собою і взаємно впливають один одного. З одного боку, зайняті творчою працею демонструють кращі суб'єктивні характеристики здоров'я, а з іншого, як вже зазначалось, інноваційні форми зайнятості неможливі без активного довголіття й працездатності. Незадовільний стан здоров'я зумовлює вищий ризик не реалізувати трудовий потенціал та померти передчасно. Відповідно поганий стан здоров'я та низька тривалість життя є певними обмежувальними факторами, що гальмують можливості формування креативно-інноваційної зайнятості. Збереженню і якісному приросту трудового потенціалу, скороченню його втрат значною мірою могла б сприяти реалізація резервів зниження передчасної смертності, особливо в трудоактивному віці.

Міграція. Міграційні процеси безпосередньо впливають на структуру зайнятості як в аспекті демографічних характеристик, так і видів та форм зайнятості. Сучасна державна міграційна статистика не може забезпечити повний облік мігрантів. Причин цьому декілька: виїзд за кордон на навчання, після чого молодь залишається працювати в іншій країні, ма-

ятникова трудова міграція, яка перетворюється на постійну, що не відбивається у відповідній документації. Але головна причина — відсутність системи, за якої громадяни були б зацікавлені реєструвати свій виїзд за кордон та приїзд в Україну.

Тим не менш, на нашу думку, певні структурні характеристики мігрантів можуть бути використані для аналізу впливу міграційних процесів на зайнятість в інноваційних сферах. Зокрема, абсолютні та відносні показники прибулих та вибулих за країнами за 2011, 2013, 2015 рр. За цими даними, останніми роками Україна має невелике позитивне сальдо міграції. Найбільшим залишається обмін з Російською Федерацією, причому прибулі з РФ — це третина від загального числа емігрантів, а вибуло в РФ тільки 13 % (причому тенденцією є значне зменшення імігрантів до цієї країни).

З інших напрямів міграційних потоків варто відзначити збільшення кількості вибулих до Угорщини, США та Ізраїлю. Привертає увагу значна кількість прибулих і з країн, утворених з республік СРСР (Азербайджан, Туркменістан та Узбекистан).

Можна з великим ступенем ймовірності сказати, що навряд чи прибулі до України будуть шукати собі роботу за професіями, які мають інноваційну складову. Тому прибулі, з одного боку, не збільшують конкуренцію у сегменті робочих місць з інноваційною складовою, а з іншого боку, за умови виїзду українських громадян за кордон, не зможуть заповнити дефіцит у відповідних фахівцях.

Аналіз вікової структури мігрантів свідчить про її зрушення у бік молодших вікових груп (табл. 2.10).

Якщо розподіл прибулих у 2011 р. за п'ятирічними віковими групами був приблизно рівномірним (з незначним переважанням вікової групи 25—29 років), то у 2013 та 2015 рр. першу позицію посідала вікова група 20—24 роки, а на другій закріпилася група 25—29 років, що свідчить про стрімке помолодшання контингенту прибулих мігрантів.

Також картина помолодшання характерна для вибулих: у 2011 р. частка молоді 20—29 років у загальній кількості вибулих становила майже третину, а у 2013 та 2015 рр. — більше половини. У той же час, частка осіб старших вікових груп має тенденцію до зменшення.

Нині деякі країни, зокрема Польща та Угорщина, проводять експансіоніську політику щодо української молоді, запрошуючи її на навчання та роботу. Певна частина молоді залишиться за межами України назавжди. Враховуючи скорочення чисельності населення, зменшення народжуваності, це може створити проблеми у розвитку інноваційних сфер зайнятості.

Таблиця 2.10

Розподіл мігрантів віком 20–64 роки за статтю та віковими групами, %

Вік	2011			2013			2015		
	Обидві статі	Чоловіки	Жінки	Обидві статі	Чоловіки	Жінки	Обидві статі	Чоловіки	Жінки
Прибулі									
Всього 20–64	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
20–24	10,9	9,2	13,0	29,2	31,9	24,4	23,7	25,4	20,7
25–29	15,2	14,4	16,2	17,3	17,5	17,1	16,7	16,8	16,6
30–34	13,7	14,4	12,7	11,3	10,9	11,9	11,6	11,6	11,5
35–39	11,5	12,2	10,5	8,7	8,6	8,8	8,8	9,0	8,4
40–44	9,7	10,9	8,2	7,3	7,5	7,0	7,5	8,1	6,6
45–49	10,2	11,4	8,6	6,6	6,7	6,4	7,6	8,1	6,8
50–54	10,4	10,2	10,7	7,0	6,4	8,1	8,2	7,8	8,8
55–59	10,5	9,8	11,5	6,9	5,7	9,0	8,6	7,1	11,3
60–64	8,0	7,5	8,6	5,6	4,6	7,4	7,3	6,1	9,3
Вибулі									
Всього 20–64	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
20–24	13,5	16,0	11,2	31,8	35,4	26,0	32,5	38,7	22,9
25–29	19,9	22,1	17,8	25,3	27,9	21,1	21,6	23,4	18,8
30–34	17,3	14,7	19,7	11,9	10,3	14,5	12,4	10,8	14,8
35–39	13,6	12,2	14,9	8,3	7,0	10,6	8,1	6,8	10,2
40–44	9,9	10,5	9,3	6,2	5,4	7,5	6,5	5,5	7,9
45–49	7,2	7,6	6,8	4,6	4,2	5,3	4,8	4,5	5,3
50–54	6,7	6,8	6,6	4,2	3,9	4,7	3,9	3,3	4,9
55–59	5,6	5,1	6,0	3,5	2,9	4,3	4,1	3,0	5,8
60–64	6,4	5,0	7,7	4,2	3,0	6,2	6,1	4,0	9,4

Джерело: [39].

Масштаби міграційних потоків за межі України можуть бути оцінені лише на основі проведення спеціальних досліджень. Відповідно до даних обстеження «Зовнішня трудова міграція у 2008 році», з початку 2005 р. до 1 червня 2008 р. за кордоном працювали 1,5 млн мешканців України, з яких майже 1,3 млн перебували за межами України з метою трудової діяльності з початку 2007 р. до 1 червня 2008 р. Особи, які брали участь у трудових міграціях протягом останніх 3,5 років, становлять близько 5,1 % населення України працездатного віку, а за останні 1,5 року – 4,4 % [20].

За офіційними даними, міграційний приріст (перевищення кількості прибулих над кількістю вибулих) у 2015 році становив 14,23 тис. осіб. Однак, навіть в умовах позитивного сальдо міграції, Україна продовжує втрачати освітньо-професійний потенціал населення, адже серед емігрантів переважають особи молодого й середнього віку з доволі високим освітнім рівнем (вчені, освічена молодь). Ця тенденція пов'язана з соціально-економічною нестабільністю у країні, продовженням воєнних дій на сході країни, обмеженістю можливостей гідного прикладання праці, низькими стандартами її оплати.

Постаріння робочої сили, високий рівень смертності чоловіків у працездатному віці, що призвело до значного скорочення відповідного контингенту населення, посилення міграційних настанов молоді на отримання освіти за кордоном, працевлаштування (інколи навіть не за отриманою спеціальністю), зумовили тенденцію до скорочення частки молоді, яка виходить на ринок праці, порівняно зі старшими віковими групами зайнятого населення (рис. 2.9).

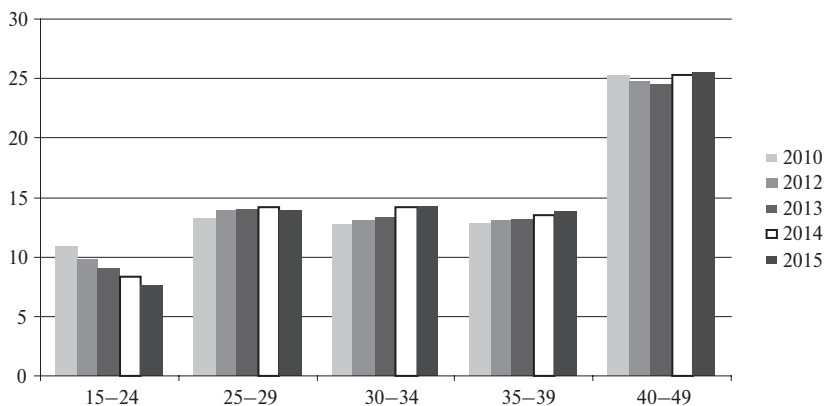


Рис. 2.9. Динаміка вікової структури зайнятого населення України у 2010–2015 р., % до загальної кількості зайнятих

Джерело: [14].

Водночас спостерігається достатньо масштабний вихід зі складу робочої сили представників чисельніших старших вікових груп – до економічної неактивності (населення післяпрацевдатного віку). Це, у свою чергу, зумовлює збільшення демоекономічного навантаження на зайняте населення та зниження коефіцієнту заміщення трудового контингенту у короткостроковій та середньостроковій перспективі. Таким чином, у 2015 р. найбільш масовими категоріями зайнятих стали особи віком 40–49 років (25,5 %) та 50–59 років (21,1 %), що співставно з кількістю зайнятої молоді віком 15–29 років (21,5 %).

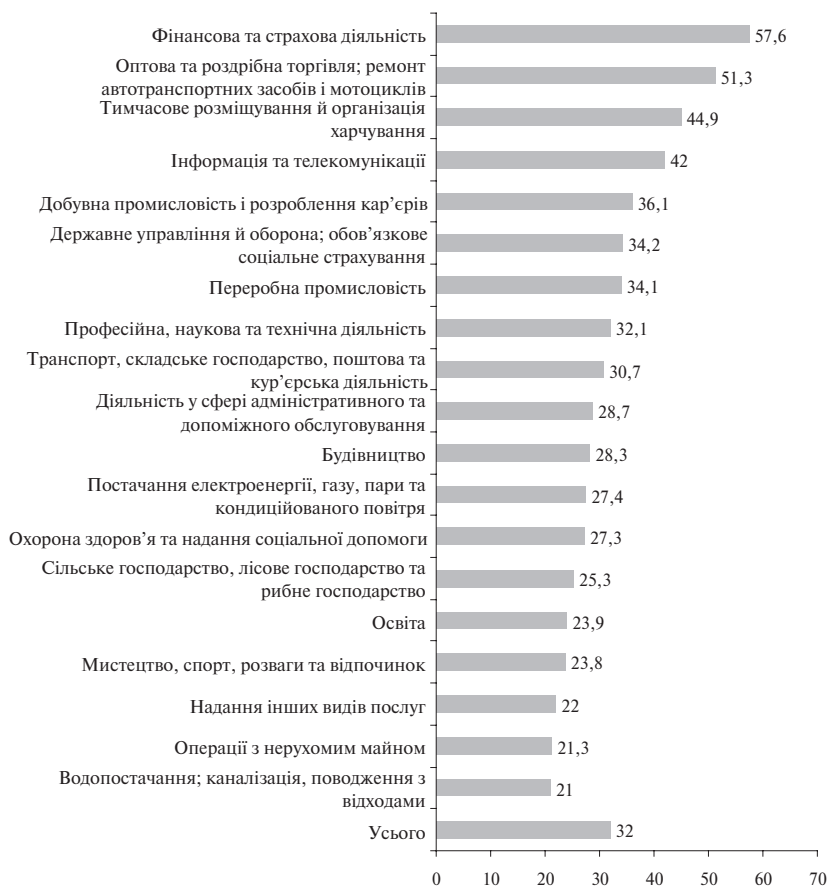


Рис. 2.10. Частка молоді віком 15–35 років серед штатних працівників за видами економічної діяльності у 2014 р., % до загальної штатних працівників відповідної групи

Джерело: [51].

Дослідження зв'язку між рівнем інноваційної активності та віковим складом зайнятих за відповідними видами економічної діяльності свідчить, що частка молоді серед працівників інноваційно активних галузей коливається у межах від 42,0 % (у галузі інформації та телекомунікації) до 32,1 % (у професійній, науковій та технічній діяльності), (рис. 2.10).

З іншого боку, якщо оцінити рівень залучення молоді до зайнятості у «більшою мірою інноваційно орієнтоване виробниче середовище», ніж «неінноваційно орієнтоване виробниче середовище», то можна виокремити існування певних ризиків та загроз. Зокрема, лише 51,1 % молоді зайняті в умовно «більшою мірою інноваційно орієнтовано виробниче



Рис. 2.11. Структура зайнятості молодих найманих працівників віком 15–35 років за видами економічної діяльності у 2014 р., % до загальної кількості найманих працівників віком 15-35 років

Джерело: [51].

виробничому середовищі» (рис. 2.11), а це означає, що природний інноваційний потенціал молоді поглинається сферами економіки, які не забезпечують інноваційних процесів й відповідно не формують ціннісну орієнтацію молоді на комбінаторну та пошукову активність.

Розширення демографічного базису формування пропозиції робочої сили може відбуватися за рахунок природного приросту населення найбільш продуктивних вікових груп, покращення стану здоров'я та зниження рівня смертності чоловіків працездатного віку, створення умов для зайнятості недостатньо конкурентоспроможних груп населення (молоді, жінок з дітьми, осіб передпенсійного віку, інвалідів та осіб з обмеженою працездатністю). Це слугуватиме основою для збільшення контингенту осіб, здатних до сприйняття, генерації та використання інновацій.

Таким чином, оцінка демографічних чинників впливу на розвиток інноваційних видів зайнятості свідчить про поступове звуження демографічного базису формування пропозиції робочої сили, покращення якості населення задля забезпечення можливостей розширеного відтворення робочої сили, покращення стану здоров'я. Загалом, середня очікувана тривалість життя при народженні (для обох статей) на Україні становить 68,6 років, що нижче середньої очікуваної тривалості життя в світі, яка знаходиться на рівні близько 71 року (за даними відділу народонаселення Департаменту ООН з економічних і соціальних питань). За показником середньої очікуваної тривалості життя Україна відстає від країн ЄС у середньому на 9,5 років, значною мірою це стосується чоловіків. Основна причина відмінностей у тривалості життя — висока передчасна смертність (більшість смертей відбувається у працездатному віці).

Одночасно зі збереженням високої передчасної смертності та значної чоловічої надсмертності у працездатному віці може спостерігатися перспективне зростання смертності та скорочення тривалості життя, зумовленого як прямими втратами життів унаслідок ведення бойових дій, так і опосередкованими. Основними причинами збільшення рівня смертності є: тривалий стрес, брак необхідних медикаментів, погіршення функціонування системи медичної допомоги; погіршення санітарно-епідеміологічного становища; зниження якості харчування та умов проживання тощо. Ситуація зі смертністю може погіршитися також унаслідок загострення ситуації на територіях проведення АТО та у постконфліктних районах, насамперед за рахунок ймовірного зростання числа смертей від екзогенних причин (травм, отруєнь, нещасних випадків та внаслідок інфекційної патології, в тому числі від соціально небезпечних захворювань).

2.3. Вплив соціальних чинників на активізацію інноваційної зайнятості

Дослідження впливу соціальних чинників на розвиток інноваційних видів зайнятості передбачає необхідність визначення компонентної структури цього впливу. Передусім це стосується виокремлення стратифікаційних ознак модерної зайнятості, сприйнятливості окремих суб'єктів до інновацій, можливості їх генерації та використання. Не менш важливим є визначення соціального потенціалу працівників і його взаємозв'язку з характеристиками інноваційності людини, адаптивністю окремих вікових груп населення до інноваційного середовища.

Необхідно також враховувати, що вікова структура населення як одна з найважливіших передумов формування та реалізації інновацій у сфері зайнятості одночасно є чинником соціальної стратифікації. Саме соціальна стратифікація, відповідно до функціоналістської концепції (Т. Парсонс та ін.), проявляється як диференціація соціальних ролей і позицій, пов'язаних із наявністю різних положень осіб різного віку у системах поділу праці, розподілу і перерозподілу (зокрема, доданої вартості та валового продукту взагалі). У сфері зайнятості це проявляється через ускладнення / спрощення доступу окремих вікових груп населення до бажаних або ж задовільних робочих місць унаслідок впливу формальних та неформальних бар'єрів. Завдяки цьому формуються ієрархії привілеїв, уявлення про значимість видів зайнятості, їхню престижність та спосіб поведінки на різних позиціях зайнятості. При цьому наслідками домінування архаїчних способів соціальної стратифікації за ознакою віку у соціумах є ускладнення дії системи соціальних ліфтів, сприйняття та генерації інновацій.

Згідно з теорією соціальної дії Т. Парсонса, можна вказати такі базові критерії виділення вікової стратифікації на ринку праці, які дають можливість визначити особливості формування та реалізації інновацій різними групами зайнятого населення:

- якісні параметри робочої сили — компетенції, відповідальність тощо;
- виконувані ролі — приналежність до тієї чи іншої статусної групи зайнятих;
- параметри володіння цінностями — матеріальними, професійними (досвід), соціально-культурними тощо.

Існує зв'язок між етапами інноваційного циклу взагалі та специфікою зайнятих осіб з різним «віком» перебування на ринку праці. Відповідну специфіку детально досліджено в роботах Е. Роджерса у рамках розвитку теорії дифузії інновацій [96]. Її аналіз дає змогу виокремити п'ять груп серед зайнятих за належністю до різних етапів інноваційного циклу.

1. Новатори (*innovators*, їхня частка становить орієнтовно 2–4 %) – до цієї групи належать працівники, які намагаються не тільки сприймати інновації, але їх застосовувати; мають достатні фінансові ресурси для компенсації можливих втрат від ризиків; здатні застосовувати отримані знання. Новаторів більше серед працівників молодшого віку та серед працівників із невеликим «досвідом» трудового стажу. Вони готові йти на ризик, легко підхоплюють нові тенденції, відкриті до інформації та методів її обробки, готові комбінувати нестандартні варіанти використання ресурсів.

2. «Піонери» – послідовники (*early adopters*, їхня частка складає орієнтовно 5–15 %). Як правило, це лідери соціуму, які мають доволі високий авторитет, ефективні канали комунікації, з високим рівнем освіти та необхідним досвідом, можуть забезпечити сприйняття та усвідомлення необхідності інновацій у суспільстві. Їхні рішення про прийняття інновацій базується на усвідомленні ступеня відповідності між перевагами нової технології та їхніми інтересами.

3. Рання більшість (*early majority* – орієнтовно 34 %). Групу складають працівники, які нещодавно вийшли на ринок праці або мають вагомий досвід роботи. Їх об'єднує мотив досить швидко досягати значних результатів у своїй діяльності. Для молодих працівників це зумовлено бажанням швидкого набуття досвіду для подальшого зростання матеріального добробуту та кар'єрного руху. Для осіб зі значним досвідом роботи ключовим мотивом такого ставлення до інновацій є підвищення власного соціального статусу. Загалом, для групи «ранньої більшості» характерними рисами є розважливість, більша обачність, ніж у «піонерів». Однак вони сприймають нововведення швидше, ніж середньостатистичні послідовники, та сприяють поширенню інновацій за допомогою значної кількості неформальних соціальних контактів. Ця категорія зайнятих виконує важливу функцію легітимізації нововведень, демонструючи решті спільноти, що інновація корисна, а її прийняття бажане.

4. «Скептики» – послідовники, або «більшість, що спізнилася» (*late majority* – орієнтовно 34 %). До цієї групи належать працівники, які вже мають первинний досвід роботи та зайняті передпенсійного віку, яких об'єднує достатній рівень доходів та порівняно нижчий соціально-економічний статус. Вони, як правило, скептично ставляться до інновацій і сприймають нововведення тільки тоді, коли їх вже сприйняла більшість. Ключовими мотивами сприйняття та реалізації інновації для цієї групи є тиск більш активних представників відповідної соціальної групи та економічна необхідність.

5. «Консерватори», або «ті, хто спізнився» (*laggards* – орієнтовно 16 %), сприймають інновації в останню чергу. Вони більш консервативні, зосереджені на традиційній поведінці на ринку праці, не люблять змін,

усвідомлюють інновації тільки коли вони стають загальноприйнятою нормою, традицією. Основними джерелами комунікації для представників цієї групи є їхнє близьке оточення, що представлене переважно старшою віковою групою населення, з низьким соціальним статусом і невисокою фінансовою забезпеченістю.

Таким чином, для активації та розповсюдження інноваційних змін у зайнятості в умовах певної протидії таким змінам з боку традиційного суспільства необхідно, щоб до цього процесу було залучено близько половини зайнятого населення, яке володіє низкою специфічних характеристик. Це, насамперед, переважно молодий або середній вік найманих працівників, порівняно високий соціальний статус та рівень добробуту, освіченість, ефективні джерела комунікації, усвідомлення необхідності й неминучості змін заради розвитку. Однак не варто вважати, що зайняті, які не повною мірою володіють даними характеристиками, гальмуватимуть або ж протидіятимуть інноваційним змінам. Їхня участь не виключається, оскільки різновекторний характер інновацій потребує широкого залучення зайнятого населення. Відповідно, кожна вікова група зайнятих робить свій внесок у процеси формування та реалізації інновацій, проте його ефективність значною мірою залежатиме від чисельності, структури та якісних параметрів кожної з груп.

Соціальний потенціал зайнятого населення як чинник формування інноваційної зайнятості. Під соціальним потенціалом працівника ми розуміємо накопичені в результаті здобутого досвіду знання та навички людини щодо взаємодії з іншими працівниками. Соціальний потенціал працівника та вік є сумісними й різними чинниками. Порівняно старший вік доволі часто визначає потенційно більші можливості накопичення досвіду. Однак індивідуальні здібності до продуктивного акумулювання досвіду взаємодії та спільної дії, а також вплив середовища, у якому набувається цей досвід, можуть із віком не тільки зумовлювати накопичення соціального потенціалу, а й сприяти його зниженню.

Соціальний потенціал має безпосередній та прямий зв'язок із характеристиками інноваційності зайнятості людини, а також із адаптивністю окремих вікових груп населення до інноваційності середовища. Високий соціальний потенціал визначає відкритість людини і людських груп до обміну інформацією, сприйняття чужих думок та ідей, формування емоційного захоплення новими комбінаціями тощо. Можна вважати, що підвищення соціального потенціалу індивіда, а також рівня соціального потенціалу трудових колективів є винятково позитивним чинником інноваційної зайнятості.

Основу соціального потенціалу утворюють знання, уміння та навички, які закладаються на етапі професійної та вищої освіти, й поглиблю-

ються та зростають упродовж трудової діяльності. Накопичений досвід реалізується через уміння аналізувати та робити висновки, використовувати необхідні методи та способи діяльності, технології, засоби виробництва, уміння орієнтуватись у виробничих зв'язках та можливості їх ефективно реалізовувати. У процесі реалізації інновацій досвід змінює свої характеристики і, відповідно, визначає якості працівника щодо реалізації нововведень. На початку трудової кар'єри досвід базується переважно на теоретичних знаннях, отриманих під час професійного навчання, однак можливості (бажання) розширення цих знань надзвичайно високі. Поступово упродовж трудової діяльності збільшується частка практичних знань, які задовольняють потреби працівника та розширюють його виробничі, матеріальні й кар'єрні можливості. Однак це призводить до поетапного знецінення бажань і можливостей отримувати й реалізовувати нові знання. Через це відбувається поступова рутинізація формування соціального потенціалу зайнятих та використання набутого досвіду.

З точки зору впровадження інноваційної зайнятості важливу роль відіграють якісні характеристики соціального потенціалу працівників, серед яких найбільше на процеси формування та реалізації інноваційних змін у сфері зайнятості впливають адаптивність та ініціативність.

Адаптивність характеризує здатність працівника пристосовуватися до змісту і умов праці, а також до соціального середовища, в якому вона відбувається. Працівник із високим рівнем адаптивності (крім здатності пристосовуватися) має вдосконалювати свій професійно-кваліфікаційний рівень та особисті якості. Удосконалення професійно-кваліфікаційного рівня має на меті більш ефективне виконання посадових обов'язків шляхом оптимізації операцій відповідно до технологічного процесу та встановлених норм, а також забезпечення можливостей для прийняття рішень і дій у стандартних чи нестандартних виробничих ситуаціях. Удосконалення особистих якостей здійснюється, у першу чергу, з метою забезпечення більш ефективного використання режиму та умов праці на робочому місці. Окрім того, важливим є формування здатності працівника взаємодіяти з іншими членами виробничого колективу. Результативність інноваційних зрушень у зайнятості значною мірою залежить від рівня адаптивності працівників та обумовлюється суспільними установками щодо задоволеності від роботи. Традиційним форматом задовольної роботи є стабільна зайнятість, що призводить до погіршення адаптивності працівників, оскільки тривала відсутність значних змін у процесі трудової діяльності знецінює потреби та механізми пристосування до нових умов. Саме тому найвищим рівнем адаптивності володіє молодь, яка з плином часу поступово його втрачає.

Ініціативність працівників є одним із елементів світоглядної позиції та відображає потребу людини до самореалізації. У виборі напряду са-

мореалізації та самоудосконалення важливу роль відіграють життєві цілі працівника, умови й мотиви їх виникнення, інструменти й шляхи досягнення. Хоча зміна життєвих цілей від більш активних та амбітних до більш прагматичних упродовж трудового життя впливає на специфіку та характер ініціативи, її природа практично залишається без змін, оскільки головним джерелом її виникнення та прояву є виклики, які постають перед індивідом. Вони стимулюють працівника до виконання складніших завдань, або ж розширення їх спектру відповідно до його потреб та можливостей. Упровадження інновацій у сферу зайнятості переважно визначається рівнем ініціативності зайнятих, часткою ініціативних працівників у виробничому колективі та можливостями розповсюдження нових теоретичних і практичних знань як на окремих виробництвах, так і в суспільстві в цілому.

Таким чином, адаптивність та ініціативність як ключові якісні характеристики соціального потенціалу визначають інтенсивність та ефективність генерування, сприйняття та поширення інновацій у сфері зайнятості, підвищення продуктивності інноваційної зайнятості.

Реалізація соціального потенціалу зайнятого населення як чинника формування інноваційної зайнятості можлива на основі застосування прогресивних форм організації праці. За сучасних умов розвиток і поширення інформаційних та комунікаційних технологій стимулює виникнення нових форм взаємодії між працівниками і роботодавцями. Передусім це стосується збільшення масштабів запозиченої праці (аутсорингу, аутстафінгу персоналу), розвитку дистанційної зайнятості. Водночас розвиток нетрадиційних форм зайнятості, які можуть слугувати основою для посилення їхнього інноваційного змісту, набуває в Україні специфічних рис. Основними формами нестандартної зайнятості в Україні є залучена (запозичена) праця в рамках схем аутсорсингу (англ. *outsourcing* (*outer* + *source* + *using*) – використання зовнішнього джерела / ресурсу) й аутстафінгу (англ. *out* + *staff* – позаштатний), дистанційна зайнятість, гнучка (неповна) зайнятість і приховані трудові відносини.

В Україні *аутсорсингом* доволі часто називають зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників у випадку реорганізації (злитті, приєднанні, поділі, виділенні, перетворенні тощо), реструктуризації, приватизації, перепрофілюванні, порушенні справи про банкрутство, ліквідації компанії та ін. У результаті вибір компанії-аутсорсера на основі конкурентної пропозиції послуг підміняється її створенням шляхом виділення непрофільних підрозділів та реєстрації їх як нових юридичних осіб (т. зв. «виведення в аутсорсинг»), штучним формуванням ринків послуг компаній-аутсорсерів за відсутності реальної конкуренції (наприклад, у містах з моногалузевою структурою економіки).

Найбільш поширений в Україні аутсорсинг бізнес-процесів, що передбачає передання стандартизованих поточних операцій (приміром, обробка телефонних дзвінків клієнтів у спеціалізованих *call*-центрах, розміщених зазвичай у місцях із дешевшою робочою силою). Крім цього, розрізняють виробничий аутсорсинг (виробництво продукції або її складових), ІТ-аутсорсинг (розробка, впровадження і супровід інформаційних систем), аутсорсинг управління знаннями (аналітична обробка даних, формування та управління базами знань).

Зокрема, на українському ринку на аутсорсинг передають: ІТ-послуги (40,5 %), ресурсне забезпечення виробничих процесів (27,0 %), логістику (35,1 %), маркетингові послуги (21,6 %), рекрутмент (18,9 %), бухгалтерський облік (13,5 %), розрахунок заробітних плат (13,5 %), обробку й систематизацію інформації (8,1 %), медичних представників (8,1 %), облік кадрів та кадровий супровід (5,4 %), адміністративні функції (2,7 %). Найбільш затребуваними є послуги з надання тимчасового персоналу для короткострокових проектів – 48,4 %; послуги з надання персоналу на довгострокові проекти становлять 35,5 %, послуги з аутстафінгу – 29 % [71].

Форми і характер використання запозиченої праці в Україні постійно змінюються та модифікуються. Так, на ПАТ «МК «Азовсталь» (м. Маріуполь) спочатку трудові відносини мали ознаки аутсорсингу (переведення і працевлаштування на нових підприємствах), а згодом трудові відносини майже 3 тис. працівників, які продовжували працювати на металургійному виробництві, були переоформлені з кадровим агентством ТОВ «Азов Персонал Сервіс», тобто перейшли в категорію аутстафінгу [44].

Сектор послуг в Україні характеризується поширенням *дистанційної зайнятості*, організованої за допомогою веб-порталів, наприклад, www.freelance.com.ua, www.weblancer.net, що спеціалізуються на посередництві для програмістів, спеціалістів у сфері ІТ-технологій, перекладачів, копірайтерів, редакторів, журналістів, рерайтерів, а також робочих місць із віддаленим доступом у диспетчерів таксі, операторів *call*-центрів, майстерень з ремонту і сервісних центрів, продавців Інтернет-магазинів. Ємність даного ринку в країні, за експертними оцінками, перевищує 1 млрд дол. США [4]. За прогнозами *GfK Ukraine*, протягом найближчих двох років на Україну чекає стрімке зростання масштабів дистанційної зайнятості. На період до 2017 р. кількість підприємств, які використовуватимуть формат дистанційної зайнятості, досягне позначки 35 % [13]. Це зростання відбудеться за рахунок підприємств, які ще не використали такий формат роботи, але вже повністю готові до цього, і компаній із частковою зайнятістю.

З позицій реалізації можливостей для інноваційного розвитку застосування нестандартних форм зайнятості має неоднозначний характер. Дослідження експертів порталу *rabota.ua* виявили значні негативні на-

слідки для інноваційної активності від нестабільності зайнятості на робочих місцях. Організації, максимально націлені на розвиток інноваційної поведінки робочої сили, менше використовують т. зв. тимчасові трудові договори (угоди) [4]. У той же час, укладання строкових трудових договорів (угод) стимулює працівників до здійснення конкретних інновацій у ході виконання робіт та надання послуг згідно з договором. Однак надмірна формалізація трудових відносин достатньо негативно впливає на інноваційну активність працівників.

Водночас варто зазначити, що ринок фрілансу – один з небагатьох, на розвиток якого достатньо позитивно впливає економічний спад. Це пов'язано з тим, що за несприятливої економічної ситуації компанії, прагнучи скоротити витрати на утримання персоналу та робочих місць, намагаються знайти порівняно дешевших виконавців, і звертаються до послуг фрілансерів. Штат фрілансерів, у свою чергу, поповнюється за рахунок безробітного населення (можливість працювати на фрілансі в якості основного і додаткового заробітку) і девальвації національної валюти (оплата праці здебільшого нараховується в доларах). Так, кількість вперше зареєстрованих фрілансерів на *Upwork* за перший квартал 2015 р. була рекордною – 16 000 акаунтів (за весь 2014 р. було зареєстровано 31 000 акаунтів, а за 2013 р. – 24 000 акаунтів).

Інші індикатори роботи українського ринку фрілансу також зросли у геометричній прогресії (кількість виконаних завдань, кількість вперше найнятих виконавців і т. д.) [73]. Так, до 2020 р., за прогнозами адміністрації *Upwork*, обсяг заробітку українських фрілансерів складе 610 млн дол. США (що майже у десять разів перевищує обсяги 2014 р.). Про привабливість і стрімкий розвиток фрілансу в Україні також свідчить активна поява на території України представництв міжнародних фріланс-бірж і впровадження бірж «вітчизняної» розробки.

Водночас недостатня якість зайнятості негативним чином впливає на соціально-економічний розвиток країни, посилює розшарування суспільства, зокрема, за рівнем доходів. Тому для держави та суспільства в цілому посилюються ризики, пов'язані з ускладненням ідентифікації роботодавця та визначенням статусу працівників, від яких залежать способи сплати податків та внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Це обумовлює посилення загроз для безпеки і здоров'я третіх осіб (внаслідок понаднормового перебування працівників на робочому місці), а також призводить до фінансових втрат бюджетів і системи загальнообов'язкового державного соціального страхування. Існування тристоронніх трудових відносин тягне за собою фінансові втрати Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Приватні агенції зайнятості, що укладають трудовий договір з працівником, доволі часто сплачують

єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [18] виходячи з мінімального класу професійного ризику, який не відповідає класу професійного ризику користувача (реального роботодавця), у якого фактично зайнятий працівник.

Приховані трудові відносини використовуються роботодавцем шляхом їх маскування під інший вид правових відносин (цивільні, господарські, кооперативні, сімейні та ін.). При цьому характер реальних взаємовідносин між роботодавцем і найманим працівником не змінюється, а відбувається лише трансформація їх юридичного оформлення. Найпоширенішою формою трансформованих трудових відносин в Україні є підміна трудових відносин цивільними. Так, якщо різні типи організації та планування робочого часу не виходять за межі трудових відносин, то цивільно-правові договори з юридичної точки зору виходять за ці рамки, а питання їх укладення і виконання регулюються Цивільним кодексом України [74].

Для маскування трудових відносин роботодавці часто застосовують оформлення найманих працівників як суб'єктів підприємницької діяльності (СПД), фізичних осіб-підприємців (ФОП), які застосовують спрощену систему оподаткування та працюють на єдиному податку, що дає змогу істотно зменшити витрати на робочу силу. Істотним чинником використання цивільно-правових договорів для маскування трудових відносин залишається їх нетрудовий характер, що дає змогу мінімізувати витрати роботодавця у разі звільнення працівника.

Значно ускладнює процес розвитку інноваційної зайнятості в Україні поширення масштабів вимушеної неповної зайнятості, обумовленої обмеженими можливостями реалізації виробленої продукції. Використання *режиму неповного робочого часу* врегульовано ст. 56 Кодексу законів про працю України (КЗпП України), згідно з якою під час прийняття на роботу і в подальшому, за згодою між працівником і роботодавцем може встановлюватися неповний робочий день або неповний робочий час. Закон конкретизує, в яких випадках роботодавець зобов'язаний установити працівнику режим неповного робочого часу. При цьому ч. 3 даної статті визначено, що робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою обмежень трудових прав працівника, а оплата праці в даному випадку здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку [30].

Зайнятість на неповний робочий час може встановлюватися за згодою між працівником та роботодавцем. Незважаючи на визначений законом добровільний характер неповної зайнятості, існують випадки примусу роботодавцем працівників до переходу на неповний робочий час, що є формою прихованого безробіття (у випадку простою з вини роботодавця) або посилення експлуатації та зменшення заробітної плати

(якщо працівники продовжують працювати повний робочий час). Кількість працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), у першому півріччі 2016 р. становила 430,6 тис. осіб. За даними Державної служби статистики України, у режимі вимушеної неповної зайнятості на підприємствах наукових досліджень та розробок працював кожен п'ятий робітник, у промисловості — кожен сьомий, у складському господарстві та допоміжній діяльності сфери транспорту — кожен восьмий [75].

В умовах конкурентної економіки відсутність прав і гарантій у працівників може суперечити інтересам роботодавця, оскільки перешкоджає набору і закріпленню працівників у певних секторах економіки. Компаніям важко підвищувати продуктивність праці, поширювати інноваційні практики за наявності погано навченої та швидко змінюваної робочої сили. У випадку, коли роботодавець не інвестує у професійну підготовку, ненавчені працівники більшою мірою ризикують постраждати від нещасного випадку на робочому місці, зокрема, під час роботи в умовах підвищеного ризику. Крім того, економія на витратах, пов'язаних зі стандартною зайнятістю, призводить до викривлення ринкової конкуренції.

Загалом, усупереч викликам технологічної інноваційності, зайнятість в Україні демонструє надзвичайну активність у сфері нарощування деконструктивних соціально-організаційних інновацій: деформалізації зайнятості, все більшої декларативності соціального діалогу, розбалансованості та фрагментарності державного регулювання й законодавчої бази відносин зайнятості та трудових відносин.

Соціально-економічна деформалізація відносин зайнятості. Одним із потужних соціально-економічних чинників формування інноваційних та контрінноваційних трендів у сфері зайнятості є економічна та юридична деформалізація відносин зайнятості. Причому процеси деформалізації стосуються не тільки найманих працівників та їхніх трудових відносин із роботодавцями, а й ширших категорій зайнятого населення — самих роботодавців, самозайнятих осіб, домогосподарств та різних соціально-економічних об'єднань працівників (кооперативів, артільей, дружніх команд тощо). Соціально широкі масштаби деформалізації можуть свідчити про окремі прояви інновацій у сфері ухилення від державного регулювання не лише з метою отримання додаткових економічних зисків, а й в контексті формування альтернативної соціальної реальності.

Інноваційний розвиток країни неможливий без реіндустріалізації. Вона, у свою чергу, потребує формування нового робітничого класу, підготовленого на сучасному рівні, умови праці якого відображають сучасні досягнення в техніці та організації праці. Домінування у цьому сегментів неформальних відносин унеможливорює такий розвиток як на рівні поведінки роботодавців, так і потенційних робітників.

Політика подолання неформальної економіки та зайнятості повинна враховувати її концентрацію у різних сферах та видах економічної діяльності. Неформальність у деяких із них має під собою історичні та досить укорінені й об'єктивні підстави, тож досягти помітних зрушень у неформальній економіці без кардинальної перебудови державного нагляду та суспільної організації сільського господарства, будівництва, торгівлі та готельно-ресторанного бізнесу не вдасться.

За таких умов здійснення повноцінної соціальної політики стає нереальним. Неформальна економіка та зайнятість, яка її обслуговує, формує власну соціальну реальність. За інерцією вона має окремі ознаки легітимної соціальної реальності, однак з плином часу створює власні соціальні норми, формує зацікавлені соціальні групи, режими обороту, власні механізми захисту від держави та незадоволених громадян, паралельні до державних інструменти примусу та прикриття. Таким чином, альтернативна соціальна реальність стає не тільки загрозою недоотримання коштів державного бюджету та соціальних фондів, а взагалі ставить під питання можливість існування публічно проголошеної суспільної системи.

На думку експертів МОП, неформальна економіка та зайнятість на сьогоднішній день є одним із найпотужніших викликів здатності країн у досягненні цілей щодо зайнятості – отримання якісніших робочих місць і вищих темпів економічного зростання. Сьогодні міжнародний характер неформальної економіки та зайнятості є реальністю. Відкриття ринків капіталу, товарів і послуг у межах асоціації України з ЄС, зниження бар'єрів вільного обігу працівників призведуть до того, що наслідки недотримання національного законодавства справлятимуть негативний вплив не тільки на український бізнес та суспільство, а й на перспективи подальшої інтеграції та модернізації країни до структури ЄС.

Унаслідок неформальної зайнятості звужуються державні можливості упровадження сучасної соціальної політики в сфері зайнятості, розвитку професійних навичок, освіти та пенсійного забезпечення. Вона є формою соціального демпінгу, яка створює недобросовісну конкуренцію щодо тих підприємств, які несуть усю вагу законодавчих зобов'язань щодо соціального забезпечення, захисту та безпеки працівників. Крім того, для роботодавців незадекларована праця створює необмежені можливості тиску на працівника, позбавляє трудові відносини навіть недосконалого публічного контролю, забирає у людини можливості відстоювати свої права на зайнятість у суді та перед іншими державними органами, мати організоване представництво інтересів у соціальному діалозі, порушує права та гідність працівників.

У середовищі неформальної економіки та зайнятості формуються та укорінюються неформальні й імпліцитні інститути. Світовий досвід до-

водить, що у випадку природних або соціальних катаклізмів формальні інститути завжди поступаються неформальним імпліцитним [69]. У криптичних ситуаціях жорсткість, властива законам та іншим видам формальних інститутів, обмежує життєздатність системи. В цей період імпліцитні інститути можуть відігравати роль амортизатора негативних екстерналій трансформаційних процесів. Завдяки їм процес початкової адаптації набуває менш хворобливих форм, ніж за умови надмірної інституціональної зарегульованості. Саме з таких позицій можна пояснити парадокс поєднання формально жорсткої регуляції ринку праці з його високою гнучкістю та низькою еластичністю щодо показників ВВП. Низькі ставки мінімальної заробітної плати, відсутність жорсткої системи індексації оплати праці, політика обмеження прибутків, складна система підтримки безробітних разом із бар'єрами до реєстрації в державних службах зайнятості обумовили те, що навіть коли українські підприємства формально діють в умовах інституціональних обмежень (таких, наприклад, як високі витрати, пов'язані з регламентацією процедури звільнень, політика обмеження прибутків або високі й обтяжливі нарахування на фонд оплати праці), вони завжди мають можливість обходити формальні правила.

Утвердження неформальних та імпліцитних інститутів має певні соціальні вигоди. Вони є основою механізму адаптації населення та малого підприємництва до неефективної та немодернізованої структури економіки, до недосконалих механізмів структурної трансформації, до глибокої деформованості всієї соціально-економічної системи держави. Разом з тим, їх поширення підриває перспективи сталого інноваційного розвитку. Неформальні інститути та імпліцитні контракти неможливо ефективно планувати, регулювати і контролювати, вони формулюються в загальних термінах та не забезпечуються надійними санкціями на випадок їхнього невиконання. Вони за визначенням позбавлені публічних механізмів просування та захисту власних інтересів усіх зацікавлених контрагентів ринку праці. Реконструкція, на відміну від короткострокової адаптації, неможлива без утвердження формальних та визнаних усіма учасниками правил гри, які дають змогу планувати економічну діяльність на тривалу перспективу.

Отримавши надмірне розповсюдження, імпліцитні правила блокують майже всі спроби впровадження нових моделей взаємодії, або трансформують їх таким чином, що вони сприймаються всіма учасниками як умовна канва саме неформальних відносин, і виконуються згідно з обставинами у міру розуміння учасниками. У довгостроковій перспективі переважання неформальних інститутів спричиняє істотні втрати, зокрема через маргіналізацію ринкових відносин, звуження часового горизонту ухвалених рішень, появою широкого поля для зловживань, відмовою від довгострокових інвестицій.

Серйозним викликом реалізації соціального потенціалу інноваційної зайнятості є поширення обсягів *неформальної зайнятості*. З одного боку, за умов покращення освітньо-кваліфікаційних характеристик та підвищення професійної мобільності контингенту, залученого до неформальної зайнятості, можливе формування резерву соціального потенціалу розвитку інноваційних форм зайнятості. З іншого, консервація значної неформальної зайнятості, що властиво передусім низькопродуктивним видам економічної діяльності, суттєво обмежує можливості посилення інноваційного змісту праці.

За віковими характеристиками найбільш залученими до неформальної зайнятості залишаються вразливі категорії працівників – молодь, особи передпенсійного й пенсійного віку (рис. 2.12).

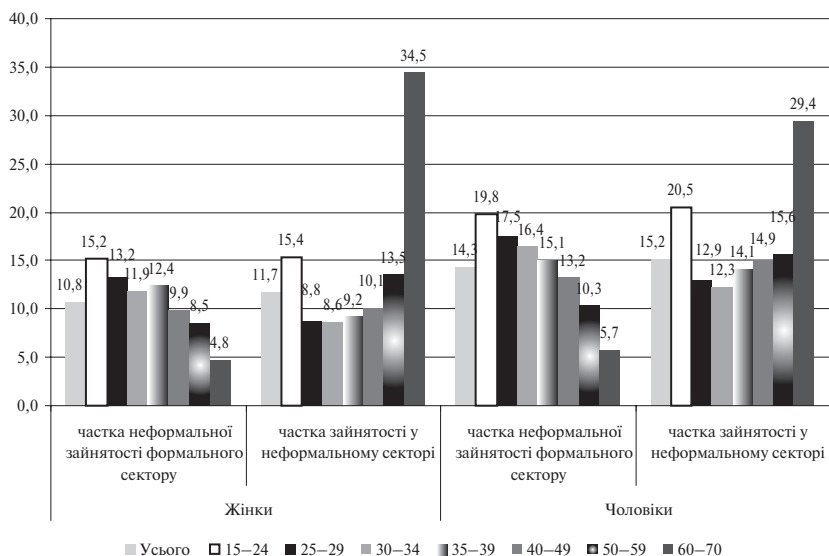


Рис. 2.12. Рівень підкатегорій неформальної зайнятості за статтю та віковими групами у 2015 р., % до зайнятого населення відповідної вікової групи

Джерело: [14].

У 2015 р. найвищий рівень неформальної зайнятості спостерігався серед молоді віком 15–24 рр. та пенсіонерів (60–70 років). Характерною гендерною відмінністю є те, що в усіх вікових групах крім останньої (60–70 років) рівень неформальної зайнятості серед чоловіків суттєво більший, ніж серед жінок. Ця різниця у віці 15–49 рр. складає в середньому

8,4 в. п., різко знижується у 50–59 рр. – до 3,8 в. п. У віці 60–70 рр. рівень неформальної зайнятості серед жінок стає на 4,2 в. п. більшим, ніж серед чоловіків.

Співвідношення підкатегорій неформальної зайнятості у гендерному вимірі дозволяє уточнити відмінності участі у неформальній зайнятості жінок та чоловіків. У віці 25–39 років і серед чоловіків і жінок частка неформальної зайнятості у формальному секторі помітно перевищує частку зайнятості у неформальному секторі.

Серед молоді віком 15–29 рр. та починаючи з 40 років і старше, участь у неформальному секторі переважає неформальну зайнятість у формальному секторі як для жінок, так і для чоловіків. Частка неформальної зайнятості у формальному секторі категорично домінує в усіх вікових групах жителів міст, окрім групи 60–70 рр., тоді як частка зайнятості у неформальному секторі переважає серед усіх мешканців сільської місцевості (рис. 2.13).

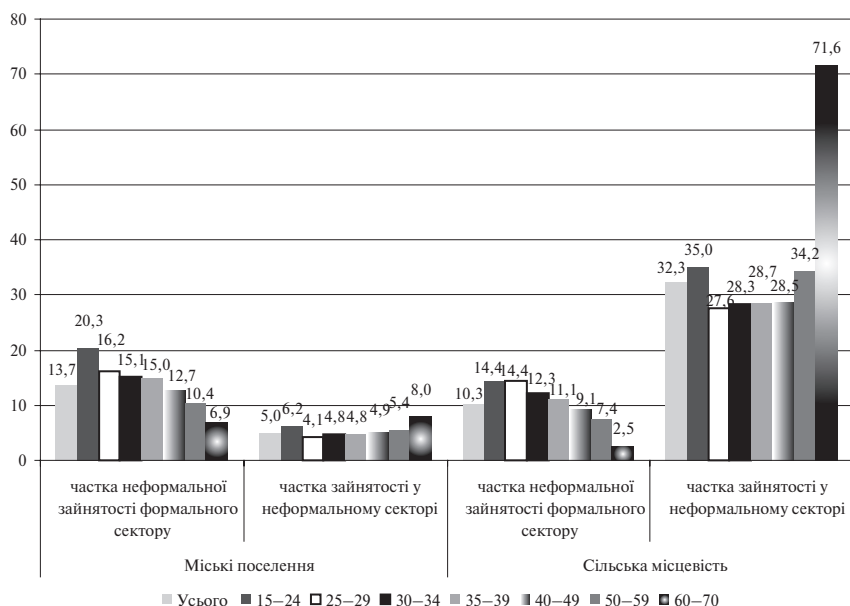


Рис. 2.13. Рівень підкатегорій неформальної зайнятості за типом поселення та віковими групами у 2015 р., % до зайнятого населення відповідної вікової групи

Джерело: [14].

Яскравіше відмінності умов зайнятості для різних вікових груп демонструють результати дослідження *School-to-work transition surveys (SWTS)*, виконаного в Україні під егідою МОП у 2013 та 2015 рр. У цьому дослідженні частка молоді (особи віком 15–29 років), що була зайнята неформально, виявилася більшою, ніж частка неформальної зайнятості відповідної вікової групи за даними обстеження економічної активності населення (відповідно, 58,3 % проти 30,1 %) [93]. Підхід, застосований МОП у дослідженні *SWTS*, дає змогу повніше врахувати категорію зайнятого населення, яку, згідно з підходами ЄК, треба враховувати як незадекларовану зайнятість.

Результати дослідження *SWTS* підтверджують висновок обстеження економічної активності населення України: рівень неформальної зайнятості серед молодих людей віком 15–19 років є найбільшим серед усіх працездатних громадян, також він більший серед чоловіків (56,2 %), ніж серед жінок, і серед жителів сільських поселень (56,8 %), ніж містян (рис. 2.14).

У складі неформальної зайнятості можна виділити сегменти «зайнятість у неформальному секторі» і «неформальна зайнятість у формальному секторі», а також виокремити у складі останніх дві субкатегорії: «молодь, чиє робоче місце взагалі не було зареєстроване» та «молодь, чий трудові відносини зареєстровані письмово, але не захищаються у повноті, якої вимагає закон». Більшість (53,4 %) молодих осіб у складі неформально зайнятих страждають саме від неналежного дотримання соціального законодавства (рис. 2.15).

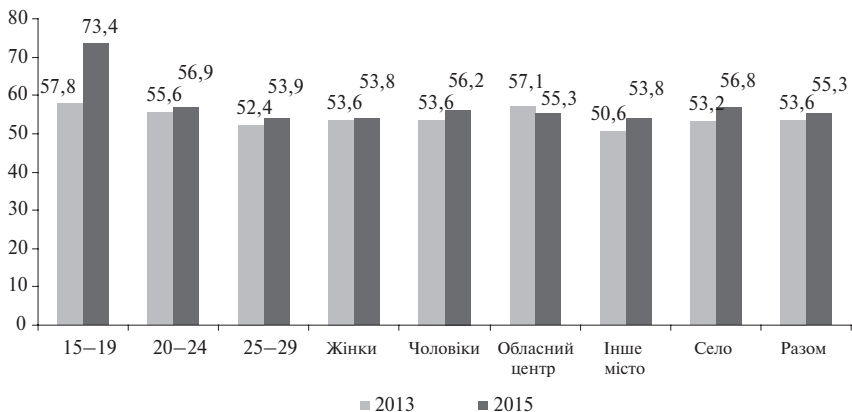


Рис. 2.14. Неформальна зайнятість молоді за основними соціально-демографічними групами у 2013, 2015 рр., % до зайнятих відповідної групи без урахування молоді, яка поєднує навчання і роботу

Джерело: [93].



Рис. 2.15. Розподіл молоді, зайнятої неформально, за критеріями віднесення до неформальної зайнятості, %

Джерело: [93].

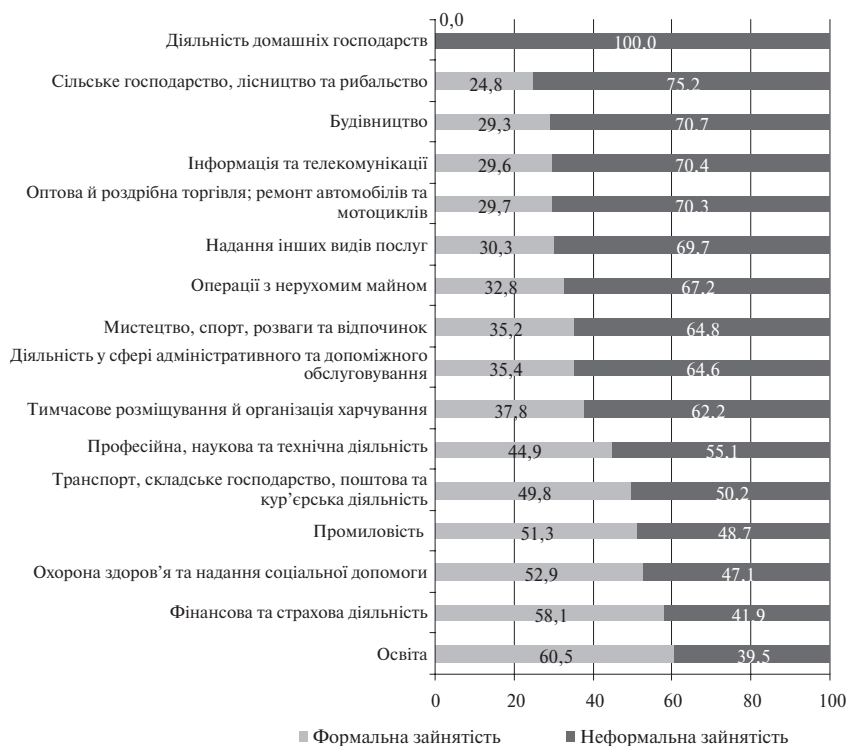


Рис. 2.16. Розподіл молоді зайнятої неформально, за видами економічної діяльності, %

Джерело: [93].

Серед більшості видів економічної діяльності (12 із 20) частка неформально зайнятої молоді перевищує частку тих, чия зайнятість повністю відповідає вимогам законодавства. За винятком діяльності домашніх господарств, найбільших масштабів неформальна зайнятість набула у «сільському, лісовому та рибному господарствах» (75,2 %), «будівництві» (70,7 %), «інформації й телекомунікації» (70,4 %), а також в «оптовій та роздрібній торгівлі тощо» (70,3 %) (рис. 2.16). Порівняно з даними Держстату України, існують суттєві відмінності щодо деформалізації зайнятості у деяких видах економічної діяльності, зокрема у сфері послуг комерційного сектору («інформації й телекомунікації», «надання інших послуг», «операції із нерухомим майном», «мистецтво, спорт, розваги та відпочинок» тощо). Основні лідери неформальності – сільське господарство, будівництво та торгівля – зберігають своє місце.



Рис. 2.17. Участь у неформальній зайнятості молоді за напрямками здобутої освіти, без урахування молоді, яка поєднує навчання і роботу, % від загальної кількості зайнятих з відповідним напрямом освіти

Примітка: «Культура та мистецтво» охоплює культуру та мистецтво (театр, кіно, хореографія, музика, дизайн, фото), гуманітарні науки (філософія, історія, богослов'я), філологію; «Соціальні науки, бізнес, адміністрування та право» – соціально-політичні науки (соціологія, психологія, політологія), журналістику та інформацію, право, економіку та підприємництво, менеджмент і адміністрування, державне управління, соціальне забезпечення; «Природничі науки, фізико-математичні науки, інформатика» – природничі науки (хімія, біологія, геологія, географія, метеорологія, екологія), фізико-математичні науки, інформатику та системний аналіз (у т. ч. статистику).

Джерело: [93].

Дослідження *SWTS* дає змогу відповісти на питання щодо неформальної зайнятості, однак надзвичайно важливо визначити, які рівні освіти пов'язані з найвищим ризиком неформальності.

Найбільш ймовірно зайнятими неформально будуть особи, які не мають спеціалізованої освіти (рис. 2.17). Майже однаковий ризик цього для осіб, що навчалися сільськогосподарським та ветеринарним спеціальностям (67,7%), спеціальностям сфери обслуговування (разом із транспортом та безпекою – 59,9 %), а також культури і мистецтва (57,9 %).

На молодь, яка має освіту в галузі сфери обслуговування (транспорту та безпеки), припадає у складі неформальної зайнятості найбільша частка (21,0 %), тому відповідна група та відповідні спеціальності повинні привертати найбільшу увагу державних органів влади (рис. 2.18).

Результати *SWTS* дають змогу зрозуміти ставлення населення до неформальної зайнятості та причини, що спонукали до неї.

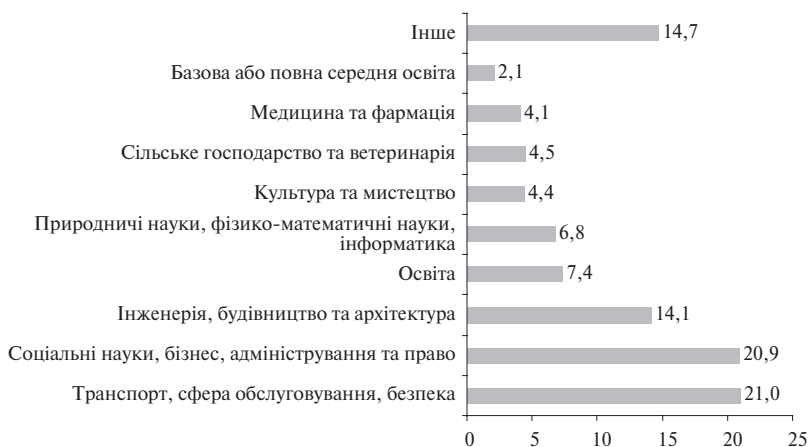


Рис. 2.18. Структура неформально зайнятої молоді за напрямками здобутої освіти: без молоді, яка поєднує навчання і роботу, % від загальної кількості неформально зайнятої молоді

Джерело: [93].

За рівнем задоволення від праці формальна та неформальна зайнятість серед молоді суттєво не розрізняються. Частка задоволених серед представників молоді, які працюють на засадах формальної зайнятості, становить 90,5 %, тоді як серед зайнятих неформально – 81,4 %. Помітно меншою є частка задоволених серед тих, хто працює у неформальному секторі – 74,6 %. У процесі інтерв'ю багато хто з молодих людей, які працювали на неформальних засадах у формальному секторі, пояснюва-

ли власне позитивне ставлення до цієї зайнятості так: неформальність на робочому місці є аналогом стажування та випробувального терміну. Респонденти відзначали, що коли молода людина набувала достатнього досвіду і підвищувала продуктивність, у неї збільшувалися шанси зареєструвати свої відносини із підприємством.

Серед осіб, зайнятих на формальних та неформальних засадах, порізному розподіляється вагомість причин бажання змінити роботу. Якщо серед молоді, зайнятої формально, з великим відривом домінує бажання мати вищу оплату праці, то серед неформально зайнятої молоді майже так само актуальним є бажання позбутися тимчасовості роботи (рис. 2.19).

У процесі опитування зайнятим молодим людям ставили питання про причини відмови від роботи, які могли мати місце за часів, коли вони шукали нинішнє робоче місце. Аналіз цих причин свідчить, що працевлаштування на умовах усної домовленості взагалі не розглядається як вагома причина відмови від пропонованої роботи як серед молоді, що була зайнята формально (1,5 %), так і тих, хто працював неформально (0,6 %). Незрівнянно вагомішими були «низька заробітна плата» (відповідно 43,3 та 50,6 %) і те, що «робота була нецікавою» (відповідно 12,7 та 11,4 %). Таким чином, у більшості випадків формально і неформально зайнята молодь вважає свою роботу прийнятно оплачуваною та досить цікавою.

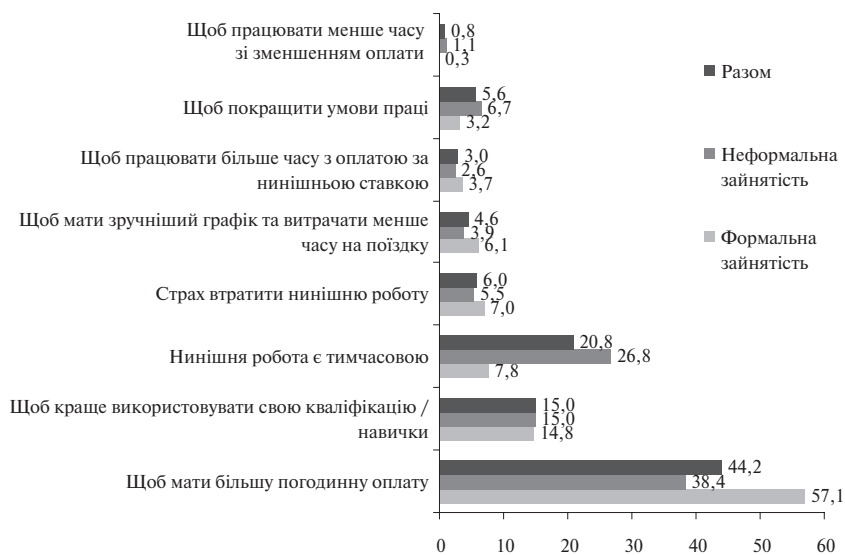


Рис. 2.19. Розподіл причин бажання змінити роботу серед зайнятої молоді у 2015 р., %

Джерело: [93].

Загалом, сучасний стан та тенденції зміни вікової структури зайнятого населення в умовах погіршення добробуту, поглиблення соціального розшарування, невисокого рівня ефективності освіти, а також негативні тенденції зміни інституційного середовища функціонування ринку праці можуть стати значною перешкодою для процесів формування та реалізації інновацій у сфері зайнятості, а у випадку консервації даної системи вони можуть гальмувати впровадження нововведень.

Найнижчий соціальний потенціал мають особи, зайняті неформально. У професійно-кваліфікаційному вимірі неформальна зайнятість демонструє чітку та майже лінійну тенденцію: чим нижчим є кваліфікаційний та освітній рівень, тим вищим є ризик набуття неформальної зайнятості. Така закономірність спостерігалась як упродовж 2009–2013 рр., так і у 2014–2015 рр. Зокрема, протягом 2009–2013 рр. за винятком нечисленної професійної групи «кваліфіковані працівники сільського господарства», рівень участі у неформальному секторі осіб із найпростішими професіями майже у 10 разів перевищував кваліфікації, що вимагають вищої освіти (рис. 2.20).

У 2014–2015 рр. пропорції розподілу зайнятих у неформальному секторі за професійними групами в основному збереглися.



Рис. 2.20. Структура зайнятих у неформальному секторі економіки за професійними групами у 2013 р., %

Джерело: [14].

Погіршилася ситуація серед осіб, які працювали на робочих місцях категорії «технічні службовці» (від 1,0 у 2013 р. до 8,0 % у 2015), а серед робітничих професій покращилися відносні позиції працівників сфери торгівлі й послуг. Для представників останньої групи, на відміну від попереднього періоду, ризик потрапити до неформальної сфери став нижчим, ніж серед кваліфікованих робітників сільського господарства та робітників із обслуговування устаткування (рис. 2.21).



Рис. 2.21. Динаміка рівня неформальної зайнятості за професійними групами у 2014–2015 рр., % від зайнятого населення відповідної професійної групи

Джерело: [14].

Серед жінок розподіл частки неформально зайнятих між професійними групами відображав загальні тенденції (рис. 2.22). Спостерігалися помітні зрушення винятково у групі працівників сфери торгівлі та послуг, серед яких рівень неформальної зайнятості поступався неформальності відповідному показнику серед представників найпростіших процесій. З-поміж чоловіків подібну роль відіграє група «кваліфіковані робітники сільського господарства», яка також поступається виключно рівню неформальності серед чоловіків у групі найпростіших професій.



Рис. 2.22. Рівень неформальної зайнятості за професійними групами, статтю та типом поселення у 2015 р.,
 % від зайнятого населення відповідної професійної групи

Джерело: [14].

Загалом, рівень участі у неформальній зайнятості (за статтю-віковими чи професійними групами) свідчить про недостатню ефективність реалізації соціального потенціалу розвитку інноваційних форм зайнятості.

Не менш важливим соціальним чинником впливу на розвиток інноваційної зайнятості є рівень заробітної плати. Вона може бути стимулятором або дестимулятором розвитку інноваційної зайнятості. Середня заробітна плата в усіх видах економічної діяльності в Україні, які відповідно до міжнародної методології вважаються інноваційно-орієнтованими, була вища за середню у країні (рис. 2.23).



Рис. 2.23. Середньомісячна заробітна плата працівників за видами економічної діяльності у 2015 р., грн

Джерело: [52].

Не менший рівень диференціації спостерігався і у промислових видах економічної діяльності (рис. 2.24). Максимальна середня заробітна плата штатних працівників у виробництві основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів перевищує середній рівень у промисловості у 1,7 рази, а мінімальною залишається у текстильному виробництві, виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів (нижче від середнього показника у 1,7 рази). Уваги заслуговує і той факт, що серед галузей промисловості, яким належить значний внесок у інноваційний розвиток, лише працівники таких видів діяльності як виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, виробництво хімічних речовин і хімічної продукції, мають середні заробітні плати, які перевищують середнє значення у промисловості.

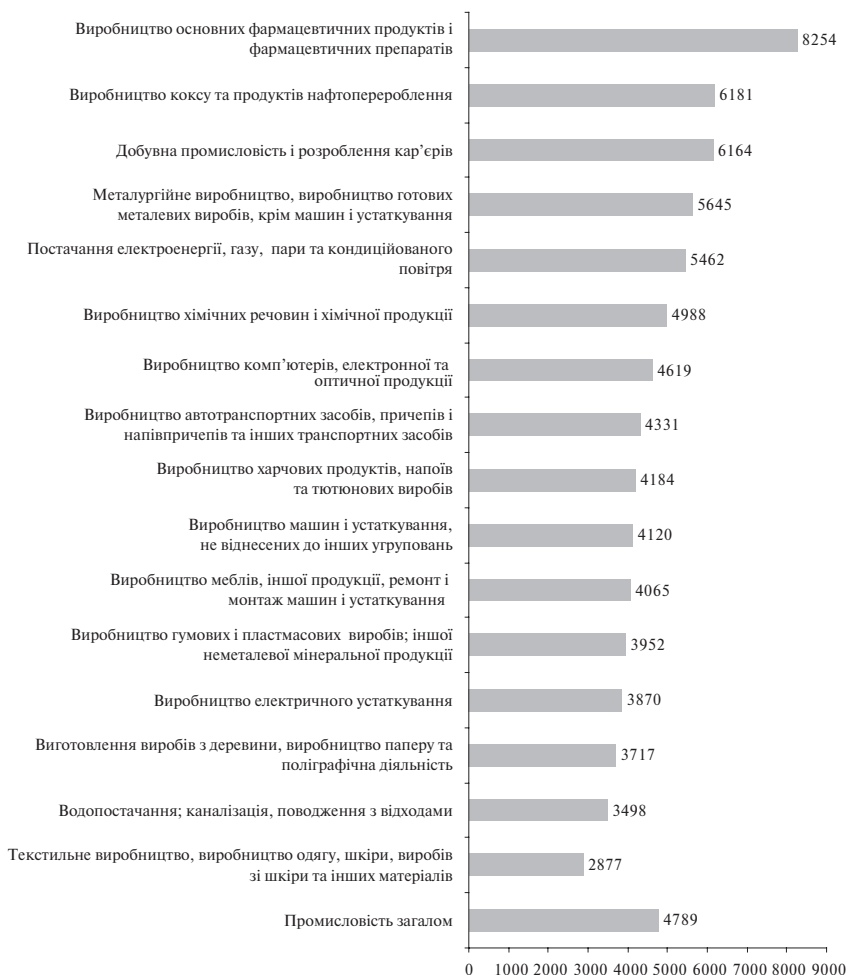


Рис. 2.24. Середньомісячна заробітна плата працівників за видами економічної діяльності промисловості у 2015 р., грн

Джерело: [52].

Водночас, працівники таких важливих галузей як виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції, виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів, виробництво електричного устаткування мають середній рівень заробітних плат, який не досягає середнього значення у промисловості країни.

Темпи зростання середньомісячної заробітної плати протягом 2010–2015 рр. були нерівномірними (табл. 2.11). Серед лідерів за темпами росту заробітної плати – інформація та телекомунікації, переробна промисловість, підприємства яких демонструють також і високий рівень інноваційної активності.

Таблиця 2.11

**Динаміка середньомісячної заробітної плати
за видами економічної діяльності, грн**

Вид економічної діяльності	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015 р. до 2010 р., %
Усього	2 250	2 648	3 041	3 282	3 480	4 195	186,4
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1 467	1 852	2 094	2 344	2 556	3 309	225,6
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	3 570	4 417	4 923	5 289	5 445	6 164	172,7
Переробна промисловість	2 288	2 771	3 097	3 311	3 570	4 477	195,7
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	3 043	3 609	4 134	4 524	4 885	5 462	179,5
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	1 971	2 285	2 525	2 770	2 967	3 498	177,5
Будівництво	1 777	2 294	2 543	2 727	2 860	3 551	199,8
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1 898	2 371	2 739	3 049	3 439	4 692	247,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2 648	3 061	3 405	3 582	3 768	4 653	175,7
Тимчасове розміщення й організація харчування	1 424	1 750	2 020	2 195	2 261	2 786	195,6

Закінчення табл. 2.11

Вид економічної діяльності	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015 р. до 2010 р., %
Інформація та теле-комунікації	3 185	3 705	4 360	4 659	5 176	7 111	223,3
Фінансова та страхо-ва діяльність	4 695	5 433	6 077	6 326	7 020	8 603	183,2
Операції з нерухомим майном	1 864	2 184	2 384	2 786	3 090	3 659	196,3
Професійна, наукова та технічна діяльність	2 914	3 575	4 287	4 505	5 290	6 736	231,2
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного об-слуговування	1 826	2 162	2 298	2 546	2 601	3 114	170,5
Державне управління й оборона; обов'яз-кове соціальне стра-хування	2 735	3 049	3 432	3 719	3 817	4 381	160,2
Освіта	1 884	2 077	2 532	2 696	2 745	3 132	166,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1 616	1 762	2 186	2 351	2 441	2 829	175,1
Мистецтво, спорт, розваги та відпо-чинок	2 129	2 394	3 017	3 343	3 626	4 134	194,2
Надання інших видів послуг	1 742	2 062	2 601	2 738	3 361	3 634	208,6

Джерело: [52].

Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мо-тоциклів, професійна, наукова та технічна діяльність мають нижчу частку підприємств, які впроваджували інновації, ніж у середньому в країні, од-нак темпи зростання заробітної плати штатних працівників їхніх підпри-ємств мали найвищі темпи по країні.

Узагальнюючи результати дослідження стану соціально-економіч-них передумов та чинників формування інноваційної зайнятості в Украї-ні, необхідно наголосити на домінуванні серед них негативних систем-них процесів. У інноваційно орієнтованих галузях не накопичується необхідний демографічний потенціал, що давав би змогу розраховувати

на потужні перспективи у нарощуванні інноваційних елементів у системі відносин зайнятості. Майже половина молодих осіб (до 35 років) працює у економічному середовищі, яке не демонструє помітних інноваційних трансформацій. Зависока та недостатньо обґрунтована трудова мобільність заважає накопиченню економічно та технологічно продуктивного досвіду, що деформує процеси нарощування соціального потенціалу працівників і виробничих колективів. Також останнім часом спостерігається перманентне скорочення сектору «класичних» підприємств (офіційно зареєстровані, зі штатом більше 10 осіб), а серед них — великих та середніх, що є переважними провідниками інноваційних процесів.

Таким чином, серед *соціальних чинників, релевантних до перспектив розвитку інноваційної зайнятості*, треба назвати такі.

1. Соціальна стратифікація робочої сили за віковою ознакою — в умовах загального постаріння робочої сили у більшості видів економічної діяльності та професіях, що мають інноваційний потенціал, концентрується робоча сила старших вікових груп. Ситуація ускладнюється освітньо-професійною орієнтацією молоді на навички і знання, переважно актуальні для сфери послуг населенню, а також більшою міграційною активністю носіїв кваліфікації у галузі інноваційних природничих та технічних наук. Домінування у більшості секторів економіки старших вікових груп та концентрація ними управлінських посад породжує специфічну атмосферу «стабільності» та контрольованої відтворюваності традицій. Має місце своєрідна вікова «дідівщина», коли більшість молоді погоджується на ці правила гри або працює на робочих місцях низької якості та стабільності.

2. Соціальний потенціал зайнятого населення — система схильностей і культурних настанов робочої сили, навичок і компетенцій, а також формальних і неформальних інститутів, що забезпечують ефективність колективної дії у межах виконання робочих завдань, проектів чи регулярної трудової діяльності. Вага цього чинника визначена неможливістю поширення новачків та їх продукування у середовищі атомізованих діячів, навіть якщо серед них працюють одинаки винахідники. Поширення новачків, готовність та успішність їх сприйняття є одночасно колективним (на рівні економічних одиниць) та соціальним (на рівні соціальних груп, територій, страт чи класів) процесом, який вимагає високої злагоженості, довіри, емпатії та кооперації у професійному та виробничому середовищі.

3. Інституційно-комунікативне забезпечення соціального середовища сприяння інноваційній зайнятості — система інститутів, каналів, способів та засобів комунікації, що забезпечують реалізацію соціальної

політики у сфері зайнятості загалом. Ця система ієрархічна, представлена не тільки завершеними інститутами, а й різними інституційними утвореннями формального та неформального характеру, які визначають правила та моделі поведінки, забезпечують функціонування механізмів інфорсменту щодо їх дотримання. Однією із основних функцій інституційно-комунікативного середовища є убезпечення трансляція поведінкових цінностей, вимог до режимів і процесів соціалізації у сфері зайнятості, інституалізація практик взаємодії зайнятих у нові нормативні правила, напрацювання юридичних вимог до праці та зайнятості. Таким чином, інституційно-комунікативне середовище є зовнішнім по відношенню до кожної особи та їх груп у поточний час, але є кумулятивним продуктом відсортованої соціальної, культурної, політичної та економічної взаємодії. Основними рисами її на сьогодні є: державна концентрація, спрощення та бюрократизація, а також розквіт неформальних структур незадекларованої діяльності та соціального шахрайства.

4. Розмір, структура та механізми трудових доходів. Визначають одночасно рівень соціальної переговорної сили найманих працівників у системі розподілу доданої вартості та ресурси розвитку людського капіталу робочої сили. Нині домінують такі тенденції: низька ціна робочої сили, висока нерівність трудових доходів та їх неадекватність ступеню інноваційності трудової діяльності. Низька ціна зумовлює низький статус робочої сили відносно інших факторів виробництва, дозволяє демпфувати (пом'якшувати, згладжувати, нейтралізовувати) економічні проблеми за рахунок робочої сили, а не підвищення продуктивності праці, деформує мотивацію до технічного удосконалення виробництва. Нерівність трудових доходів має місце як серед різних верств зайнятого населення, так і у порівнянні трудових доходів із підприємницькими, рентними та соціальними трансфертами. Складність, творчість та інноваційна орієнтованість є недостатнім критерієм визначення розміру заробітної плати. Прості професії та примітивні види діяльності часто виявляються більш доходними, ніж висококваліфікована та креативна діяльність.

5. Тінізація та фальшування організаційно-правової форми зайнятості є тривалою тенденцією ухилення суб'єктів відносин зайнятості від діяльності у правовому та публічному просторі, яка набула в останні роки ваги самостійного чинника. Обсяги та поширення цієї тенденції такі, що дають змогу говорити про формування «іншої» економіки, про яку мало що відомо напевно. Однак гарантовано можна говорити про альтернативність та контральтернативність інноваційним та стратегічним державним орієнтирам.

6. Нерегулярні та нестандартні форми зайнятості — новаторські за своєю суттю, і, у порівнянні з умовно традиційними формами організації зайнятості, використовуються не відповідно до вихідного змісту та при-

значення. Їх «природне» поширення має межі і вони ніколи не зможуть повністю замінити регулярні та стандартні форми зайнятості. Однак межі росту цих форм не співпадають із межами їхнього впливу. Визнання та інституціоналізація нерегулярних і нестандартних форм зайнятості, разом із розвитком необхідних для них соціальних запобіжників, якісно змінює сутність усіх відносин у сфері зайнятості, відкриває можливості поширення окремих елементів нестандартних відносин у стандартних та регулярних формах зайнятості. Це створює потужний соціальний інноваційний потенціал майбутніх трансформацій у сфері зайнятості.

Загалом, усе це формує систему високих ризиків реалізації курсу економіки країни на інноваційно-орієнтовану реконструкцію й у разі нездатності їх нейтралізації загрожує системній модернізації країни.

2.4. Освітньо-професійна детермінанта розвитку інноваційних видів зайнятості

Освіта та професійна підготовка є визначальними елементами можливостей реалізації продуктивної та високоефективної зайнятості, саме ці складові формують основу трудового потенціалу та конкурентоспроможності фахівця, забезпечують змістовну підтримку виникнення інновацій у сфері праці та реалізацію можливостей продукування нових ідей. У цьому сенсі Україні властиві загальноєвропейські тенденції розвитку освітньо-професійної складової формування інноваційної зайнятості, з деякими особливими рисами.

Зростання рівня освіченості населення країни. Доведено, що чим вищими є показники рівня освіченості населення, тим більше суспільство спроможне до продукування та створення нових ідей, сприйняття новітніх технологій і реалізації можливостей їх використання у процесі праці. Загальноєвропейські тенденції свідчать про поступове зростання чисельності осіб з вищою освітою у загальній структурі працездатного населення (рис. 2.25).

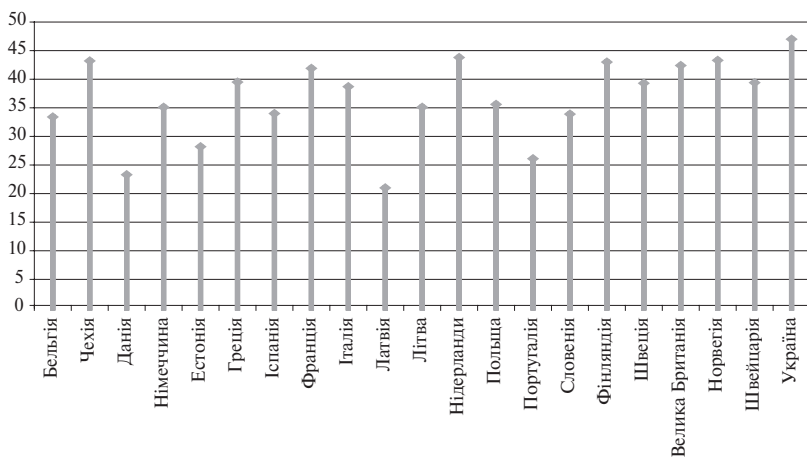


Рис. 2.25. Рівень освіченості населення країн Європи віком 15–64 роки, %

* Дані, що охоплюють вікову групу старше 25 років.

Джерело: [15].

Особливо це стосується таких розвинених країн як Велика Британія, Швейцарія, Фінляндія, Швеція, Норвегія, Ірландія та інші. У цілому в країнах ЄС (15 країн), середнє зростання чисельності осіб з вищою осві-

тою за останні 10 років склало 8,2 в. п. (28 %), а для 28 країн ЄС – 6,7 в. п. (26,7 %). Не є винятком й Україна, де чисельність осіб з вищою освітою старше 25 років перевищує 47 %.

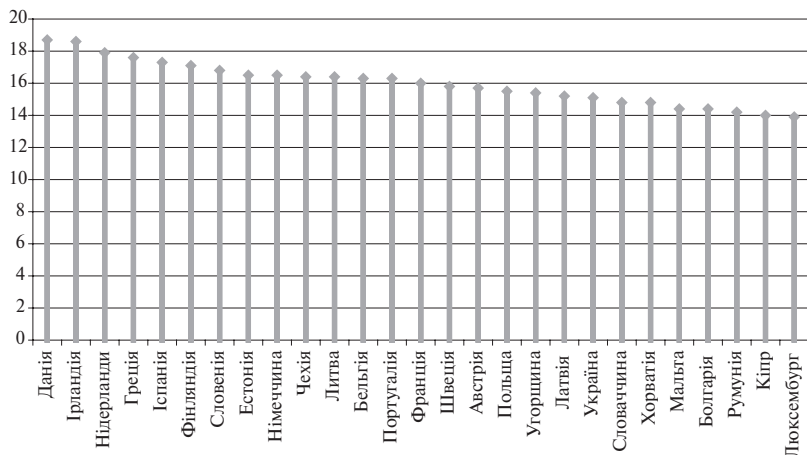


Рис. 2.26. Очікувана тривалість навчання у країнах членах ЄС та в Україні у 2015 р., роки

Джерело: [15].

Важливим інструментом розвитку інноваційної зайнятості є збільшення очікуваної тривалості навчання. В Україні вона у 2015 р. склала 15,1 роки, що дорівнює показникам Словаччини та Латвії (рис. 2.26).

Найбільшим цей показник є у Данії, Ірландії, Нідерландах та Греції (складає відповідно 18,7; 18,6; 17,9 та 17,6 років), найменшим – у Болгарії, Румунії, Кіпрі та Люксембурзі (14,4; 14,2; 14 та 13,9 років). Незважаючи на високі показники освіченості та тривалості навчання в Україні, основною перешкодою на шляху розвитку інновацій є відсутність можливостей реалізувати накопичений суспільством трудовий та освітній потенціал. З одного боку, спостерігається невідповідність якості робочих місць тенденціям та пріоритетам розвитку економіки, рівню освіти безробітного населення; з іншого – відсутні вузькопрофільні фахівці, що володіють унікальними знаннями та навичками.

Пріоритетність окремих спеціальностей у структурі підготовки фахівців. Інноваційний напрям розвитку економіки та реалізація інноваційної зайнятості неможливі без відповідної професійної підготовки населення. Збалансована структура підготовки кадрів уможливорює забезпечення

Таблиця 2.12

Актуальні напрями підготовки фахівців для пріоритетних інноваційних напрямів розвитку економіки України

Напрямок розвитку інноваційної діяльності відповідно до постанови КМУ	Напрямок підготовки	Спеціальність
Освоєння нових технологій транспортування енергії, впровадження енергоефективних, ресурсоощадних технологій, освоєння альтернативних джерел енергії	Природничі науки	Прикладна фізика та наноматеріали
	Електрична інженерія	Енергетичне машинобудування
		Теплоенергетика
		Гідроенергетика
	Автоматизація та приладобудування	Автоматизація та комп'ютерноінтегровані технології
		Мікро- та наносистемна техніка
	Архітектура та будівництво	Будівництво та цивільна інженерія
Освоєння нових технологій високотехнологічного розвитку транспортної системи, ракетно-космічної галузі, авіа- і суднобудування, озброєння та військової техніки	Інформаційні технології	Інженерія програмного забезпечення
		Кібербезпека
	Механічна інженерія	Галузеве машинобудування
		Авіаційна та ракетно-космічна техніка
		Прикладна механіка
	Електроніка та телекомунікації	Телекомунікація та радіотехніка
		Авіоніка
Освоєння нових технологій виробництва матеріалів, їх оброблення і з'єднання, створення індустрії наноматеріалів та нанотехнологій	Природничі науки	Прикладна фізика та наноматеріали
	Механічна інженерія	Матеріалознавство
	Хімічна та біоінженерія	Хімічні технології та інженерія
		Біотехнології та біоінженерія
		Біомедична інженерія

Напрямок розвитку інноваційної діяльності відповідно до постанови КМУ	Напрямок підготовки	Спеціальність
Технологічне оновлення та розвиток агропромислового комплексу	Аграрні науки та продовольство	Захист і карантин рослин
		Агроінженерія
		Агрономія
	Хімічна та біоінженерія	Біотехнології та біоінженерія
Упровадження нових технологій та обладнання для високоякісного медичного обслуговування, лікування, фармацевтики	Автоматизація та приладобудування	Мікро- та наносистемна техніка
	Хімічна та біоінженерія	Біомедична інженерія
	Охорона здоров'я	Медицина
		Фармація
Широке застосування технологій більш чистого виробництва та охорони навколишнього природного середовища	Аграрні науки та продовольство	Водні біоресурси та аквакультура
	Виробництво та технології	Технології захисту навколишнього середовища
Розвиток сучасних інформаційних, комунікаційних технологій, робототехніки	Інформаційні технології	Інженерія програмного забезпечення
		Комп'ютерна інженерія
		Системний аналіз
		Кібербезпека
	Автоматизація та приладобудування	Автоматизація та комп'ютерноінтегровані технології
	Публічне управління та адміністрування	Публічне управління та адміністрування
	Управління та адміністрування	Менеджмент
	Соціальні та поведінкові науки	Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії
		Міжнародні економічні відносини

Джерело: побудовано на основі [12, 53].

підготовки висококваліфікованих фахівців, здатних працювати в найбільш інноваційних та технологічних галузях, з найменшими втратами від інвестування в людський капітал. Враховуючи визначені українським урядом середньострокові пріоритетні напрями інноваційної діяльності [12], актуальні в умовах сьогодення, для реалізації можливостей розвитку інноваційної зайнятості необхідна підготовка фахівців за такими ключовими напрямками: прикладна фізика та наноматеріали, інформаційні технології, авіаційна та ракетно-космічна техніка, енергетичне машинобудування, автоматизація та комп'ютерно інтегровані технології, біотехнології та біоінженерія, агроінженерія, біомедична інженерія, державна безпека, публічне управління та адміністрування (табл. 2.12) [53].

Варто зазначити, що підготовка фахівців не може здійснюватися безвідносно до розвитку пріоритетних галузей діяльності, впровадження новітніх технологій, практик управління та виробництва, залучення досвіду фахівців з інших країн тощо.

Сучасна структура підготовки кадрів в Україні дотепер зміщена у напрямі гуманітарної, економічної та юридичної освіти, отримання якої є більш популярним у суспільстві та забезпечує, на думку абітурієнтів, ширші можливості працевлаштування та майбутнього кар'єрного зростання. Незважаючи на це, у поточному році спостерігалися зміни у структурі напрямів підготовки кадрів та обсягів формування державного замовлення.

Швидкість реагування економіки та системи освіти на появу нових професій. Необхідність забезпечення інноваційного розвитку спричинює виникнення нових професій, які відрізняються від наявних вузькопрофільністю та специфічністю. Однак швидкість виникнення нової професії в Україні (законодавчого її визнання) становить у середньому 4–5 професії на три роки, хоча реально чисельність нових професій та видів діяльності є набагато більшою. У країнах Європи показник виникнення нової професійної діяльності становить 10–20 на рік, а за даними прогнозів, у майбутні п'ять років ця швидкість зросте удвічі.

Найбільш вагомими чинниками впливу на зміну кон'юнктури професій залишаються [3]:

- 1) глобалізація (поява нових мультикультурних професій, здатних бути затребуваними у будь-якому соціумі та мати виробничі компетенції, які охоплюють кілька видів діяльності одразу);
- 2) посилення конкуренції в економіці (передбачає активний розвиток нових товарів та послуг, що потребуватиме нових фахівців);
- 3) зростання клієнтоорієнтованості (передбачає розширення функ-

цій наявних професій у напрямі збільшення вагомості соціальних функцій);

4) перехід від традиційної роботи до проектної діяльності (передбачає розвиток проектних компетенцій та появу фахівців, що мають ширший спектр умінь та навичок, а також здатних до виконання організаційних та виробничих функцій одночасно);

5) автоматизація (передбачає перехід від людини-виконавця до людини-проектувальника, розвиток творчих професій, а також професій, які посилюватимуть взаємодію в колективі або соціумі);

6) збільшення інтенсивності використання програмних пристроїв (передбачає розвиток професій з налагодження програмних процесів, керівництво роботизованою технікою та обладнанням);

7) зростання складності систем управління (передбачає розвиток професійних здібностей із системним мисленням, а також наявність над-професійних навичок);

8) зростання вимог до екологічності (передбачає розвиток екологічної відповідальності та появу професій, пов'язаних з захистом навколишнього середовища та безпечного виробництва) [3].

Збереження зазначених тенденцій та інноваційна спрямованість розвитку зайнятості передбачають можливу появу та затребуваність у майбутньому таких професій у [3]:

- медицині (архітектор медобладнання, біоетик, молекулярний дієтолог, клінічний біоінформатик, експерт персоніфікованої медицини);
- будівництві (фахівець з модернізації технологій будівництва, проектувальник інфраструктури розумного будинку, проектувальник доступного середовища, прораб-вотчер, екоаналітик у будівництві, проектувальник 3D друку в будівництві, фахівець з перебудівництва та посилення старих будівельних конструкцій);
- безпеці (аудитор комплексної безпеки в промисловості, дистанційний координатор безпеки, менеджер безперервності бізнесу);
- освіті (координатор освітніх он-лайн платформ, модератор, ментор стартапів, організатор проектного навчання, ігромастер, розробник освітніх траєкторій);
- виробництві біотехнологій (системний біотехнолог, урбаніст-еколог, біофармаколог, архітектор живих систем);

- сільському господарстві (агроінформатик, ГМО-агроном, сіті-фермер, оператор автоматизованої сільгосптехніки, агроном-економіст);
- енергозбереженні та виробництві альтернативної енергетики (маркетолог енергетичних ринків, розробник систем мікрогенерації, проектувальник енергонакопичувачей, енергоаудитор, метеоенергетик) та інше [3].

В Україні існують певні перешкоди, що ускладнюють можливості розвитку професійної сфери інноваційного напрямку. По-перше, це недосконалість та застарілість наявного Класифікатора професій, а також важкість процедури внесення змін до нього. Дотепер використовується застарілий перелік професій, складений раніше. Більшість професій, задекларованих у ньому, вже сьогодні є морально та технологічно застарілими, та не відображають повною мірою спектр сучасних професій. Процедура внесення змін до нього так само є важкою та тривалою – внесення змін триває до 6 місяців.

По-друге, відсутність у країні короткострокових навчальних програм підготовки кадрів (від 6 місяців до 2 років), які можуть мобільно реагувати на затребувані ринком праці нові професії. Перспективність та актуальність цих програм полягає в тому, що доволі часто нові професії є удосконаленими наявними професіями, а їх опанування передбачає лише накопичення певних додаткових компетенцій. Окрім того, деякі професії не є складними до опанування, та не потребують багато часу для цього (наприклад, середній термін навчання фахівця з *Java* програмування дорівнює близько 10 місяців). Перевагою короткострокових освітніх програм є можливість навчання осіб, які вже мають іншу вищу освіту та не потребують накопичення загальних та базових компетенцій.

Зміна поглядів на освітню та виховну функції навчальних закладів. Розвиток креативного класу та інноваційної економіки передбачає зміни у сприйнятті більшості економічних явищ та добросовісне ставлення до навчання. Сьогодні функція системи освіти в Україні полягає у наданні визначеного кола знань та опанування певних вмінь і навичок. Для розвитку інноваційної економіки та інноваційної зайнятості важливим є виховання (ще у дитячому віці) креативності, вільного пізнання світу та стимулювання до самостійного отримання знань. Не менш важливу роль при цьому відіграє формування загального ставлення до процесу навчання та сприйняття його як обов'язкової частини постійного розвитку особистості. Сучасне покоління, яке формується у рамках навчальних закладів, має свої пріоритети розвитку та свої канали сприйняття світу. Переважно вони сприймають все через призму інформаційних техноло-

гій та візуалізацій, тому наявні сьогодні методи навчання (які використовувались для старших поколінь) не можуть розвинути в них цікавість до навчання та забезпечити ефективне сприйняття нового.

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває питання щодо необхідності перегляду підходів до навчання, заміни його класичних форм сучасними віртуальними та інтерактивними (у формі кейсів та тренінгів). Здійснення перегляду виховного процесу у рамках освіти, перехід до більш гнучких форм виховання, спрямованих на гармонійний розвиток особистості та забезпечення особистого сприйняття дитиною нового та мотивування її до накопичення нових знань.

Упровадження в зміст освітніх програм компетенцій нового типу. Інноваційна зайнятість потребує від суспільства наявності не лише певного рівня освіти, але й цілого комплексу сучасних компетенцій. При цьому важливими є не лише традиційні професійні компетенції, а й когнітивні та соціальні. Дослідження багатьох науковців та досвід практиків свідчать, що незалежно від професії та виду діяльності інноваційна зайнятість передбачає наявність таких ключових когнітивних, соціальних та базових професійних компетенцій як здатність до сприйняття нового та саморозвитку, здатність до прояву самостійності в особистому та професійному житті, володіння сучасним засобами комунікацій та активне їх використання в особистій і професійній діяльності, толерантність до думки іншого, вміння критично мислити та сприймати зауваження, готовність до розвитку професійних навичок та зміни сфери професійної й економічної діяльності, наявність уніфікованих базових знань паралельно з поглибленою професійною спеціалізацією, вміння презентувати власну ідею (розробку), ощадливе ставлення до навколишнього середовища, мультикультурність та мультимовність, вміння працювати в режимі високої невизначеності тощо (табл. 2.13) [3, 101].

Процес формування цих компетенцій має відбуватися як у родині, так і в системі освіти (включаючи весь її комплекс, від початкової до вищої освіти).

Поширення розвитку безперервного навчання та накопичення нових знань. Базується на необхідності постійного оновлення знань, вмінь і навичок, які є у суспільстві, а також підвищенні професійної мобільності робочої сили. У світовій практиці існує концепція «періоду напіврозпаду знань» – проміжку часу, упродовж якого набуті раніше знання і професійний досвід утрачають актуальність, або вона знижується наполовину [98].

Таблиця 2.13

Компетенції, необхідні для реалізації інноваційної зайнятості

Група компетенцій	Зміст основних компетенцій
Когнітивні компетенції	здатність до сприйняття нового та саморозвитку
	навички пошуку та узагальнення широкого комплексу інформації
	орієнтація на досягнення результату
	високий рівень територіальної мобільності
	здатність та високий рівень мотивації до навчання
	здатність до прояву самостійності в особистому та професійному житті
	загальна ерудованість
	знання великої кількості іноземних мов та культурних особливостей інших країн
	розвинуте екологічне мислення
Соціальні компетенції	комунікабельність та відкритість до зовнішніх контактів, обміну ідеями та інформацією
	володіння сучасними засобами комунікацій та активне їх використання в особистій та професійній діяльності
	уміння правильно керувати власним часом і робочим часом співробітників
	соціальна відповідальність в особистому, професійному та соціальному житті
	толерантність до іншої думки, вміння критично мислити та сприймати зауваження
	уміння працювати самостійно та в команді, здатність до командоутворення
	міжгалузева комунікація
	клієнтоорієнтованість у здійсненні власних дій та професійній діяльності
	вміння продукувати та втілювати нові ідеї
Базові професійні компетенції	готовність до розвитку професійних навичок та зміни сфери професійної та економічної діяльності
	навички підприємницької діяльності

Закінчення табл. 2.13

Група компетенцій	Зміст основних компетенцій
	наявність уніфікованих базових знань, паралельно з поглибленою професійною спеціалізацією
	уміння презентувати власну ідею (розробку)
	навички глибинного аналізу процесів
	системне мислення, вміння визначати складні системи та працювати з ними
	уміння реалізувати власні соціальні та професійні дії у рамках енергоощадного виробництва
	навички використання сучасних інформаційних технологій та основ програмування у професійній діяльності
	навички роботи в умовах невизначеності та швидких змін умов та задач

Соціально-економічні дослідження доводять, що якщо раніше знання та навички професіоналів з вищою освітою залишались актуальними впродовж 20–25 років, то сьогодні цей термін скоротився до 5–7 років. Окрім того, існує певна різниця між характером знань та терміном їх життя. Так, наприклад, спеціалізовані професійні знання старіють швидше та потребують частішого оновлення, ніж загальні професійні або базові соціальні компетенції. Якщо проаналізувати галузеву структуру змін актуальності знань, то для сфери високих технологій цей показник складає 2,5 роки, для фінансової та банківської сфери – 5 років, а для промисловості – 0,5–3 роки, залежно від галузі прикладання [32]. Тому для розвитку зайнятості інноваційного типу та можливостей збереження конкурентоспроможності робочої сили дуже актуальним є розвиток системи безперервної освіти.

В Україні забезпечення безперервності професійної освіти перебуває на початковому етапі та в деяких випадках має суто формальний характер. Законодавчо встановлений термін обов'язкового підвищення кваліфікації складає п'ять років. Упродовж року підвищують свою кваліфікацію приблизно 9 % штатних працівників (за даними 2015 р.), що за п'ятирічний період охоплює лише половину зайнятих. Перешкодою на шляху ефективного оновлення знань є й відсутність в Україні повного комплексу професійних стандартів, за усіма галузями та професіями. Ця проблема стримує професійний розвиток наявних працівників (у зв'язку з відсутністю актуальної інформації щодо необхідних знань, вмінь і навичок) і зменшує ефективність підготовки молодшої робочої сили.

Розвиток наукового потенціалу країни. Високкокваліфіковані наукові кадри в багатьох країнах становлять основу для розвитку та впровадження інновацій, продукування нового та створення інтелектуального продукту. За статистикою в ЄС чисельність зайнятих із вищою освітою та науковців у високотехнологічних галузях економіки дорівнює 6,9 % (2015 р.). Країнами-лідерами за цим показником є Ірландія, Словенія, Данія, Фінляндія та Ісландія (рис. 2.27). Чисельність зайнятих із тими ж показниками, але в галузях середньої та високої технологічності, є трохи меншою та варіює на рівні 5,8 %. Найбільшою питома вага цих працівників є в Німеччині, Чехії, Словенії та Австрії.

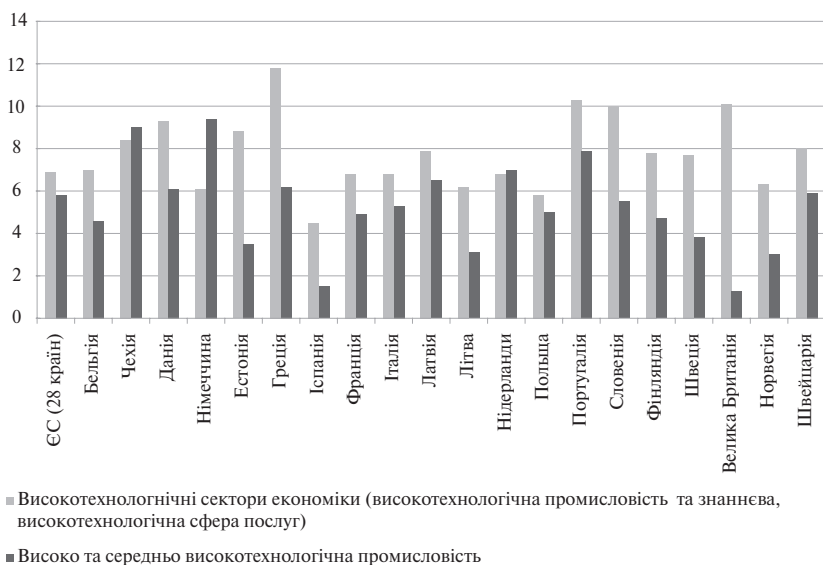


Рис 2.27. Частка зайнятих з вищою освітою та науковців у високотехнологічних галузях у 2015 р., %

Джерело: [63].

В Україні загальна чисельність дослідників дорівнює 3,3 особи на 1000 зайнятого населення (2015 р.), а загальна чисельність виконавців науково-дослідних тем – 5 осіб на 1000 зайнятих. Попри низькі показники зайнятості дослідників, Україна традиційно має достатньо високий науковий потенціал. Значна частка населення має ступінь кандидата та доктора наук. Високими є й показники вступу до аспірантури та докторантури. Головною проблемою втрати наукового потенціалу країни є

відтік талановитих дослідників за кордон, працевлаштування їх в інших галузях економіки України, що приносить більший дохід, аніж у науці; відсутність необхідної матеріально-технічної бази для виконання сучасних наукових досліджень (особливо це стосується галузей природничих і технічних наук); відсутність можливостей прикладного втілення наукових розробок в Україні; низький рівень участі українських учених у міжнародних наукових проектах, здійсненні наукового обміну тощо.

Реалізація інноваційного потенціалу країни на основі використання освітньо-професійного компоненту інноваційної зайнятості передбачає можливість забезпечення професійного розвитку робочої сили. Достатньо освічена робоча сила, значна частка професіоналів, які володіють навичками та компетенціями, затребуваними на глобальному ринку праці, формує значний потенціал розвитку інноваційної зайнятості.

Важливим моментом визначення впливу освітньо-професійного компоненту інноваційного потенціалу працівників на процеси формування та реалізації інноваційної зайнятості є визначення етапів трудового життя, на яких цей потенціал реалізується найбільш ефективно. За даними Державної служби статистики, найбільш сприятливим є період використання отриманих професійних знань, умінь і навичок, нещодавно отриманих у навчальному закладі, накопичення практичного досвіду та реалізації сформованого таким чином потенціалу у процесі власної трудової діяльності.

За сучасних умов формування та розвитку вітчизняного ринку праці, найбільший рівень ефективності використання освітньо-професійного потенціалу демонструє зайняте населення віком 25–39 років (рис. 2.28). Серед зайнятих даної категорії спостерігається найменший рівень зайнятості за найпростішими професіями та порівняно висока частка професіоналів, фахівців, законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів). З одного боку, це є результатом зростання рівня освіти в Україні, а з іншого — свідчить про значимість використання на практиці незастарілих знань умінь і навичок, що призводить до накопичення позитивного досвіду трудової діяльності.

Водночас використання таких якісних параметрів інноваційного потенціалу працівників як ініціативність та адаптивність зумовлює більш активний професійний розвиток зайнятого населення.

Варто враховувати, що сучасний стан використання інноваційного потенціалу у сфері зайнятості характеризується значними диспропорціями. Аналіз даних відповідності кваліфікації працівників професіям, за якими вони зайняті, підтверджує на практиці тезу про визначальну роль досвіду, адаптивності та ініціативності в сучасних умовах використання соціального потенціалу зайнятих (табл. 2.14).

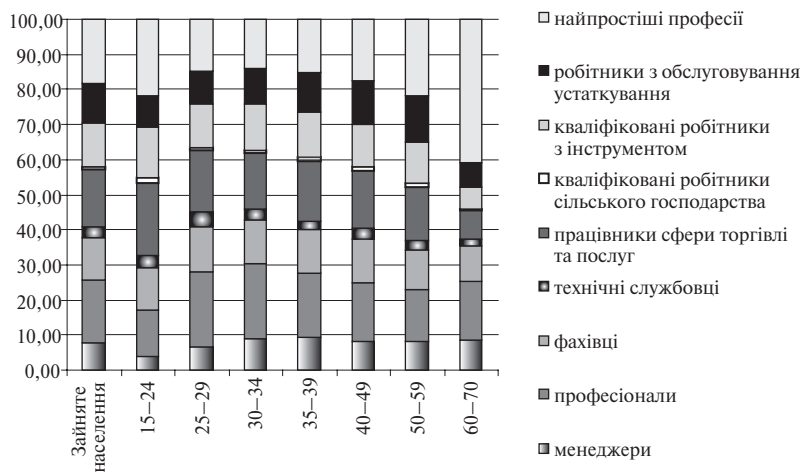


Рис. 2.28. Вікова структура зайнятих за професійними групами у 2015 р., % від загальної кількості зайнятих відповідної вікової групи

Джерело: [14].

Так, у 2015 р. відповідність кваліфікації та професії були характерні лише для 48,9 % зайнятого населення, що свідчить про недостатню ефективність використання освітньо-професійного компоненту інноваційного потенціалу працівників. Ще 27,6 % зайнятих мали надмірну кваліфікацію, а це дає підстави стверджувати, що дана категорія зайнятих переважно використовує якості адаптивності у процесі працевлаштування та трудової діяльності. Решта зайнятих (23,5 %), які мали недостатню кваліфікацію, швидше за все, використовували свій досвід та ініціативні якості у процесі власної зайнятості.

Серед зайнятих за професійними групами найвищий рівень відповідності займаної посади (професії) отриманій кваліфікації спостерігався у професіоналів (95,9 %), фахівців (66,3 %) та кваліфікованих робітників з інструментом (50,9 %), що свідчить: необхідний базовий інноваційний потенціал (освітньо-професійний компонент) зайняті за даними професіями отримують під час професійного навчання. Саме тому формування потреб та здібностей для реалізації інновацій серед представників цих професій варто формувати саме на рівні професійної підготовки.

Таблиця 2.14

**Структура працівників за рівнями кваліфікації (відповідно до диплому)
за основними групами професій (ISCO-08) у 2015 р., % від загальної
кількості зайнятих у відповідній професійній групі**

Основні групи професій (ISCO-08)	Надмірна кваліфікація	Відповідна кваліфікація	Недостатня кваліфікація
Усього	27,6	48,9	23,5
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, мене- джери (управителі)	—	3,2	96,8
Професіонали	0,2	95,9	4,0
Фахівці	26,1	66,3	7,6
Технічні службовці	60,5	8,2	31,3
Працівники сфери торгівлі та послуг	38,5	19,2	42,2
Кваліфіковані робітники сіль- ського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	26,5	3,3	70,2
Кваліфіковані робітники з інструментом	24,3	50,9	24,8
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролюван- ня за роботою технологічного устаткування	35,3	41,1	23,6
Найпростіші професії	48,7	51,3	—

Джерело: розраховано за даними [14].

Найвищий рівень надмірної кваліфікації був характерним для технічних службовців (60,5 %), що свідчить про необхідність забезпечення достатньо високого рівня їхньої адаптивності у процесі трудової діяльності за цією професією. Така ситуація свідчить про незбалансованість між потребами робочого місця та отриманим рівнем освіти (кваліфікації), тобто переважна більшість зайнятих має отримати надмірну кваліфікацію для того, щоб стати технічним службовцем. Водночас є позитивний аспект цієї ситуації – необхідність інноваційних змін як ключової умови отримання роботи за даною професією.

Недостатність отриманої кваліфікації була характерна для законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів) та кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (96,8 % та 70,2 % відповідно). Враховуючи особливості та характер зайнятості представників цих груп, можна припустити, що для першої з названих категорій необхідною якістю для роботи за професією є ініціативність (у поєднанні зі значним досвідом). Водночас, для другої категорії ключовим елементом отримання роботи переважно є досвід. Саме тому сприйнятливість до інноваційних змін у представників даних професій формується у процесі діяльності та набуття досвіду, а можливості їх реалізації забезпечуються рівнем ініціативності.

Окремо треба звернути увагу на рівні кваліфікації зайнятих за найпростішими професіями, у яких зайнятість не потребує від кандидатів особливих професійних навичок чи досвіду. Як свідчать наведені дані, в цій професійній групі задіяно лише 51,3 % осіб, які не отримали професійної підготовки, а 48,7 % зайнятих її мають. Ця ситуація не може свідчити про прояв таких якісних ознак соціального потенціалу як адаптивність та ініціативність. Цілком імовірно, такі пропорції сформувались унаслідок поширення негативних практик зайнятості, через що зайняті з певним рівнем професійно-кваліфікаційної підготовки не можуть реалізувати свій трудовий потенціал.

Таким чином, необхідними освітньо-професійними передумовами та чинниками впливу на розвиток інноваційних видів зайнятості є можливості підвищення рівня освіченості населення, реагування економіки та системи освіти на появу нових професій, систематичне оновлення знань.

2.5. Інституційні чинники розвитку інноваційної зайнятості

Одним із найважливіших інституційних чинників впливу на розвиток інноваційних видів зайнятості є удосконалення нормативно-правового забезпечення процесів поширення інновацій не тільки на економічну сферу, але й сферу зайнятості. За посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки пріоритетного значення набуває необхідність розробки та реалізація стратегій співпраці України з країнами ЄС у сфері інноваційної діяльності. Це передбачає, передусім, посилення мотивації інвесторів до розвитку інноваційної сфери, удосконалення напрямів співпраці України з розвиненими країнами Європи у системі покращення міжнародної кооперації у науці та інноваційній діяльності.

Сьома рамкова програма наукових досліджень і технологічного розвитку Європейського Союзу (The Seventh Framework Programme for Research and Technological Development (FP7) була зорієнтована на досягнення стратегічних цілей та механізмів їх досягнення, задекларованих у попередній рамковій програмі [103].

Підписання 4 липня 2002 р. Угоди між Україною та Європейським Співтовариством про наукове і технологічне співробітництво задекларувало створення Комітету Україна – ЄС з питань науково-технічного співробітництва, колегіальний орган, відповідальний за налагодження конструктивної взаємодії у цій сфері. Передбачалося, що співробітництво між Сторонами забезпечуватиметься на основі участі України у Рамковій програмі ЄС з досліджень та інновацій «Горизонт 2020». Це передбачало створення сприятливих умов для виконання наукових досліджень, впровадження нових технологій, захисту інтелектуальної власності, організації навчання шляхом реалізації програм обміну для дослідників; трансферу технологій та ноу-хау. Інформаційні дані про участь України у рамкових програмах ЄС протягом останніх років свідчать про значний інноваційно-науковий потенціал країни у таких сферах як «Енергія, сталий розвиток, навколишнє середовище» (участь у 60 проектах, що фінансувалися за участю ЄС), та «Людина» (48 проектів). Достатньо високі показники участі українських фахівців у міжнародних програмах кооперації з науковцями пострадянських країн у попередні роки (834 спільних проекти), залучення до міжнародного наукового співробітництва (201 проект) також підтверджують високу конкурентоспроможність вітчизняних науковців. Відповідно до результатів обстеження Erawatch Country Reports, у 2012 р. частка профінансованих запитів для участі у проектах, поданих Україною у рамках Сьомої рамкової програми (майже 18,04 %), утримувалася практично на рівні проектів, заявлених для фінансування країнами – новими членами ЄС (18,70 %) [82].

Перехід економіки України до інноваційної моделі розвитку можливий лише на основі формування умов для сприйняття, створення та використання інновацій. Інновація визначається як кінцевий результат творчої діяльності, який отримав втілення у вигляді новітньої або вдосконаленої продукції, що реалізується на ринку, або нового чи вдосконаленого технологічного процесу, який використовується у практичній діяльності. Саме внаслідок використання інновацій суттєво прискорюється економічний розвиток, змінюються кількісні та якісні характеристики сфер виробництва та послуг. Визначення інновації подано у ст. 1 Закону України «Про інноваційну діяльність»: «інновації — новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери» [56].

Національне інноваційне законодавство включає норми Конституції України, Господарського кодексу, Законів України «Про інноваційну діяльність», «Про пріоритетні напрями розвитку інноваційної діяльності в Україні», «Про інвестиційну діяльність», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» та інших нормативно-правових документів, якими визначено правові, економічні та організаційні засади державного регулювання інноваційної діяльності в Україні, встановлено форми стимулювання державою інноваційних процесів. Ці норми спрямовані на підтримку розвитку економіки України інноваційним шляхом.

Ухвалена Верховною Радою України від 13 липня 1999 року Концепція науково-технічного та інноваційного розвитку України містить основні цілі, пріоритетні напрями та принципи державної науково-технічної політики, механізми прискореного інноваційного розвитку, орієнтири структурного формування науково-технологічного потенціалу та його ресурсного забезпечення. Вона визначає засади взаємовідносин між державою та суб'єктами наукової та науково-технічної діяльності, які ґрунтуються на необхідності пріоритетної державної підтримки науки, технологій та інновацій як джерела економічного зростання, складника національної культури, освіти та сфери реалізації інтелектуального потенціалу громадян.

Статтею 3 Закону України «Про інвестиційну діяльність» інноваційну діяльність визначено як сукупність заходів, спрямованих на створення, впровадження, поширення та реалізацію інновацій відповідно до Закону України «Про інноваційну діяльність» з метою отримання комерційного та/або соціального ефекту, які здійснюються шляхом реалізації інвестицій, вкладених в об'єкти інноваційної діяльності [55].

Законом України «Про інноваційну діяльність» визначено нормативно-правові, соціально-економічні та організаційні засади державного регулювання інноваційної діяльності в Україні, а також форми та методи стимулювання державою інноваційних процесів [56]. Відповідно до цього закону, інноваційна діяльність повинна бути спрямована на використання результатів наукових досліджень та розробок з метою забезпечення випуску нових товарів та послуг. Загалом, це сприятиме підвищенню рівня конкурентоспроможності національної економіки та підтримці інноваційної моделі розвитку економіки.

Відповідно до цього Закону, основною метою державної інноваційної політики є формування соціально-економічних, організаційних та правових умов ефективного відтворення, розвитку та використання науково-технічного потенціалу країни, забезпечення умов для впровадження сучасних екологічно чистих, безпечних, енерго- та ресурсоощадних технологій, виробництва та реалізації нових видів конкурентоспроможної продукції. Основними принципами державної інноваційної політики є:

- визначення державних пріоритетів інноваційного розвитку в умовах орієнтації на інноваційний шлях розвитку економіки;
- створення умов для збереження, розвитку і використання вітчизняного науково-технічного та інноваційного потенціалу;
- формування нормативно-правової бази у сфері інноваційної діяльності;
- ефективне використання ринкових механізмів для сприяння інноваційній діяльності, підтримка підприємництва у науково-виробничій сфері;
- фінансова підтримка, упровадження сприятливої кредитної, податкової і митної політики у сфері інноваційної діяльності;
- сприяння розвитку інноваційної інфраструктури; інформаційного забезпечення суб'єктів інноваційної діяльності;
- забезпечення взаємодії науки, освіти, виробництва, фінансово-кредитної сфери у розвитку інноваційної діяльності; підготовка кадрів у сфері інноваційної діяльності;
- розробка заходів щодо підтримки міжнародної науково-технологічної кооперації, трансферу технологій, захисту вітчизняної продукції на внутрішньому ринку та її просування на зовнішній ринок.

Спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері інноваційної діяльності є Державне агентство України з інвестицій та розвитку, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Першого віце-прем'єр-міністра України. До

основних завдань Держінвестицій належить: участь у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики у сфері інвестиційної та інноваційної діяльності; сприяння залученню інвестицій, забезпечення підвищення вітчизняного потенціалу з експорту продукції, що виробляється на підприємствах галузей національної економіки, а також стимулювання вітчизняного виробництва продукції, імпорт якої становить значну частку на ринку України [56].

Державні пріоритети інноваційної діяльності викладені в Законі України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні», в якому пріоритетними напрямками розвитку науки і техніки на період до 2020 року визначено:

- 1) фундаментальні наукові дослідження з найбільш важливих проблем розвитку науково-технічного, соціально-економічного, суспільно-політичного, людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України та сталого розвитку суспільства і держави;
- 2) інформаційні та комунікаційні технології;
- 3) енергетика та енергоефективність;
- 4) раціональне природокористування;
- 5) науки про життя, нові технології профілактики та лікування найпоширеніших захворювань [58].

Отже, для переходу економіки країни на інноваційний шлях розвитку необхідне досконале нормативно-правове забезпечення. Забезпечення інноваційного розвитку України можливо лише за умов поліпшення нормативно-правових засад формування та розвитку національної інноваційної системи. Це передбачає ухвалення низки програмних нормативних документів, спрямованих на поліпшення інноваційних засад функціонування національної економіки.

У Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 визначено основи державної політики у науково-технологічній сфері [57]. У ньому сформульовано правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку у сфері наукової і науково-технічної діяльності, що створює умови для провадження відповідної діяльності, задоволення потреб суспільства і держави у технологічному розвитку шляхом взаємодії освіти, науки, бізнесу та влади. Необхідність пріоритетної державної підтримки розвитку науки як джерела економічного зростання і невід'ємної складової національної культури та освіти зумовлена створенням умов для реалізації інтелектуального потенціалу громадян у сфері наукової і науково-технічної діяльності, забезпеченням використання досягнень вітчизняної та світової науки і техніки з метою задоволення соціальних, економічних, культурних та інших потреб.

Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» від 16.07.1999 р. визначив правові, економічні засади запровадження та функціонування спеціального режиму інноваційної діяльності технологічних парків [59]. Відповідно до цього Закону, юридичні особи мають право об'єднуватися з метою забезпечення виробничого запровадження наукоємних розробок та високих технологій, забезпечення промислового випуску конкурентоспроможної на світовому ринку продукції. Однак дотепер можливості реалізації законодавчих ініціатив, закладених у цьому законі, обмежені, оскільки негативний досвід функціонування окремих технологічних парків у попередні роки суттєво дискредитував цю ідею. Разом з тим, саме створення умов для інноваційної діяльності технологічних парків може забезпечити підвищення результативності запровадження наукоємних розробок та високих технологій. Дотепер система державного управління та регулювання інноваційного процесу в державі є недосконалою. Існує значна розпорошеність функцій управління по різних суб'єктах влади, відсутній єдиний державний центр управління та координації зусиль. Покращення нормативно-правового забезпечення інноваційного поступу економіки та суспільства може бути реалізоване на базі не тільки регулювання інноваційної діяльності, але й створення дієвого механізму правового забезпечення функціонування ринку інновацій. Розроблений проект Інноваційного кодексу України, який обговорюється не лише в наукових, а й в урядових колах [60], охоплює основні аспекти реалізації відносин у науково-технічній та інноваційній сфері, спрямований на створення нормативно-правових основ становлення та ефективного функціонування національної інноваційної системи, розвитку інституційно-комунікативного середовища.

Інституційно-комунікативне середовище інноваційної зайнятості. Під інституційно-комунікативним середовищем треба розуміти систему інститутів, способів та засобів комунікації, що забезпечують організованість взаємодії індивідів та їх груп як у межах підприємств, так і на ринку праці. Ця система ієрархічна, представлена не тільки завершеними інститутами, а й різними інституційними утвореннями формального та неформального характеру, які формують правила та моделі поведінки, забезпечують функціонування механізмів інфорсменту щодо їх дотримання.

Однією із основних функцій інституційно-комунікативного середовища є убезособлена трансляція поведінкових цінностей, вимог до режимів та процесів соціалізації у сфері зайнятості, інституалізація практик взаємодії зайнятих у нові нормативні правила, вироблення юридичних вимог до зайнятості. Таким чином, інституційно-комунікативне середовище є зовнішнім щодо індивідів та їх груп, але є кумулятивним продуктом відсортованої соціальної, культурної, політичної та економічної взаємодії.

Процеси інституціоналізації, за Т. Парсонсом, відбуваються за допомогою чотирьох механізмів:

- експансія структури взаємодій як поява й розповсюдження мережі контактів, зв'язків, взаємозалежності між людьми;
- формування структури інтересів, що характеризується як виникнення і поглиблення ієрархії нерівності, привілеїв і дискримінації;
- кристалізація структури ідей, поява й укорінення стандартних переконань, поглядів, ідей, стереотипів;
- інституціоналізація нормативної структури, виникнення й закріплення соціальних норм, цінностей, ролей [27].

З точки зору формування та реалізації інноваційної зайнятості найбільш вагомим результатом функціонування інституційно-комунікативного середовища є формування механізмів і практик сприйняття та поширення інновацій. Потреби у розробці та ефективному впровадженні інновацій вимагають створення такої системи функціонування усієї сфери зайнятості, яка б забезпечувала також і її сприйнятливість до інновацій. Основними рисами такої сприйнятливості є:

- цілеспрямоване та раціональне використання ресурсів для забезпечення інноваційних процесів;
- створення ефективних механізмів формування, реалізації та розповсюдження інновацій;
- розробка довготривалих стратегії забезпечення інноваційних змін;
- активізація та підвищення ефективності впливу на формування інноваційної культури у суспільстві;
- активне залучення до інноваційної діяльності зайнятих та ефективне використання їх соціального потенціалу.

Найбільшу вагу для стимулювання інноваційних процесів має створення відкритого діалогового середовища, де наявний порядок не слугує закріпленню влади окремих соціальних та професійних чи статусних груп, а характеризується перманентною реконструкцією ієрархій, мереж та каналів зв'язків, систем відносин та правил. Таке середовище може бути сформованим тільки в умовах партнерського соціального діалогу і зміцнення впливу інститутів трипартизму по усій вертикалі інституційної інфраструктури ринку праці. Комплексний підхід до формування та реалізації політики, здатної забезпечити ефективне поєднання інноваційних і соціальних ознак зайнятості, може бути досягнуто лише у процесі ефективної взаємодії усіх соціальних інститутів, які існують на ринку праці. Отже, необхідною передумовою повноцінного розвитку інноваційної

зайнятості є якомога широкий і безперервний соціальний діалог, покликаний не просто узгодити інтереси всіх учасників ринку праці, а й наповнити здобутки технічного прогресу соціальним вмістом.

Соціальний діалог

Традиційно під соціальним діалогом розуміють всі види переговорів, консультацій, або обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців та працівників, між роботодавцями та працівниками з питань соціально-економічної політики. Останнім часом соціальний діалог усе частіше набуває ширшого трактування, а коло його можливих учасників, окрім класичних сторін трипартизму (уряд, представники роботодавців і найманих працівників), охоплює різні групи «за інтересами» – громадські організації / асоціації, які займаються питаннями сім'ї, жінок та гендерної рівності, молоді, людей з інвалідністю, меншин та уразливих груп населення, або ж організації, які представляють інтереси фермерів, малого бізнесу, ремісників, організації споживачів або із захисту довкілля тощо. Це явище отримало назву «трипартизм плюс», воно спрямоване не на ослаблення чи розмиття рамок класичного трипартизму, а на його зміцнення, особливо у питаннях, які потребують активнішого діалогу та пошуку консенсусів за межами соціально-трудової сфери (рис. 2.29) [94, с. 13–16].

Необхідність використання розширеного соціального діалогу зумовлена не лише зростанням ролі громадянського суспільства. «Трипартизм плюс» є відповіддю на виклики, пов'язані з поширенням нових технологій та виникненням нетрадиційних форм зайнятості. Нетрадиційні форми зайнятості сприяють залученню до ринку праці певних груп населення, для яких у традиційному виробництві кількість задовільних робочих місць є обмеженою, але це не знімає автоматично проблему їхньої вразливості на ринку праці.

Дослідження Єврофонду засвідчують, що, разом із більшою гнучкістю, автономністю і змістовною диверсифікацією роботи, більшість нетрадиційних форм зайнятості підвищують ризики інтенсифікації праці, збільшення стресу та тривалості робочого часу, розмивання меж між роботою та особистим життям, малодоступності програм професійного та кар'єрного розвитку, низького соціального захисту та низької оплати праці [95]. Виконані Єврофондом та МОП опитування експертів і найманих працівників різних країн світу, які працюють віддалено з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), показали, що «телепрацівники» частіше залишаються поза межами дії колективних переговорів, унаслідок чого стикаються з низкою ризиків, включаючи соціальну та професійну ізоляцію, відсутність інспекції праці та незахищеність трудових прав [79].



Рис. 2.29. Дійові особи процесу формування політики ринку праці за розширеного соціального діалогу («трипартизм плюс»)

Джерело: [94].

Деякі дослідники висловлюють думку, що технологічні зміни, автоматизація та «оцифровування» технологій (*digitalization*) можуть призвести до «змагання людини з машинами» чи «майбутнього без роботи», інші, навпаки, вбачають у них можливість появи більш змістовної роботи та звільнення людини від небезпечної й монотонної праці. Однак перші й другі доходять згоди, що існують великі ризики поляризації суспільства внаслідок зростання частки низькодоходних працівників і домогосподарств на межі прекарізації, звуження середнього класу та подальшого відриву багатіїв. З огляду на різноманітність і швидкість поширення нетрадиційних форм зайнятості, традиційний трипартизм втрачає самодостатність, оскільки в нових умовах контакти та відносини між роботодавцями й найманими працівниками (між їхніми представницькими організаціями), як і кордони між трудовим і комерційним правом, стають все більш розмитими й нечіткими [79]. Отже, зростає необхідність співучасті та нагляду з боку широкої громадськості.

Найбільші ризики та загрози інноваційної зайнятості пов'язані з низькою культурою соціального діалогу та інституціональною слабкістю його учасників. Як наслідок, інноваційні трансформації зайнятості відбуваються стихійно, без належного регулювання, в результаті чого структурні зрушення в зайнятості мають неоднозначний і різноспрямований характер. З одного боку, зростає зайнятість у сфері інформації та телеко-

мунікацій, персональних послуг та деяких інших галузях інфраструктури, що свідчить про становлення сервісно-орієнтованої моделі економіки, спрямованої на соціальний розвиток. Водночас продовжує зростати неформальна зайнятість, зокрема в особистих селянських господарствах та базарних формах торгівлі.

Крім трипартизму та соціального діалогу, які формують політику на ринку праці, велика роль у розвитку інноваційної зайнятості належить соціальним інститутам, які формують інфраструктуру ринку праці, здійснюючи посередництво між роботодавцями та працівниками. До їхніх функцій належать забезпечення оптимізації інформаційних потоків на ринку праці з метою посилення його прогностичної функції, узгодження й захист інтересів роботодавців та працівників (як на стадії купівлі-продажу, так і в процесі використання робочої сили), досягнення збалансованості попиту й пропозиції та відповідне коригування політики на ринку праці [99, с. 22–23]. Перелік цих інститутів представлений на рис. 2.30.

Публічні/Державні	Приватно-комерційні	Громадські
- Міністерство / департамент праці - Публічна служба зайнятості - Інспекція праці - Служба статистики - Фонд обов'язкового соціального страхування - Освітні установи - Науково-дослідні установи	- Рекрутингові фірми - Агенства з працевлаштування - Агенства з тимчасової зайнятості - Агенства з лізингу персоналу - Консалтингові фірми соціального страхування - Освітні установи (у т. ч. тренінгові фірми) - Кадрові служби підприємства	- Профспілки - Професійні асоціації - Професійні гільдії - Інші організації працівників та роботодавців - Науково-дослідні установи - Аналітичні центри - Організації, які опікуються окремими цільовими групами населення - Екологічні організації - Політичні партії - ЗМІ

Рис. 2.30. Соціальні інститути, які діють на ринку праці

Джерело: [33].

Зазвичай відповідальність за формування політики ринку праці несе міністерство праці або аналогічне відомство, а провідну роль у реалізації цієї політики відіграє публічна служба зайнятості (в Україні — державна служба зайнятості, далі ДСЗ), юридичний мандат якої безпосередньо передбачає сприяння нормальному функціонуванню національного ринку праці. Тренд до становлення «трипартизму плюс» вимагає від служби зайнятості тіснішого співробітництва з усіма зацікавленими сторонами, включаючи неурядові / громадські організації та приватних провайдерів тренінгових послуг. При цьому вона має відігравати роль координатора,

хоча й різного масштабу (залежно від мандату): за ширших повноважень бути диригентом, за обмеженіших – опікуватися здебільшого обслуговуванням уразливих, зокрема малокваліфікованих верств робочої сили [33].

Необхідність модернізаційних змін у економіці та суспільстві обумовлює структурні трансформації ринку праці, які відбуваються в інституційній сфері. Передусім, це стосується трансформації інфраструктури ринку праці та соціально-трудових відносин, яка повинна забезпечувати оптимальне співвідношення у використанні компонентів як регульованого, так і гнучкого ринків праці. Це ставить суспільство перед необхідністю знаходження точки рівноваги у комбінації елементів державного втручання та механізмів ринкової саморегуляції.

Розвиток інфраструктури ринку праці повинен бути спрямований на підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили не тільки на особистісному рівні (за рахунок залучення до активних програм підготовки та перепідготовки кадрів, стимулювання розвитку підприємливості та адаптованості до роботи в ринкових умовах). Це стосується також формування умов для забезпечення зростання рівня конкурентоспроможності робочої сили на мезорівні (сприяння оптимізації пропорцій регіонального розподілу активних програм зайнятості за допомогою розробки регіональних програм щодо перепідготовки вивільнених працівників із метою набуття перспективних професій) і макrorівні (забезпечення ефективного управління та регулювання системою професійної перепідготовки кадрів за допомогою комплексу організаційно-економічних заходів, спрямованих на підвищення ефективності цієї системи, сприяння розвитку самозайнятості населення).

Здійснення структурних трансформацій інфраструктури ринку праці має бути зорієнтовано на досягнення таких цілей:

- 1) перепідготовку (перекваліфікацію) вивільнених працівників, працевлаштування яких за спеціальністю ускладнено структурним безробіттям;
- 2) організацію професійної освіти для тривало незайнятих безробітних, які поступово втратили кваліфікацію з основної спеціальності, з метою забезпечення підвищення рівня їхньої конкурентоспроможності на ринку праці;
- 3) створення та перепрофілювання робочих місць у ринковому секторі економіки, що, відповідно, забезпечує реструктуризацію зайнятості працівників і працевлаштування вимушено безробітних за спеціальністю; сприяння розвитку малого бізнесу та самозайнятості;
- 4) організацію громадських робіт із метою забезпечення тимчасового працевлаштування незайнятого населення, запобігання маргіналізації та професійної деградації осіб, які перебувають в стані безробіття, матеріальної підтримки соціально незахищених верств населення;

Таблиця 2.15

**Динаміка видатків Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування
на випадок безробіття у 2004–2016 рр.**

Показники	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Залишок коштів на 01.01.	385738,9	154025,6	274944,10	137421,0	295752,4	345848,7	267348,6	658061	281628,6	1907180,9	14356780,6	1015775,5	590420,2
у т. ч. резерв Фонду	103539,1	47365,2	30928,10	21588,7	24931,9	40853,8	64593,0	57518,7	54004,2	—	—	34000,0	0,0
Надходження в поточному році, з них:	2153634,0	2615664,2	2800141,2	3718096,9	4463101,6	5804385,0	6991004,7	8027672,3	8927616,6	9805613,0	10115240,8	6666009,2	6912376,2
Страхові внески	2125860,3	2596661,6	2784194,9	3594792,9	4717239,4	5759148,2	6901461,3	7934634,9	8822140	9714845,9	—	663549,5	6868849,4
Асигнування Державного бюджету України	333,5	951,1	461,4	100231,6	3281,9	437,5	33533,8	27795,4	27795,4	—	—	—	—
Інші	27440,2	18051,5	15484,9	23072,4	42580,3	44799,3	56009,6	65242	77681,2	83026,6	—	—	—
Видатки – всього (з урахуванням резерву)	2432712,5	2525673,8	2959253,0	3584697,4	4753859,1	5947478,1	7258353,3	8685733,3	9209245,2	10314702,2	10106121,4	7091972,5	6293870,8
Матеріальне забезпечення соціальних послуг, всього	1604820,4	1829496,8	2084838,3	2474688,2	3519161,0	4863823,2	5527049,4	6462260,5	7285848,3	7982202,5	—	—	—

Джерело: [11].

5) сприяння зайнятості неконкурентоспроможних і соціально незахищених верств населення за рахунок збереження та створення спеціальних робочих місць, забезпечення професійної підготовки та перепідготовки кадрів.

Аналіз структурних змін інфраструктури ринку праці України, здійснений на основі дослідження структури видатків Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття за 2000–2016 рр., дає змогу виділити пріоритетні напрями розвитку активної політики зайнятості (табл. 2.15).

Необхідно зазначити, що останніми роками у структурі видатків Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття превалюють витрати на виплату допомоги у зв'язку з безробіттям, матеріальної допомоги, частка яких становила 83,5 % від загальної суми фактичних видатків, та організаційні витрати на утримання і забезпечення діяльності служби зайнятості, розвиток матеріальної та інформаційної бази (13,7 %). Натомість, фінансування заходів активної політики зайнятості не має значного обсягу, що свідчить про домінування витратного підходу до використання коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Водночас, серед пріоритетних напрямів реалізації активної політики зайнятості на ринку праці виділяється професійне навчання незайнятого населення, спрямоване на підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятих осіб, полегшення їх адаптування до ринкових змін (частка витрат на реалізацію цього напрямку активної політики зайнятості становила майже 3,1 % від загальної суми видатків Фонду).

Професійне навчання незайнятого населення має враховувати не тільки особисті інтереси, здібності, рівень отриманих знань, умінь і досвіду попередньої роботи незайнятих громадян, але й кон'юнктурні зміни попиту на ринку праці. Це дасть змогу забезпечити більш прийнятні можливості їх працевлаштування після закінчення терміну професійного навчання, організованого за сприянням служби зайнятості.

Порівняно із середнім по 28 країнах ЄС рівнем витрат на фінансування активних заходів протидії безробіттю (дані за 2012 р.), в Україні цей показник у 2012 р. був у 3,2 разів меншим. Тільки чотири країни-члени ЄС — Естонія, Болгарія, Мальта та Румунія, витрачали менше на активні заходи політики зайнятості, ніж Україна [15]. Водночас частки витрат на послуги в цих країнах були помітно нижчими, ніж в Україні, що свідчить про необхідність перегляду засад фінансування політики у сфері ринку праці.

Працевлаштування зареєстрованих у службі зайнятості осіб (насамперед, вивільнених), які протягом тривалого проміжку часу перебували

у стані незайнятості, досить ускладнено. Насамперед, це обумовлене невідповідністю рівня їх професійної підготовки, ступеня професійної мобільності, адаптованості до роботи в ринкових умовах, динаміці змін попиту та пропозиції на ринку праці. При цьому, з боку особистісних інтересів збільшення тривалості перебування цих громадян у стані безробіття може призвести до ослаблення їх мотивації до активного пошуку підходящої роботи (за рівнем кваліфікації та отримуваних доходів), наростання деструктивних змін в їхніх професійно-трудовай орієнтації, поступовий деморалізації особистості.

Зростання обсягів тривалого безробіття з позицій суспільних інтересів означає для суспільства погіршення якості людського капіталу унаслідок поступової декваліфікації робочої сили, збільшення частки непродуктивних витрат на забезпечення її перепідготовки. Відповідно, це ускладнює можливості реалізації інноваційних перспектив трансформацій ринку праці України.

Приватні посередники на ринку праці є ще однією підсистемою інфраструктури ринку праці (ІРП). Під час аналізу їх функціонування необхідно, передусім, звернути увагу на жорсткість регулювання норм найму робочої сили в країні. Для цього доцільно використовувати оцінки найму робочої сили із доповіді Світового Банку «Ведення бізнесу» (*Doing Business*) [7]. За методологією Світового Банку до 2010 р. (з 2011 р. методологія оцінки змінена та не дає змоги визначати рейтинг країни за цим критерієм ведення бізнесу), з метою оцінки використовуються два основні показники – індекс еластичності умов праці (складається в свою чергу з індексу складності прийняття на роботу, індексу еластичності робочого часу та індексу складності звільнення) та витрати, пов'язані зі звільненням надлишку робочої сили. Індeksi набувають значень від 0 до 100, чим вищий показник, то більш жорстке регулювання впроваджено у країні.

За показниками жорсткості регулювання найму робочої сили Україна у 2010 р. займала 83 позицію в світі (183 країн), що на 7 пунктів менше, аніж у 2009 р. (90 позиція із 181 країни) [7]. Це вказує на деяку лібералізацію регулювання ринку праці. Порівняно із показниками країн Європи, Центральної Азії та країн-членів Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), в Україні м'якше регулювання робочого часу та істотно менші витрати, пов'язані зі звільненням надлишку робочої сили. Натомість, в Україні запроваджено більш жорстке регулювання самого процесу звільнення, що є однією із причин поширення прихованого безробіття. Індекс складності прийняття на роботу майже не відрізняється від середніх індексів для країн ОЕСР, країн Європи та Центральної Азії, і вказує на невисокі бар'єри під час прийняття на роботу (в основному це стосується можливостей для поширення тимчасового найму).

Таким чином, діяльність підприємств у сфері зайнятості в Україні не стикається з великими перепонами з боку державного регулювання. Така ситуація спостерігається з 2004 р. — складові оцінки найму робочої сили майже не змінювалися протягом цих років [7].

Лібералізація сфери найму робочої сили та відсутність спеціального законодавчого регулювання у сфері посередництва на ринку праці створили передумови для неконтрольованого розвитку приватного сегменту ІРП.

До введення в дію нової редакції Закону України «Про зайнятість населення» оцінити кількість приватних посередників на ринку праці в Україні було досить проблематично, оскільки держава подібних реєстрів не вела, а об'єднання та асоціації приватних посередників не набули достатнього розвитку. Джерелами даних щодо кількості кадрових агентств або посередників, які надають послуги у сфері праці, наразі є спеціалізовані інтернет-довідники. Найбільші довідники в Україні містяться на порталах *Job.ukr.net*, *Netbee.ua*, *Recruiting.net.ua*, *Work.com.ua*. Потрібно зауважити, що окрім *Recruiting.net.ua*, ці портали мають на меті саме організацію посередницьких функцій, тобто працюють як інтернет-посередники. Лише *Recruiting.net.ua* виступає саме як портал для посередників на ринку праці. Станом на 12.11.2016 р. на сайті було зареєстровано 359 агенцій, які є представниками середніх та малих гравців на ринку посередницьких послуг в Україні. Це характеризує головні тенденції ринку праці в Україні: жорстка конкурентна боротьба поміж учасниками, відсутність мотивації до співпраці та об'єднання зусиль задля покращення роботи галузі в цілому. Особливо це стосується великих агенцій, які здебільшого діють ізольовано від інших учасників ринку.

Приватним посередникам на українському ринку праці властиві такі риси:

- на відміну від західних компаній вони створилися не шляхом виокремлення від консалтингу, а як окремий бізнес-напрямок;
- існує розмежування посередників із зайнятості на рекрутингові фірми та агенції з працевлаштування;
- у країні практично не існує підготовки професійних рекрутерів;
- відсутні єдині стандарти роботи.

Ще проблематичніше оцінити якість роботи приватного сегменту посередників на ринку праці України. Створення рейтингів на основі експертних оцінок діяльності агентств стикається з протистоянням з боку інших учасників ринку. Перша спроба рейтингування рекрутингових агентств була здійснена під егідою новоствореної Української рекрутингової асоціації у 2004 р. [33]. Проте ця ініціатива не отримала подальшого

розвитку: результати рейтингу не задовольнили більшість членів асоціації та зумовили припинення її діяльності. Подібні рейтинги проводилися також й іншими організаціями, однак через відсутність систематичності та ретельно розробленої методології проведення, їх результати є сумнівними.

Із прийняттям нової редакції Закону України «Про зайнятість населення» інформація щодо діяльності приватних агентств зайнятості акумулюється у Центральному органі виконавчої влади у сфері соціальної політики (Державному центрі зайнятості). Згідно із Законом, це інформація щодо чисельності працевлаштованих ними осіб (у тому числі, для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців). Однак не можна сподіватися на високу якість наданої інформації, оскільки приватні посередники не зацікавлені у співпраці із ДСЗ, а законодавство не містить механізмів перевірки достовірності наданої інформації та не передбачає дієвих санкцій у разі виявлення випадків надання недостовірної інформації.

За інформацією центрів зайнятості, сформованою на підставі даних звітів, у 2016 році діяльність із посередництва у працевлаштуванні як в Україні, так і за кордоном, здійснювали 597 суб'єктів господарювання (у 2014 році — 873 суб'єкти). Кількість громадян, працевлаштованих посередниками у 2016 р. становила майже 115,9 тис. осіб (у 2014 р. — 98 тис. осіб), зокрема за кордоном було працевлаштовано 79,2 тис. осіб, в Україні — 36,7 тис. осіб, у т. ч. 18,5 тис. осіб направлено на роботу до іншого роботодавця [11].

Розширене трактування ринку праці та його інфраструктури передбачає включення до останньої компаній, які надають консалтингові послуги у сфері соціально-трудових відносин та управлінні персоналу. На даний момент в Україні представлено весь спектр консалтингових послуг. Існує тенденція до звуження їх спеціалізації. Найпоширенішим є комбінування компліментарних послуг, наприклад, оптимізація логістичних процесів та автоматизація, розробка системи бюджетування та автоматизації, *HR*-консалтинг і тренінг. У більшості компаній наявна тренінгова компонента щодо спектру послуг, які надаються. Експерти вказують на незначне, порівняно з усім ринком консалтингових послуг, зростання попиту на *HR*-технології. Валову частку на ринку трудового консалтингу займають тренінгові послуги [70]. Проведене *GFA Consulting group* у 2006 р. дослідження показало, що 68 % консалтингових компаній надають тренінгові послуги, а 44 % компаній надають послуги *HR*-консалтингу. Компанії, які надають тренінгові послуги, як правило, не обмежуються цим видом послуг, а компанії, які надають послуги *HR*-консалтингу, є більш спеціалізованими. Крім того, експерти виявили поширення нової послуги для національного *HR*-консалтингу — аутсорсінг функцій адміністру-

вання процесів управління людськими ресурсами (ведення кадрової документації) та нарахування заробітної плати співробітникам. Набирають обертів послуги з оцінки персоналу, розробки комплексних систем для роботи із людськими ресурсами [1, с. 109].

Надання тренінгових послуг в Україні декларують близько 200 компаній, які працюють на ринку консалтингових послуг, підбору персоналу, навчання тощо. Експерти умовно поділяють компанії, які працюють на ринку бізнес-тренінгів, на три типи [31]:

I. Компанії «повного сервісу», всі тренери яких входять до штату компанії, сторонніх тренерів не залучають;

II. Компанії «змішаного типу», які залучають для проведення тренінгу як власних співробітників, так і сторонніх тренерів, що проводять чітко визначені курси для декількох компаній;

III. Компанії «провайдери», які не мають власних тренерів та залучають сторонніх тренерів для реалізації всіх проектів або продають курси інших учасників ринку.

На думку експертів, компанії, приналежні до третього типу, відіграють незначну роль на ринку бізнес-тренінгів [31]. У разі роботи зі спеціалістами, які не є співробітниками компанії, істотно зростають ризики. Зокрема, дуже значним є ризик незадоволеності клієнта якістю послуги, тому обсяги продаж компаній-провадерів зазвичай незначні. Ринок бізнес-тренінгів в Україні достатньо молодий. Більшість компаній існують на ринку не довше 4–6 років. На думку експертів, ринок бізнес-тренінгів у тому вигляді, в якому він існує зараз, почав формуватися у 1999 р. [31]. Окремо на ринку можна виділити компанії, які були створені на базі різноманітних учбових закладів. Термін їхньої роботи на ринку перевищує 10 років, а тренінги проводять професійні викладачі.

Як свідчать дослідження українських вчених І.Л. Петрової та І.В. Терон, на ринку праці України набувають поширення такі сучасні види посередницьких послуг, як підбір тимчасового персоналу, аутстафінг та аутсорсинг тощо [47, с. 169–180], що дозволяє роботодавцям бути більш гнучкими, швидше реагувати на нові виклики зовнішнього середовища. Однак подальший розвиток цих послуг вимагає розширення й удосконалення нормативно-правової бази та обґрунтування методик їх надання.

Розглядаючи діяльність окремих підсистем ІРП, треба зупинитися на питанні їхньої взаємодії. До прийняття нової редакції Закону України «Про зайнятість населення», в Україні спостерігалася відсутність зацікавленості та ініціативи з боку ДСЗ (державна служба зайнятості) щодо співпраці із приватним сектором у будь-яких питаннях. Через низький рівень самоорганізації, приватні посередники на українському ринку праці також активно не виявляють зацікавленості у співпраці з державним сег-

ментом ІРП. Новий закон не запроваджує принципи рівності та координації у взаємодії між приватною та державною складовою ІРП, а декларує домінування ДСЗ над приватними посередниками. Подібний стан речей не зможе істотно сприяти налагодженню ефективної співпраці між ними, що також не сприятиме подальшому розвитку ІРП України.

Уваги заслуговує і висвітлення змін у діяльності інфраструктурних посередників, які провокуються становленням інформаційного суспільства. Звичайно, ці зміни стосуються не лише приватної складової ІРП України, однак їхній прояв спостерігається більшою мірою саме в діяльності останньої. Як неодноразово підкреслено вище, інформація та знання стають наразі одними із головних факторів, які забезпечують конкурентоспроможність та розвиток соціально-економічної системи. Вчені наголошують на процесі переходу цивілізації до фази інформаційного суспільства, основними рисами якого є [19]:

- збільшення ролі інформації, знань і інформаційних технологій у суспільстві;
- зростання числа людей, зайнятих у сферах інформаційних технологій, комунікацій і виробництва інформаційних продуктів і послуг;
- усе більша інформатизація суспільства із використанням телефонії, радіо, телебачення, мережі Інтернет, а також традиційних та електронних ЗМІ;
- створення глобального інформаційного простору, який забезпечує ефективну інформаційну взаємодію людей, їхній доступ до світових інформаційних ресурсів і задоволення потреб в інформаційних продуктах і послугах.

Розвиток інтернет-комунікацій сприяє тому, що пошукувачам стає доступною практично вся інформація, яка стосується конкретних робочих місць. Суб'єкти ринку праці широко використовують різноманітні інтернет-ресурси для оптимізації своєї діяльності на ринку праці. Як для пошукувачів, так і для роботодавців інфраструктурне посередництво на ринку праці, яке реалізується на основі бази сучасних інформаційних технологій, має не лише переваги, а й недоліки (табл. 2.16).

Ще одним із наслідків зростання комунікацій у Інтернет-середовищі є те, що компанії за допомогою власних корпоративних сайтів активно позиціонують себе на ринку праці як сумлінних та дбайливих роботодавців. Особливо це стосується великих конкурентоспроможних компаній: дослідження використання електронного рекрутинга 500 найбільшими світовими компаніями показує, що у 1998 р. у 14 % з них ще не було власного корпоративного сайту, проте у 2000 р. його мали вже всі. У 1998 р. тільки 29 % цих компаній використовували свої корпоративні сайти для найму працівників, у 2003 р. це робили вже 94 % [91, с. 32].

Таблиця 2.16

Переваги та недоліки використання посередництва на основі сучасних інформаційних технологій для суб'єктів ринку праці

ПЕРЕВАГИ	НЕДОЛІКИ
Зниження грошових витрат на розміщення резюме та пошук вакансії / кандидатів; економія часу та зусиль на пошук роботи / кандидатів за допомогою пошукових систем; широкий вибір вакансій / кандидатів; наявність нових інструментів для створення якісного резюме / оголошень щодо вакансії; доступ до інформації в будь-який час; уніфікована інформація щодо кандидатів / вакансій на основі розробки стандартизованих форм; розширення можливостей відбору кандидатів / вакансій за рахунок використання спеціальних фільтрів; можливість отримати додаткову важливу інформацію щодо роботодавців / кандидатів; можливість розміщення додаткової інформації про себе у вигляді аудіо- чи відео кліпів, посилань на персональні / корпоративні веб-сторінки тощо; розширення можливостей спілкування та розвитку через вільний доступ до інформаційного простору; подолання дефіциту інформації щодо характеру вакантних робочих місць для пошукувачів; доступ до аналітичних матеріалів щодо ринку праці; для роботодавців — можливість децентралізації функції пошуку та найму персоналу за рахунок передачі її лінійним працівникам	Ізоляція та деперсоналізація людини (працівника), відсутність безпосереднього особистого спілкування; наявність інформаційного «шуму» — великої кількості неякісних резюме та оголошень щодо вакансій на безкоштовних сайтах; проблема захисту конфіденційної інформації; зростання плинності кадрів, переманювання цінних працівників; обмеженість інформації щодо кандидата / робочого місця через стандартний шаблон форми; необхідність модернізації стандартних навичок та процедур при відборі персоналу; необхідність забезпечення доступу до Інтернету та підвищення комп'ютерної грамотності, навичок роботи в мережі; низький відсоток відгуків на резюме; дискримінація за різними ознаками зі сторони посередників (відбракування резюме тощо); відсутність вибору вакансій / кандидатів за певними професіями на безкоштовних сайтах; можливість поширення незадоволеними звільненням співробітниками антиреклами проти колишніх компаній-роботодавців

Джерело: [33, с. 108–123].

Використання сучасних технологій не тільки відкриває нові можливості для створення віртуальних посередників чи поступового переходу посередницької діяльності до віртуального середовища, а й змінює відносини між роботодавцями, посередниками та пошукувачами вакансій. Комунікації між учасниками ринку праці поступово все більше переміщуються до віртуального середовища. Однією з останніх тенденцій є розширення роботодавцями функціональних можливостей модуля корпоративного сайту, що має на меті найм працівників шляхом залучення до нього всіх зацікавлених учасників ринку праці.

Подібна система дає змогу інтегрувати власний рекрутинговий підрозділ відділу персоналу, посередників та пошукувачів до єдиного середовища, що охоплює всі етапи підбору персоналу: від створення та затвердження замовлення на підбір персоналу до оформлення прийому на роботу.

Автоматизація всіх процедур рекрутингового підрозділу надає певні переваги:

- максимальне залучення у процес підбору персоналу всіх зацікавлених сторін;
- робота всіх учасників процесу на єдиному ресурсі;
- прозорість підбору персоналу для всіх учасників;
- можливість організації попереднього рекрутингу (створення списків кандидатів на конкретну вакансію чи на сімейство вакансій на перспективу);
- чіткий облік всіх даних та широкі можливості для організації звітності;
- скорочення операційних витрат на рекрутинг.

Прикладом програмної реалізації подібної системи може бути *StepStone i-GRasp*. Цей модуль інтегрується до системи *StepStone ETWeb™ Enterprise*, яка обслуговує всі процеси управління персоналом підприємства. Подібні програми використовують дедалі більше компаній у всьому світі, зокрема, такі успішні великі міжнародні компанії та організації як Тойота (*Toyota*), Брітіш Ейрвейз (*British Airways*), Європейський центральний банк (*The European Central Bank*), Ксерокс (*Xerox*) та інші. В Україні прикладом застосування подібного програмного продукту може бути компанія МТС-Україна [33]. У випадку використання таких програм збільшуються можливості всіх учасників для досягнення вищої якості управління своїми діями та комунікаціями з іншими учасниками процесу найму. Взаємодія менеджерів з персоналу, лінійних менеджерів (безпосередніх замовників), посередників з працевлаштування та пошукувачів роботи в рамках однієї системи сприяє підвищенню ефективності діяльності кожного учасника.

Подальший розвиток спеціалізованого програмного забезпечення також сприяє поширенню автоматизації більшості бізнес-процесів посередників на ринку праці. Базові функції програм, які використовуються посередниками, однакові: вони імпортують резюме, сортують їх за категоріями, формують автоматизовані запрошення кандидатів на співбесіду та реєструють їх результати. Найпопулярнішими продуктами подібного типу на пострадянському просторі є системи «Рекрутер», *ARGO*, *E-Staff* та *Recruitment Knowledge Management System (RKMS)* [36, с. 24].

Як зазначено вище, в Україні велика частка незайнятих громадян для пошуку роботи використовують особисті зв'язки, тобто різноманітні неформальні соціальні мережі. Із розвитком соціальних мереж у віртуальному середовищі учасники ринку праці в усьому світі дедалі частіше починають використовувати їх для процесу найму працівників та працевлаштування. Дослідження російськомовного сегменту Інтернет свідчать про те, що подібна практика існує і на пострадянському просторі. Так, приблизно третина тих, хто шукав роботу через неформальні соціальні мережі, використовували віртуальні соціальні мережі [49]. Серед віртуальних соціальних мереж можна виділити такі підтипи: загального спрямування та професійного спрямування (спеціалізовані співтовариства на *Livejournal.com*, *LinkedIn*, *Мой Круг*, *E-xecutive*, *Профессионалы.ру*, *Хабарахбр*). Існують також соціальні рекомендаційні мережі (*Gooroo*), у яких реєструються компанії-роботодавці і експерти (гуру), які рекомендують компаніям кандидатів зі свого кола знайомств. Якщо відрекомендований експертом претендент успішно пройде співбесіду і буде прийнятий на роботу — гуру отримує комісійні.

Окрім того, спеціалізовані ресурси з найму персоналу останнім часом усе більше прагнуть налагоджувати контакти з професійними соціальними мережами — наприклад, представниками *Работа@mail.ru* та *Headhunter* було запущено партнерський проект із соціальною мережею «Мой Круг» для того, щоб роботодавці могли публікувати вакансії на декількох ресурсах за допомогою «одного кліку». В умовах популярності соціальних мереж і усе більшої популярності *HR*-послуг, це значний крок уперед як для традиційних рекрутингових ресурсів, так і для соціальних мереж, в яких досить гостро відчувається брак роботодавців.

Приватна складова інфраструктурної підтримки ринку праці України характеризується суперечливими рисами розвитку: з одного боку, бурхливо відбувається інформатизація процесів діяльності посередників, переміщення їх до віртуального середовища, з іншого — якість наданих послуг досить часто залишається низькою, а співпраця як всередині приватної підсистеми, так і між державною та приватною підсистемами, є неефективною.

Ослаблення впливу представницьких організацій працівників та роботодавців значною мірою пов'язане з розвитком інновацій. Зміна економічних і технологічних укладів зумовлює відхід від традиційної моделі зайнятості, в якій працівник виконує оплачувану роботу в рамках трудових відносин з одним конкретним роботодавцем, маючи фіксоване робоче місце і повний робочий час. За оцінками доповіді МОП «Світ зайнятості та соціальні перспективи 2015: Змінна природа роботи», традиційна модель зайнятості все менше і менше представляє сьогодиншній світ праці, охоплюючи вже менше чверті зайнятого населення [104]. Перерозподіл зайнятості між секторами економіки супроводжується зменшенням питомої ваги працівників великих індустріальних підприємств, в яких традиційно представницькі організації працівників та роботодавців мали найбільш міцні позиції. Окремо варто зазначити, що в тексті Генеральної угоди не передбачено цілеспрямованих заходів на розвиток інноваційної зайнятості. Від загальних фраз на кшталт «подолання технологічної відсталості та прискорення оновлення основних засобів з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств та створення сучасних робочих місць» користі багато не буде.

Ризики інноваційної зайнятості, пов'язані з посиленням сегментації ринків праці, збільшенням нерівності та ризиків втрати роботи вимагають зміцнення публічної інфраструктури ринку праці. Однак істотні проблеми інституціональної спроможності мають навіть такі потужні державні агенти на ринку праці як ДСЗ та Державна служба України з питань праці (Держпраці).

Нині в Україні лише один з чотирьох безробітних реєструється в ДСЗ та користується відповідним соціальним захистом. Вже важко сказати, що є наслідком, а що причиною: чи працюють люди неформально через те, що не мають доступу до захисту від безробіття, чи вони не мають права на страхові виплати через неформальну зайнятість. Вочевидь, потребують також перегляду порядок і критерії реєстрації безробітних з тим, щоб залучити якомога більше людей до офіційного працевлаштування.

Обмеженість заходів політики на ринку праці прямо пов'язана з надзвичайно мізерним обсягом фінансування. Україна витрачає на політику ринку праці близько 0,4 % свого ВВП, тоді як більшість країн ЄС спрямовують на ці цілі 1–2 %. Практично єдиним джерелом фінансування є Фонд державного загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, бюджет якого в період кризи зазнає найбільших урізань, особливо в частині активних програм ринку праці. Переважна більшість коштів витрачається на виплату допомоги по безробіттю, причому третина одержувачів мають мінімальну виплату 544 грн. Спірним також залишається розподіл повноважень управління цим та іншими фондами загальнообов'язкового соціального страхування. Останніми роками

представництво сторін роботодавців та профспілок зазнає утисків, причому як з боку урядових установ, так і з боку різноманітних недержавних організацій, що представляють третій сектор громадянського суспільства. Оскільки уряд і соціальні партнери оцінюють результати діяльності ДСЗ передусім за рівнем працевлаштування, для співробітників ДСЗ важливо якомога швидше влаштувати на роботу всіх, хто до них звертається, причому бажано без надання статусу зареєстрованих безробітних.

Таблиця 2.17

**Показники діяльності публічних служб зайнятості
в країнах ЄС та в Україні у 2014 р.**

Країна	Середньорічна чисельність зареєстрованих безробітних		Публічні видатки на політику ринку праці у % до ВВП			
	тис. осіб	у % до безробітних за методологією МОП	Всього	у тому числі:		
				на послуги	на заходи	на підтримку
Бельгія	429,8	102	2,653	0,220	0,521	1,912
Болгарія	366,5	95	0,621	0,036	0,175	0,410
Чехія	555,6	171	0,594	0,124	0,243	0,227
Данія	134,7	71	3,215	0,388	1,403	1,424
Німеччина	2 898,4	139	1,595	0,367	0,289	0,939
Естонія	29,1	58	0,593	0,102	0,097	0,394
Ірландія	383,8	158	2,609	0,098	0,682	1,829
Греція	1 013,0	80	0,858	0,036	0,306	0,516
Іспанія	4 575,9	82	2,991	0,105	0,447	2,439
Франція	3 657,5	121	2,464	0,258	0,731	1,475
Хорватія	328,2	100	0,618	0,056	0,171	0,391
Італія	—	—	1,911	0,026	0,276	1,609
Кіпр	—	—	1,041	0,030	0,100	0,911
Латвія	87,2	81	0,528	0,031	0,137	0,359
Литва	173,0	109	0,428	0,058	0,179	0,191
Люксембург	18,3	115	1,316	0,055	0,505	0,756
Угорщина	422,4	123	1,122	0,092	0,768	0,263

Закінчення табл. 2.17

Країна	Середньорічна чисельність зареєстрованих безробітних		Публічні видатки на політику ринку праці у % до ВВП			
	тис. осіб	у % до безробітних за методологією МОП	Всього	у тому числі:		
				на послуги	на заходи	на підтримку
Мальта	7,4	67	0,501	0,100	0,095	0,306
Нідерланди	844,6	128	3,030	0,277	0,551	2,202
Австрія	319,4	130	2,209	0,178	0,623	1,408
Польща	1 825,2	116	0,789	0,082	0,397	0,310
Португалія	604,6	83	1,875	0,021	0,529	1,325
Румунія	475,8	76	0,224	0,070	0,023	0,132
Словенія	120,1	123	0,976	0,089	0,279	0,607
Словаччина	385,7	107	0,548	0,037	0,163	0,348
Фінляндія	325,7	140	2,840	0,113	0,907	1,819
Швеція	379,4	92	1,914	0,220	1,077	0,617
Норвегія	72,4	75	0,881	0,129	0,375	0,378
Україна – 2014	458,6	25	0,434	0,090	0,037	0,307
Україна – 2015	461,1	28	0,396	0,073	0,032	0,291

*Представлені дані щодо України неповні, зокрема через брак інформації невраховані кошти місцевих бюджетів та роботодавців на громадські та інші тимчасові роботи, а також видатки Фонду соціального захисту інвалідів на заходи трудової реабілітації людей з інвалідністю. Проте ці дані цілком придатні для загального порівняння масштабів видатків на політику ринку праці.

Джерело: [11, 15].

Концентрація уваги на показниках рівня працевлаштування призводить до того, що ДСЗ по суті працює над заповненням заявлених роботодавцями вакансій, тоді як завдання соціального захисту для безробітних та сприяння їм у пошуках найбільш підходящої роботи відходить на другий план. При цьому ДСЗ має важелі тиску на безробітних, спонукаючи їх влаштовуватися на відверто не кращу роботу (зокрема за рівнем заробітку) або просто зніматися з обліку. Професійне навчання також здійснюється переважно на замовлення роботодавців, тобто наміри і бажання

пошукувачів роботи тут також не мають значення. Концентрація зусиль на задоволенні поточних потреб роботодавців фактично перекреслює можливості ДСЗ щодо розвитку інноваційної зайнятості.

Як свідчить статистика, розподіл працевлаштованих безробітних за сприяння ДСЗ досить далекий від потреб інноваційного розвитку. Найбільша чисельність працевлаштованих припадає на сільське господарство (119,7 тис. осіб), ще 71,4 тис. — торгівля, ще понад 70 тис. — бюджетна сфера (табл. 2.18). На промислові підприємства працевлаштовані 98,8 тис. осіб (але здебільшого на робітничі професії), до сектора бізнес-послуг — всього лише 27,9 тис. осіб. За структурою заявлених вакансій можна припустити, що роботодавці цього сектора загалом не схильні звертатися до послуг ДСЗ.

Таблиця 2.18

Кількість зареєстрованих безробітних, вакансій і працевлаштованих станом на кінець 2015 р., тис. осіб

Сфера діяльності	Кількість зареєстрованих безробітних (за останнім місцем роботи)	Кількість зареєстрованих вакансій	Кількість працевлаштованих безробітних (протягом року)
Всього	490,8	25,9	444,7
Сільське, лісове та рибне господарство	102,9	1,2	119,7
Промисловість	75,5	6,5	98,8
Будівництво	10,3	1	12,2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт авто-транспортних засобів і мотоциклів	61,2	4,1	71,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт авто-транспортних засобів і мотоциклів	61,2	4,1	71,4
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	16,7	2,8	19,9
Тимчасове розмішування й організація харчування	9,1	0,8	13,3
Інформація та телекомунікації	7,7	0,3	3,6

Закінчення табл. 2.18

Сфера діяльності	Кількість зареєстрованих безробітних (за останнім місцем роботи)	Кількість зареєстрованих вакансій	Кількість працевлаштованих безробітних (протягом року)
Фінансова та страхова діяльність	20,8	0,2	4,2
Операції з нерухомим майном	4,2	0,4	4,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	8,1	0,6	7,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	8,2	1,1	8,1
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	57	2,7	26,9
Освіта	8,8	1,4	27,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	12,8	2,1	19,3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2,1	0,3	2,8
Надання інших видів послуг	4,1	0,4	5,3

Джерело: [14].

Важливою інституцією, орієнтованою на розвиток інноваційних видів зайнятості, можна вважати суб'єктів підтвердження кваліфікації за результатами неформального професійного навчання за відповідними професіями та рівнями кваліфікацій. Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями був затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 340. Також наказами Міністерства соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України були затверджені нормативно-правові акти щодо підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями від 16.12.2013 № 875/1776 «Про затвердження нормативно-правових актів щодо підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими про-

фесіями», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 08.01.2014 за № 3/24780 та від 17.07.2014 № 477 «Про затвердження Порядку видачі та форм документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями».

Розроблені Методичні рекомендації щодо критеріїв оцінювання професійних знань, умінь і навичок, переліку засобів вимірювання професійних знань, умінь і навичок, анкет самооцінювання за результатами неформального професійного навчання. Основним завданням здійснення внутрішнього контролю є спостереження за роботою всіх груп учасників процедури оцінювання та підтвердження результатів неформального навчання, оцінка результатів такого спостереження та надання рекомендацій щодо удосконалення процесу. Підвищення результативності цієї інституції, що функціонує на базі інфраструктури Державної служби зайнятості, залежатиме від ефективності взаємодії усіх суб'єктів соціального діалогу, діяльності Фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, мотивації населення до підтвердження результатів неформального навчання.

Не менш важливою інституцією, від ефективності діяльності якої залежатимуть масштаби та ефективність розвитку інноваційних видів зайнятості, залишається Держпраці, утворена у 2014 р. шляхом злиття Державної інспекції з питань праці з Державною службою гірничого нагляду та промислової безпеки, з передачею їй функцій від Державної санітарно-епідеміологічної служби. Реорганізація мала сприяти посиленню адміністративних та виконавчих можливостей контролю в сфері охорони здоров'я на виробництві, безпеки праці та трудового законодавства. Але починаючи з другого півріччя 2014 р. урядом було запроваджено мораторій на проведення перевірок. Заборона діяла упродовж всього 2015 р., тому служба функціонувала в офісно-консультаційному режимі і фактично не розвивалася. У 2016 р. перевірки було відновлено, проте цілком очевидно, що без істотного зміцнення людськими та матеріально-фінансовими ресурсами ця структура неспроможна охопити весь спектр проблем ринку праці. Зокрема розширення функцій Держпраці залишило ще менше можливостей для моніторингу за дотриманням антидискримінаційного законодавства та напрацювання необхідного нормативно-методичного забезпечення. Територіальні підрозділи Держпраці контролюють переважно підприємства «реального» сектору (сільське господарство, промисловість, будівництво, транспорт), де найбільші ризики для охорони здоров'я і безпеки праці; питання дискримінації та дотримання трудових прав у секторі бізнес-послуг для них практично недосяжні.

Водночас, як свідчать опитування Дослідницького центру Міжнародного кадрового порталу *hh.ua* [21], 75 % офісних працівників стикаються з порушенням своїх трудових прав з боку роботодавця і лише 10 %

не мають претензій з цього приводу. Майже 16 % респондентів не змогли відповісти на запитання, що може свідчити або про незнання своїх прав, або про побоювання скаржитися. Найпоширеніші такі види порушень: відмова в праві на повну щорічну відпустку та / або навчальну відпустку, затримка виплати зарплати або виплата в неповному обсязі, вимагання понаднормової роботи без оплати, відмова в оплаті лікарняних, зневажливе ставлення.

Незважаючи на часті випадки порушення трудових прав, респонденти не готові активно їх відстоювати, оскільки бояться втратити робоче місце або не вірять у результативність скарг. Лише п'ята частина з них намагаються це робити, але частіше за все звертаються до того ж роботодавця, просять поради у колег, рідше — консультуються з юристом, і вкрай рідко звертаються до профспілки або суду (по 2 % респондентів). Найчастіше (53 % респондентів) індивідуальна боротьба респондентів за власні права зазнає фіаско. Тільки 10 % респондентів вдалося відстояти свої трудові права або вирішити проблему.

Переважає більшість (84 %) офісних співробітників в Україні готові погодитися на неофіційну зарплату, більше чверті вважають «чорні» зарплати нормою українського ринку праці. Для третини опитаних вирішальним у цьому питанні є розмір «чорної» зарплати, який найчастіше перевищує офіційні пропозиції, на другому місці серед причин — відсутність іншої роботи. Майже чверть (23 %) респондентів, які мають неофіційний заробіток, зіштовхувалися з недобросовісністю роботодавця, який залишає за собою право довільно змінювати суму заробітку, ще 22 % повідомили про затримку виплати; 12 % через «чорну» зарплату не змогли отримати кредит; майже чверть розуміють, що не зможуть отримати соціальні виплати у повному обсязі.

З огляду на сказане вище очевидно, що наявне інституційне середовище, попри потенціал розвитку, не забезпечує можливостей для поширення масштабів інноваційної зайнятості.

2.6. Територіальні детермінанти та передумови розвитку інноваційних видів зайнятості

В Україні за останні роки значно ускладнено соціально-економічні умови здійснення реконструкції національного господарства, його соціальної сфери внаслідок високої інфляції, боргових зобов'язань і повільних темпів формування підприємницького середовища, необхідного для активізації соціально-економічного розвитку та обмеження процесів щодо поширення ознак депресивності в регіонах країни. Реалізація успішної реконструкції економіки регіонів країни тісно пов'язана з процесом інтелектуалізації праці, активним упровадженням нових технологій, а відтак створенням необхідних передумов для поширення інноваційної зайнятості в різних секторах економіки, насамперед тих, що визначають високі рейтингові позиції регіонів щодо випуску інноваційної продукції чи надання послуг як на внутрішньому, так і зовнішньому ринках. У зв'язку з цим першорядного значення набуває зростання інноваційної активності суб'єктів підприємництва, оскільки з-поміж інших цей сектор повинен активно сприяти нарощуванню інноваційного потенціалу в країні та її регіонах.

Розвиток інноваційної зайнятості в регіонах України як результат ширшого процесу інтелектуалізації економічної діяльності повинен узгоджуватись із основними цілями і завданнями щодо реконструкції економіки, спрямованими на посилення конкурентоспроможності регіонів на світових ринках завдяки зростанню наукоємних секторів економіки, обумовленому суспільним запитом на інноваційний продукт.

Головним внутрішнім чинником розвитку та територіального поширення нових інноваційних видів та форм зайнятості в регіонах України є гармонічне і комплексне поєднання інтелектуальної, інформаційної, культурної, соціально-економічної сфер, їх збалансований розвиток, орієнтований на оновлення структурних і функціональних характеристик зайнятості на інноваційних засадах. Реальне досягнення якісних змін у цій сфері залежить від того, чи зможуть регіони країни прискорити перехід до нового просторово-інформаційного технологічного укладу, що ґрунтується на широкомасштабному і ефективному використанні технологічних інновацій, сформованих під значним впливом платоспроможного ринкового попиту за наявності необхідних інституціональних умов. Нерівномірність територіальної локалізації потужних суб'єктів наукової, освітньої та науково-технічної діяльності, а також інноваційно орієнтованого продукувального підприємництва (здебільшого ця діяльність концентрується в обласних центрах), дає підстави стверджувати, що існує значна диференціація соціально-економічних передумов, необхідних для розвитку інноваційної зайнятості в регіонах країни.

Унаслідок значних регіональних соціально-економічних відмінностей власне процес поширення інновацій на сферу зайнятості має здебільшого точковий характер, що посилюється через хронічну нестачу коштів, відсутність запиту з боку недержавних та бізнес-структур на інноваційний продукт чи методи його виробництва. Це тісно пов'язано і з іншою причиною — нерівномірністю розміщення наукових та науково-технічних закладів на території країни. Якщо науково-дослідні заклади теоретичного профілю та потужні проектні установи, які ведуть розробку нових транспортних магістралей чи гідротехнічних споруд, сконцентровано у потужних науково-культурних центрах країни, тобто їх територіальна концентрація є доволі високою, то науково-дослідні заклади прикладного профілю здебільшого тяжіють до виробничої бази, внаслідок чого досягається їх більш рівномірне розміщення.

На жаль, на відміну від більшості європейських країн, корпоративний сектор економіки України не бере активної участі, не ініціює активно і не підтримує фінансово проведення наукових досліджень, що безумовно стримує процес формування і розвитку інноваційної зайнятості в регіонах країни. Цю функцію виконує здебільшого держава, насамперед в аспекті підтримки фундаментальних досліджень академічної науки.

Розвиток і збільшення місткості сфери інноваційної зайнятості відбуваються в європейських країнах завдяки інтенсивному розвитку національних науково-інноваційних систем, що ґрунтується на консолідації різних джерел фінансування, в тому числі коштів меценатів, спонсорської допомоги, недержавних фондів сприяння науково-технічній діяльності; частка фінансування приватним сектором фундаментальних досліджень змінюється в широкому діапазоні залежно від специфіки державного управління цією сферою — від 20 % в США до 50 % у Південній Кореї. Це зумовлює необхідність істотного практичного посилення регіональної диференціації політики сприяння інноваційній зайнятості залежно від раніше сформованого інноваційного потенціалу певної території, його ресурсних можливостей, фінансових потоків, а головне — готовності місцевої влади системно вирішувати такі взаємопов'язані проблеми як інституціональне та фінансове забезпечення розвитку сфери інноваційної зайнятості в регіоні в цілому чи в окремому населеному пункті. По суті це означає, що регіональні органи управління, спираючись на власний природно-ресурсний, людський, інноваційний та інвестиційний потенціали, а також нові можливості залучення внутрішніх та зовнішніх інвестицій, чітко визначають у програмних документах стратегічно значущі пріоритети, напрями і форми розвитку інноваційної зайнятості з урахуванням науково-технічних і бізнесових можливостей регіону.

Йдеться про формування належних інституціональних та інвестиційних умов комерціалізації інноваційного продукту як необхідної пе-

редумови процесу загальної інноватизації сфери зайнятості, тобто імплементації нових елементів у наявні способи включення працівників у трудову діяльність, її організацію чи технологію виробництва інноваційного продукту. Загальновизнано, що в основі розвитку сфери інноваційної зайнятості в будь-якому регіоні є такі взаємопов'язані процеси:

- перший — формування і розвиток у регіоні сучасної мережі науково-дослідних, проектних і конструкторських інститутів, науково-дослідних підрозділів у складі вищих навчальних закладів, а також сучасних матеріально-технічних та комунікаційних систем із метою розгортання ефективних наукових досліджень та успішного здійснення проектно-конструкторських робіт;
- другий — етап безпосередньої організації технологічно нового виробництва чи надання послуг, розгортання новітніх видів економічної діяльності, орієнтованих на створення наукомісткого продукту, активний пошук нових джерел інвестування, вихід у відповідні сегменти ринку та формування конкурентних засад інноваційної діяльності;
- третій — формування інституціонального простору, необхідного для розвитку власне науки, наукомістких видів економічної діяльності та нових форм залучення працівників до сфери інноваційно орієнтованої підприємницької діяльності, що прискорює процес трансформації новоствореного наукового продукту — в інноваційний, з високою доданою вартістю.

У цьому контексті важливо зазначити, що для розвитку інноваційної зайнятості в будь-якому регіоні необхідні певні організаційно-економічні умови для вільної підприємницької науково-інноваційної діяльності, насамперед їх чітка і соціально виражена законодавча та нормативно-правова регламентація.

На розвиток інноваційної зайнятості в регіонах України впливають такі основні чинники: територіальна локалізація суб'єктів інноваційної діяльності, близькість до адміністративних центрів із розгалуженими комунікаціями і транспортом, концентрацією інтелектуального потенціалу (електронні технології та зв'язок, інформатика, електроніка, освіта); їх активність в аспекті генерування промислових та сільськогосподарських новачок; профільна спеціалізація господарства регіону, його територіально-галузева та секторна структура, сформовані співвідношення між основними групами галузей (профільними, допоміжними та інфраструктурними, експортні можливості); інвестиційна привабливість різних сфер економічної діяльності в регіоні, у тому числі для іноземних інвестицій, як ознака потенційних можливостей оновлення під час реконструкції економіки; рівень ділової, в тому числі кредитно-фінансової активності в регіоні (наявність ділових і фінансових центрів із розвинутою інф-

раструктурою) та економічної активності його населення в аспекті розвитку підприємницького середовища, більш чи менш сприятливого для розвитку інноваційної зайнятості.

Необхідно вказати на стратегічну важливість для поширення інновацій у сировинно орієнтованих галузях, на які припадає істотна частка вітчизняного виробництва, таких природно-ресурсних чинників, як родючі землі, нафтогазові родовища, лісовий покрив та ін. Реалізація зазначених вище чинників як дійсно потужної сили впливу на формування і розвиток інноваційної зайнятості відбувається лише за умов активного залучення високопрофесійних, креативних та інтелектуально обдарованих фахівців, створення для них належних мотиваційних та техніко-технологічних умов для продуктивної праці. Саме обсяги концентрації інтелектуальної діяльності свідчать про можливості формування інноваційної економіки та розвитку відповідної моделі зайнятості в регіоні. Інноваційна активність — це завжди результат роботи високоосвіченого, інтелектуально розвинутого, креативного колективу працівників, орієнтованого на генерування нових ідей та їх втілення в економічну практику.

Важливого значення для розвитку інноваційної зайнятості в регіонах країни набувають нові економічні можливості, пов'язані із надходженням прямих іноземних інвестицій через спеціальні (вільні) економічні зони, що забезпечують залучення капіталу потужних транснаціональних корпорацій як генераторів нових інновацій — технологічних, маркетингових, технічних, соціальних. Світовою практикою доведено їх високу ефективність для стимулювання соціально-економічного розвитку певних територій та поширення інновацій завдяки пільговому режиму оподаткування, надання субсидій та фінансових дотацій.

В Україні, на жаль, ідея використання можливостей вільних економічних зон для реконструкції економіки окремих територій по суті була дискредитована. Протягом 1998—2005 рр. в Україні було створено 12 вільних економічних зон та дев'ять територій пріоритетного розвитку, які надалі були ліквідовані урядом через низьку ефективність та поширення корупції внаслідок зловживання податковими пільгами, рентою, а також непрозорості місцевих доходів та видатків. За висновками експертів, в цих зонах не стільки створювались нові підприємства, скільки саме сюди переміщувались структури олігархів, що намагались скористатись наданими пільгами і преференціями [72, с. 142].

З посиленням світових інтеграційних процесів та орієнтацією економіки на інноваційно-інвестиційну модель не викликає сумніву необхідність прискорення *процесу інноватизації сфери зайнятості*, в розвитку якої зацікавлені усі без винятку категорії населення — як економічно активні, що реалізують власний професійно-кваліфікаційний потенціал на ринку праці, так і неактивні, рівень соціального забезпечення яких

безпосередньо залежить від доходів, створюваних у цій сфері. Важливо підкреслити, що інноваційна зайнятість змінює по суті усі аспекти життєдіяльності населення та суспільного відтворення в цілому. За умов інноваційності працездатне населення не лише залучається до виробництва матеріальних та нематеріальних благ як джерела трудових доходів, але й має змогу оновлювати раніше набуті професійні знання, розвивати навички, а відтак нарощувати людський капітал, що має принципове значення для здійснення реконструкції національної економіки. Саме у сфері інноваційної зайнятості розкривається повною мірою двоєдина сутність зайнятості — економічна та соціальна.

Необхідно зазначити, що процес інноватизації змінює і природу відносин зайнятості — ця достатньо складна система соціально-трудових взаємозв'язків між членами суспільства з приводу організації суспільно-корисної трудової діяльності набуває нових рис — вони більше зорієнтовані на покращення умов праці, створення прийнятних для працівника режиму робочого часу та соціальної захищеності. Партнерський характер відносин між активними суб'єктами (роботодавцями, найманими працівниками, профспілковими об'єднаннями та посередниками на ринку праці) дає змогу дещо нівелювати відмінності в їх мотиваційній поведінці на ринку праці, а також забезпечити успішну реалізацію цих відносин з наданням їм переважно неконфліктного характеру. Реалізація пріоритетності інноваційного напрямку розвитку сфери зайнятості дає змогу в площині практичних дій забезпечити нормальне відтворення високоінтелектуальної робочої сили, розширити зайнятість у наукомістких сферах господарювання, а у підсумку — сформувати високий рівень конкурентоспроможності робочої сили з достатньо широкою професійною підготовкою, здатністю до постійного розвитку своїх здібностей, їх продуктивного використання в різних сферах економічної діяльності. Саме на цій основі можна сприяти підвищенню економічної самодостатності працівників інтелектуальної праці. Втілення інноваційних засад в організацію трудової діяльності має відбуватися через соціальні інновації, прогресивні структурні зрушення, покращення умов праці, модернізацію робочих місць, підвищення професійного рівня працівників. Порівняно з іншими видами інноваційна зайнятість характеризується вищою продуктивністю та інтенсивністю праці, її мінімальним резервуванням у найбільш небезпечних формах; інноваційні засади сприяють оптимізації розподілу зайнятих між сферами економічної діяльності, секторами економіки за формами власності, а також формуванню принципово нового типу соціально-трудових відносин, що відкривають нові можливості для творчого розвитку особистості, реалізації його професійно-кваліфікаційного потенціалу. Основними територіальними передумовами розвитку інноваційної зайнятості є: сформована структура економіки території, її

спеціалізація; обсяг валового регіонального продукту як головна характеристика соціально-економічної потужності регіону; структура зайнятості за видами і формами, освітній рівень населення території, концентрація інтелектуального потенціалу; інтернетизація території (рис. 2.31).

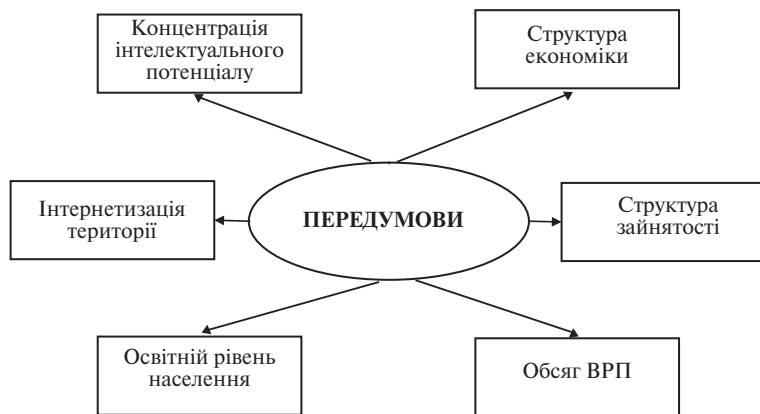


Рис. 2.31. Територіальні передумови розвитку інноваційної зайнятості

Іншими словами, не менш важливими передумовами поширення інноваційної зайнятості на рівні будь-якого регіону є: достатньо розгалужена інституціональна інфраструктура, спроможна забезпечити сучасний трансфер новітніх технологій; об'єктивна і повна статистична база для оцінки зрушень у сфері інноваційної зайнятості у регіональному розрізі, а також визначення можливих резервів її поширення; узгодженість намірів, функцій і дій основних суб'єктів у цій сфері; зростання рівня конкурентоспроможності економіки регіонів на ринках сучасних технологій; формування нових організаційно-економічних і соціальних механізмів щодо узгодженості дій та досягнення їх цільового спрямування з боку різних суб'єктів інноваційної зайнятості – роботодавців, найманих працівників, профспілкових комітетів та посередників між ними.

Вихідною, базовою територіальною передумовою розвитку інноваційної зайнятості є рівень локалізації професійної, наукової та науково-технічної діяльності, який характеризується, насамперед, чисельністю зайнятих у цій сфері у розрахунку на 10 тис. зайнятого населення в регіоні, кількістю виконаних наукових та науково-технічних робіт на 10 тис. зайнятого населення та витратами на інноваційну діяльність на одного зайнятого (рис. 2.32). За цими показниками регіони країни поділяються на дві групи.

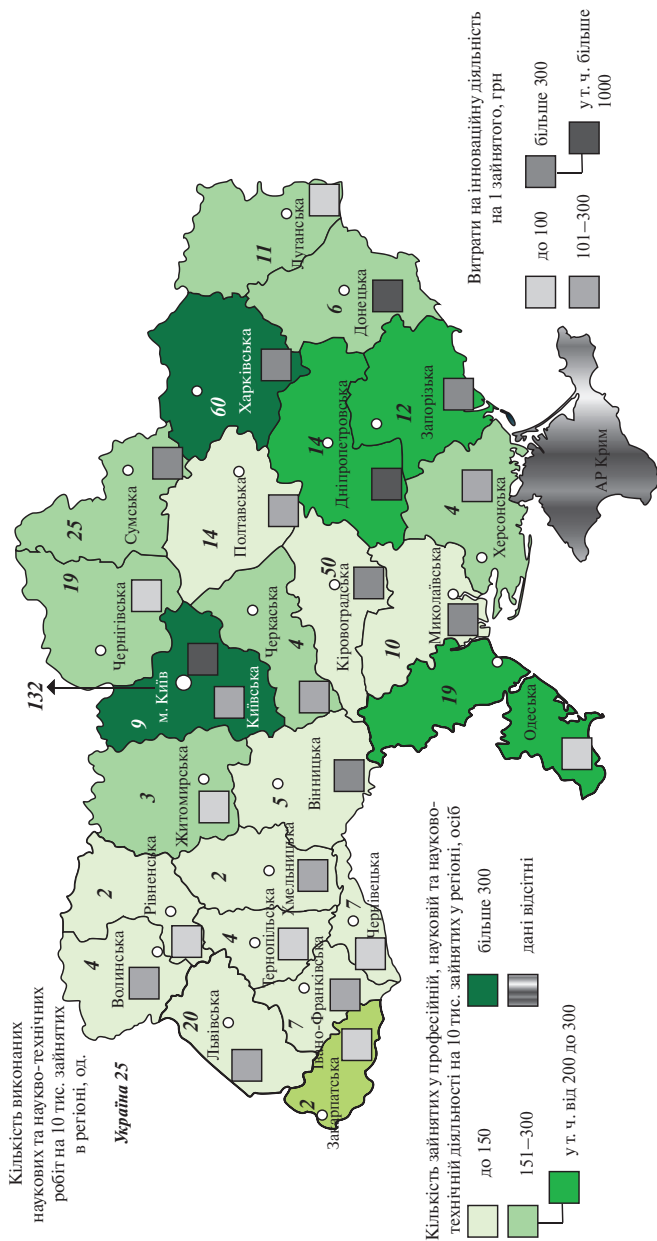


Рис. 2.32. Наукова та науково-технічна діяльність у регіонах України у 2015 р.

Джерело: розраховано за даними [40].

Найвищі значення цих показників характерні для першої групи (м. Київ, Харківська, Дніпропетровська, Запорізька, Львівська, Одеська та Київська області) з високою зайнятістю у сфері наукової та науково-технічної діяльності (в межах від 205 до 921 особи на 10 тис. зайнятих), значними обсягами виконаних наукових та науково-технічних робіт (частка областей досягає 79,9 % від їх загального обсягу). У цих областях сформовано найбільші обсяги витрат на наукову та науково-технічну діяльність (81 % від загальних витрат у країні). Варто виокремити м. Київ та Харківську область як регіони максимального рівня територіальної концентрації професійної, наукової та науково-технічної діяльності в Україні.

Друга група представлена 18 областями країни, що свідчить про суттєві регіональні диспропорції в розвитку інноваційної зайнятості в країні. У цій групі можна виокремити підгрупу, до якої належать Сумська, Кіровоградська, Миколаївська, Полтавська області, де за невисокої зайнятості у науковій та науково-технічній діяльності зберігається порівняно висока частка виконаних наукових та науково-технічних робіт, а також обсягів витрат на цю діяльність. Вінницька область вирізняється значними обсягами витрат на інноваційну діяльність (840 грн на одного зайнятого) на тлі низьких значень інших показників. Натомість більшість областей характеризується низькими значеннями показників концентрації цієї діяльності (до 150 осіб у професійній, науковій та науково-технічній діяльності на 10 тис. зайнятих та до 10 виконаних наукових та науково-технічних робіт на 10 тис. зайнятого населення).

Дослідження показують, що наразі територіальна локалізація наукової та науково-технічної діяльності є вагомим передумовою зростання соціально-економічного потенціалу регіону, насамперед виробленого в ньому ВРП, і, водночас, результатом інноваційної активності суб'єктів підприємництва, некомерційних організацій та структур. Зокрема, в регіонах України з найвищою концентрацією наукової та науково-технічної діяльності (м. Київ, Дніпропетровська, Харківська, Київська, Запорізька області) (рис. 2.33) спостерігаються найвищі значення ВРП на душу населення.

На тлі зазначеної групи дещо нижчими є показники Одеської та Львівської областей. У іншій групі областей (насамперед, у Полтавській, Миколаївській та Черкаській) по суті створено необхідні соціально-економічні передумови для розвитку інноваційної зайнятості на базі галузей економіки, що забезпечують приріст ВРП. Привертають увагу низькі показники ВРП на душу населення (16,5 та 19 тис. грн відповідно) у Чернівецькій і Закарпатській областях, де значна частка населення зайнята у неформальному секторі економіки. За останні роки внаслідок збройного конфлікту суттєво погіршили показники обсягів ВРП та зайнятості у науковій та науково-технічній діяльності Луганська та Донецька області.

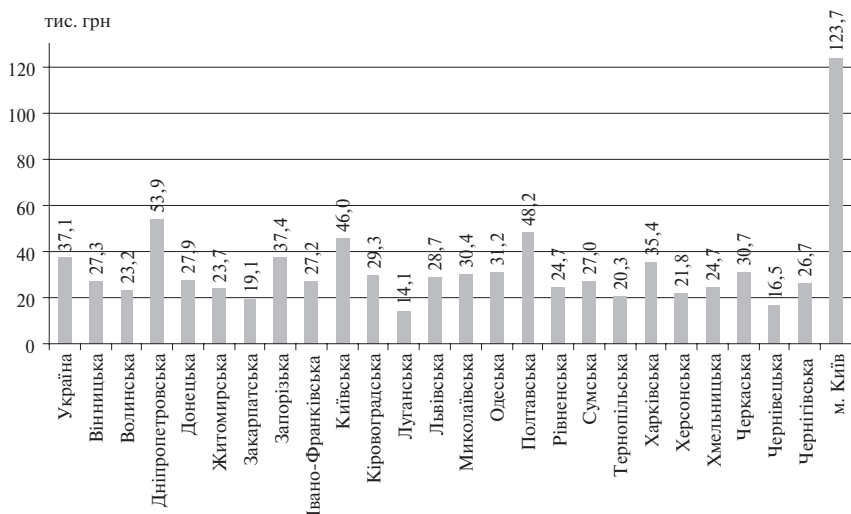


Рис. 2.33. Обсяги ВРП на душу населення в регіонах України у 2014 р.

Джерело: розраховано за даними [61, с. 12].

У регіонах із високою часткою зайнятих у професійній, науковій та науково-технічній діяльності, в тому числі у галузі інформації та телекомунікацій (Дніпропетровська, Запорізька, Київська, Львівська, Одеська, Харківська області та м. Київ) концентрується основний промисловий потенціал держави і відповідно значно нижча зайнятість у сільському господарстві (рис. 2.34).

Інтенсивний розвиток промисловості генерував упровадження інновацій, які потім поширювалися на інші види економічної діяльності. Наразі розробка інновацій орієнтується здебільшого на споживачів, основним з яких сьогодні є промисловість, у першу чергу її наукоємні сектори, які і виробляють, і споживають інновації. Інновації, розроблені у промисловості та ІТ сфері поступово поширюються на інші сфери економічної діяльності, в тому числі агропромисловий комплекс. Висока частка зайнятих інтелектуальною працею, безумовно, сприяє інноватизації сфери зайнятості. Для постіндустріального розвитку економіки характерне швидке міжгалузеве поширення інновацій, насамперед у сфері діяльності з високою мобільністю капіталу і робочої сили, у галузі з найбільшою інноваційною продуктивністю, зростанням інтелектуальної та інформаційної ємності засобів, предметів та результатів праці, що, у свою чергу активно сприяє створенню середовища, необхідного для генерації новачків та їх упровадження в економічну практику.

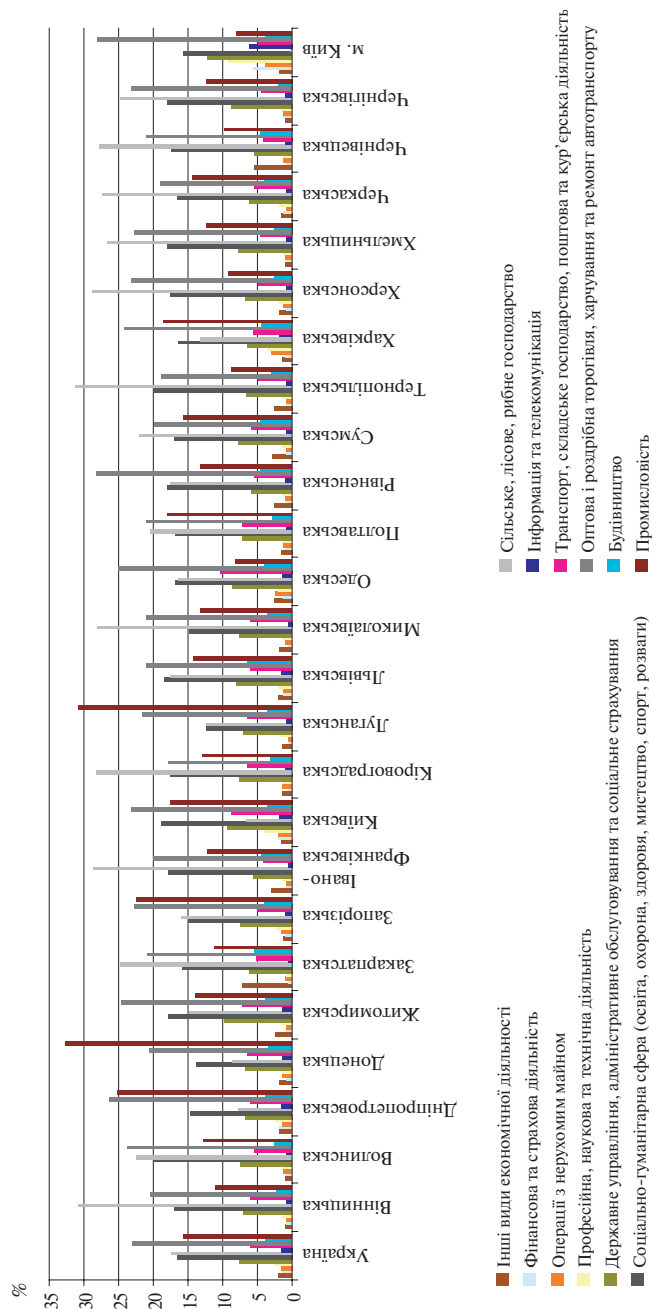


Рис. 2.34. Структура зайнятості за видами економічної діяльності в регіонах України у 2015 р.

Джерело: розраховано за даними [14, с. 81–82].

Залежно від раніше сформованої спеціалізації території чи її трансформації змінюються і вихідні передумови поширення інновацій та значного зростання місткості сфери інноваційної зайнятості – сучасні високотехнологічні виробництва наукоємної продукції істотно розширюють спектр можливостей у цій сфері. Необхідно зазначити, що наразі використання нових високотехнологічних засобів, стратегічного інноваційного менеджменту по суті «підтягує» агропромисловий комплекс до вершин інформатизації, забезпечує розвиток таких інноваційно активних напрямів діяльності, як біотехнологія, фармація, енергоефективність.

У цьому контексті необхідно зазначити, що наразі збільшення загальних обсягів інвестицій в основний капітал на тлі техніко-технологічного оновлення виробництва не сприяє, на жаль, процесу зменшення зайнятості у несприятливих санітарно-гігієнічних та важких умовах праці. Тривалий час зберігається високою потреба у зайнятості в несприятливих умовах праці в так званих базових галузях промисловості, насамперед у металургії та галузі оброблення металу, у виробництві коксу та нафтопереробці. Внаслідок того, що в ці сфери повільно впроваджують сучасні інновації, відбувається відтворення недосконалої міжгалузевої структури попиту на робочу силу, яка лише суперечить завданням інноваційного розвитку країни та її регіонів і завданням реконструкції економічної системи.

Важливою передумовою розвитку інноваційної зайнятості в регіонах України є прозорість інституціонального простору, співвідношення між формальним і неформальним секторами економіки, оскільки для створення і впровадження інновацій потрібні значні обсяги вітчизняних та іноземних інвестицій, які блокуватимуться в непрозорому середовищі. Наявність і поширеність неформальної зайнятості свідчить про обмежені можливості її інноватизації та дефіцитність ринків праці. Україні властиве стрімке зростання неформального сектора економіки та відповідно неформальної зайнятості – її чисельність зросла з 3,0 млн осіб у 2000 р. до 4,3 млн осіб у 2015 р., тобто у 1,4 раза. Самостійно організована трудова діяльність здебільшого ґрунтується на примітивній техніко-технологічній основі, не сумісній з інноваційними засадами, і характеризує низьку місткість офіційного ринку праці та брак робочих місць. У цьому контексті необхідно зазначити, що за останні роки спостерігається така залежність – області з найнижчими показниками неформальної зайнятості у різних секторах економіки вирізняються найвищою концентрацією професійної, наукової та науково-технічної діяльності. Привертає увагу факт, що в західних областях України з найнижчою концентрацією інноваційно орієнтованої зайнятості (Івано-Франківській, Чернівецькій, Закарпатській, Рівненській), частка неформально зайнятих становить близько половини (рис. 2.35).

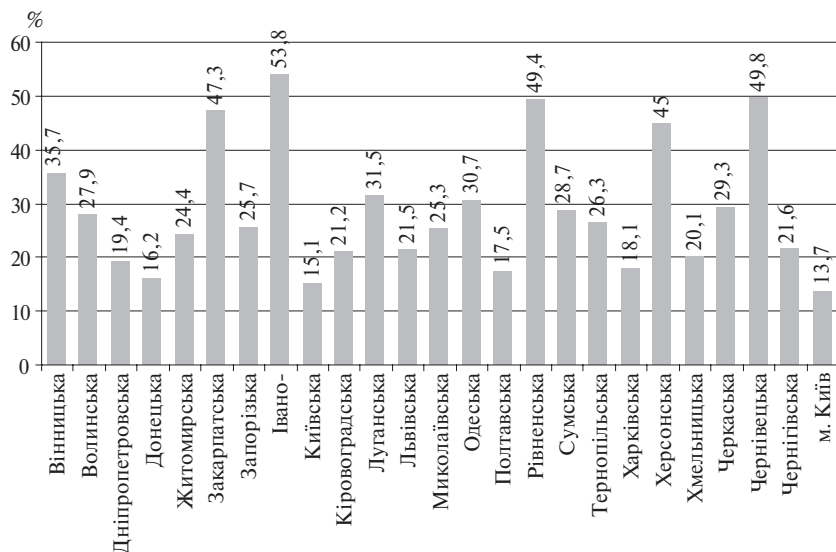


Рис. 2.35. Частка неформально зайнятих у відсотках від чисельності зайнятого населення за регіонами України у 2015 р.

Джерело: [14, с. 116].

Поширеність неформальної зайнятості в Україні треба оцінювати як вагому перешкоду на шляху її інноватизації, передовсім у сферах економічної діяльності, в яких спостерігається її основний приріст — у сільському господарстві, будівництві та сфері послуг. Наразі, на жаль, неформальний сектор економіки по суті формує місткість сфери зайнятості для сільських жителів. У містах ситуація протилежна — кон'юнктура ринку праці та вакантні робочі місця можуть забезпечити зайнятість переважно в офіційному секторі економіки. Безумовно, саме наявність робочих місць і прийнятних умов праці визначають головні пропорції розподілу працівників між цими сферами. У цьому контексті важливо підкреслити, що нерідко спрацьовують інші чинники, зокрема мотиваційні — низький рівень оплати праці, її необґрунтовані міжкваліфікаційні співвідношення формують активні настанови до зайнятості поза межами офіційного сектору економіки з вищим рівнем оплати.

Саме з низькими соціально-трудовими стандартами пов'язано значне падіння престижності зайнятості у сфері науки та освіти, в яких частка неформального сектору є мінімальною. У зв'язку з тим, що оплата праці все більше відстає від вартості життя, фактично створюються нові антистимули зайнятості в офіційному секторі економіки — значна частка

працездатного населення країни починає активно орієнтуватись на неза-реєстровану трудову діяльність як джерело додаткових доходів. Відповідно виникають нові проблеми із забезпеченням продуктивної зайнятості в провідних галузях спеціалізації потужних індустріальних центрів.

Однією з важливих передумов розвитку інноваційних форм зайнятості є інтернетизація території країни, яка передбачає зростання можливостей збору, обробки, зберігання та передавання інформації, а відтак і забезпечення інформатизації сфери зайнятості. Актуальною є проблема інформаційної нерівності в територіальному та міжпоселенському розрізах (рис. 2.36).

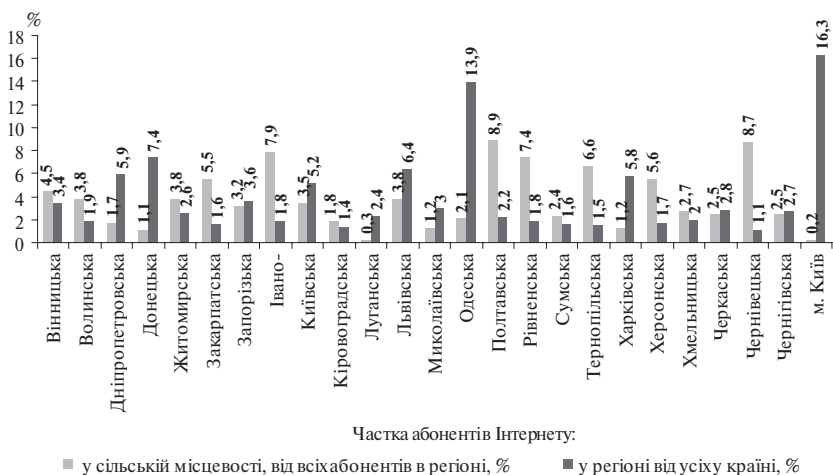


Рис. 2.36. Розподіл абонентів Інтернет за регіонами України у 2016 р.

Джерело: розраховано за даними [65, с. 26].

Інтернетизація та інформатизація як сучасні ознаки науково-технічного прогресу дають змогу змінити форми зайнятості на нестандартні. Їх поширення (неповний робочий час, гнучкий графік роботи) можуть бути безпосереднім наслідком інноваційних змін у виробництві. Однак за умов соціально-економічної нестабільності та спаду виробництва роботодавці нерідко вдаються до цих вимушених заходів з тим, щоб зберегти потенціал кваліфікованих працівників. У цьому контексті важливо підкреслити, що за будь-яких умов зміни у режимі використання робочого часу, зокрема його скорочення — закономірний процес, пов'язаний зростанням продуктивності економічної діяльності.

Поширення мережі Інтернет є нерівномірним з відносно невисокими показниками досягнутого рівня — лише 2,6 % абонентів припадає на сільську місцевість (від 0,3 в Луганській і 8,9 % у Полтавській областях). Така незначна частка абонентів у сільській місцевості свідчить не стільки про відсутність попиту на ці послуги, скільки про відсутність необхідних технічних умов, а саме мережі покриття належної якості. Аналіз регіональної структури свідчить про високу частку інтернет-абонентів у Одеській (13,9 %), Донецькій (7,4 %), Львівській (6,4 %) областях та м. Київ (16,4 %), що разом складає близько 44 % всіх інтернет-абонентів країни. Поширеність інтернет-мережі сприяє розвитку нестандартних форм зайнятості, оскільки обумовлює вільний вибір місця проживання, зокрема в екологічно чистішій сільській місцевості, а також скорочення витрат на житло у разі його відсутності за місцем роботи.

Для оцінки регіональних передумов розвитку інноваційної зайнятості необхідно детальніше розглянути ті можливості, які надає інтелектуальний капітал, його територіальна концентрація і потужність. У регіонах України в 2015 р. частка зайнятого населення з вищою освітою коливалася від 20,8 % в Херсонській області до 61,2 % в м. Київ (рис. 2.37). Для інноваційної моделі зайнятості інтелектуалізація та інформатизація праці є необхідною передумовою для трансформації творчої діяльності в новаторську.

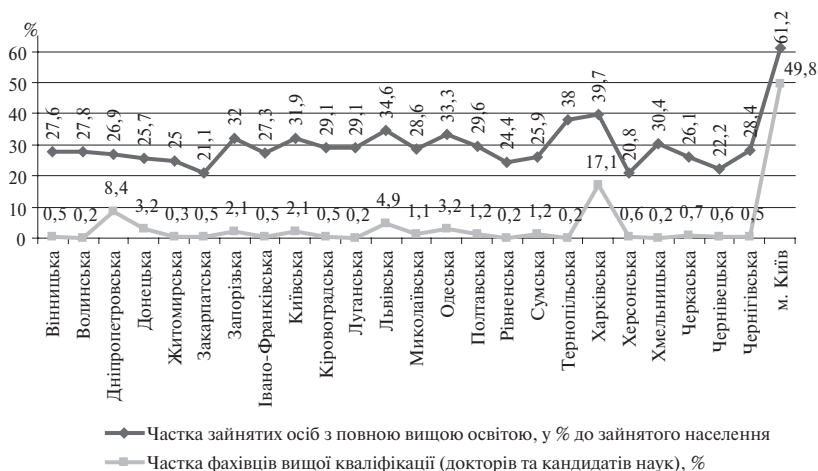


Рис. 2.37. Вища освіта зайнятого населення та фахівці наукової та технічної діяльності за регіонами України у 2015 р.

Джерело: розраховано за даними [14, с. 71, 77–78].

На жаль, дається взнаки особливості вітчизняного ринку праці, в якому високоінтелектуальний потенціал не має можливостей для бажаної реалізації через брак робочих місць належної продуктивності. Натомість ефективність використання наявного інтелектуального потенціалу певної адміністративно-територіальної структури визначає подальші перспективи розвитку сфери інноваційної зайнятості.

Регіони з найвищою концентрацією інтелектуального потенціалу (м. Київ, де частка фахівців вищої кваліфікації становить 49,8 % від всіх у країні, Харківська область (17,1 %), Дніпропетровська (8,4 %), Львівська (4,9 %), Одеська (3,2 %), Донецька (3,2 %)) характеризуються наразі різними соціально-економічними передумовами розвитку інноваційної зайнятості. Найкращими вони є в Києві та Харківській області, найгіршими – у Донецькій області, що є наслідком воєнного конфлікту. За умов успішного здійснення проектів із залучення нових інвестицій та участі держави як посередника у реалізації інноваційних запитів від приватних підприємців можна розраховувати на те, що в цих областях створюватимуться нові технопарки і технополіси, активізуватиметься наукова і науково-технічна діяльність.

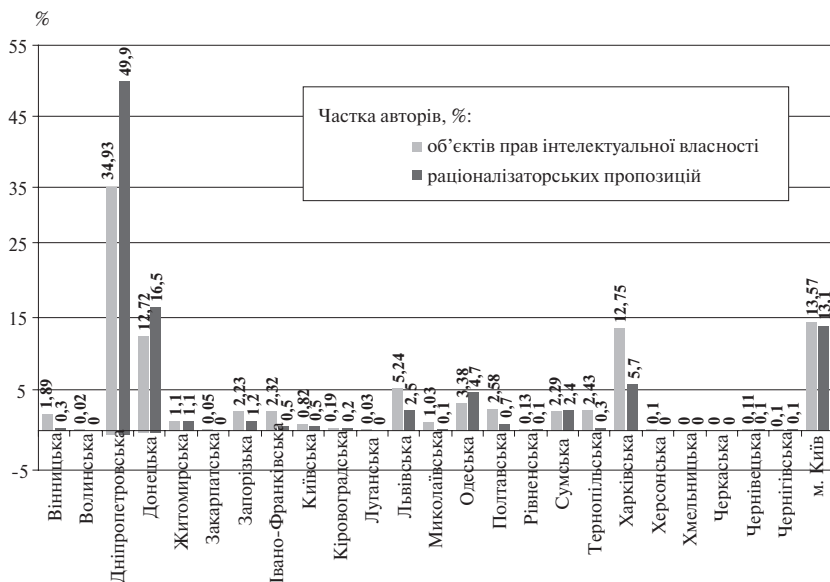


Рис. 2.38. Регіональна структура кількості авторів об'єктів прав інтелектуальної власності та раціоналізаторських пропозицій в Україні у 2014 р., %

Джерело: розраховано за даними [41, с. 218, 220].

Сприятливі регіональні передумови для розвитку інноваційної зайнятості характеризуються високою винахідницькою та раціоналізаторською активністю, участю в ній не лише вузького кола спеціалістів, але й усіх зацікавлених у прискоренні процесів реконструкції у сфері виробництва і невиробничій сфері. Індикативними в аспекті оцінки активності створення інноваційного продукту в регіонах України є абсолютні і відносні показники чисельності авторів прав інтелектуальної власності та авторів раціоналізаторських пропозицій. Диференціація областей за цими показниками є надмірною – у 2014 р. у Хмельницькій та Черкаській областях взагалі не було зареєстровано таких авторів, а у Волинській, Луганській, Закарпатській, Рівненській, Херсонській, Чернівецькій та Чернігівській областях їх значення були мінімальними на тлі високих показників у Києві, Харківській, Дніпропетровській та Донецькій областях.

Про значне погіршення соціально-економічних передумов розвитку інноваційної зайнятості свідчить спадна динаміка кількості науково-дослідних організацій та чисельності дослідників (за 2010–2015 рр. на 21,5 та 17,8 % відповідно), а також значне зменшення обсягів виконаних науково-дослідних робіт (за винятком Хмельницької області) (рис. 2.39).

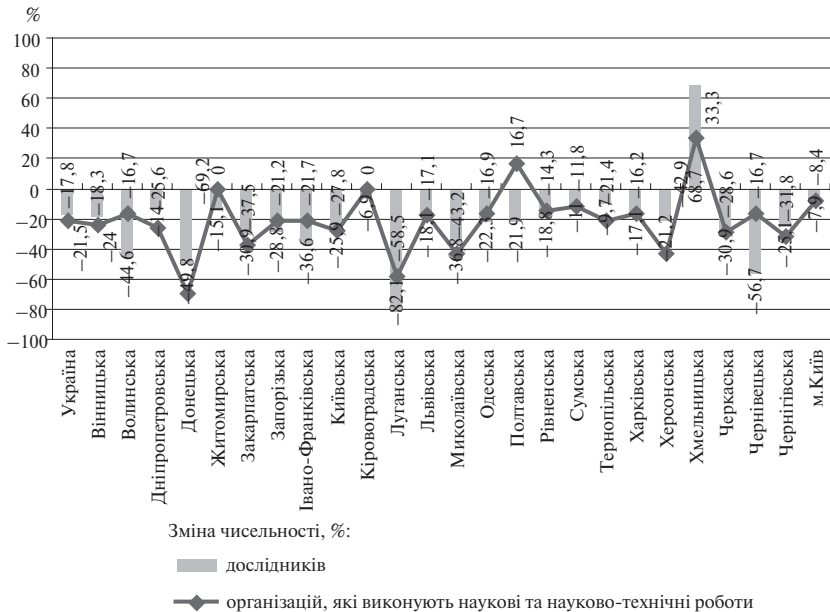


Рис. 2.39. Зміна чисельності дослідників та кількості науково-дослідних організацій в Україні за 2010–2015 рр.

Джерело: розраховано за даними [40, с. 10, 30].

За темпами падіння треба виокремити Донецьку та Луганську області – в цих областях внаслідок воєнного конфлікту загальна кількість організації, що виконують наукові та науково-технічні роботи, скоротились на 69,2 та 58,5 % відповідно, а чисельність дослідників – на 49,8 та 82,1 %. Серед областей України, які мають показники обсягів скорочення чисельності дослідників значно вищі за середньоукраїнські, варто вказати Чернівецьку (56,7 %), Волинську (44,6 %), Миколаївську (36,8 %), Івано-Франківську (36,6 %) області (рис. 2.39).

Проте необхідно враховувати, що в Україні не досягнуто високих показників продуктивності у сфері наукової та науково-технічної діяльності – їх обсяги у 2015 р. становили лише 124,1 тис. грн на одну особу. Регіональна структура характеризується значною диференціацією: від 163,3 тис. грн на одного працівника у Миколаївській області до 58,8 тис. грн – у Рівненській (рис. 2. 40). Лідерами за обсягами наукових та науково-технічних робіт були Миколаївська, Дніпропетровська та Кіровоградська області, аутсайдерами – Тернопільська, Рівненська та Полтавська. За кількістю виконаних проектів і реалізованих наукових та науково-технічних робіт (у розрахунку на одного працівника) першість належить Кіровоградській області, яка у 2015 р. майже в 15 разів перевершила середньоукраїнський рівень; найнижчий рівень спостерігається у Закарпатській та Запорізькій областях.

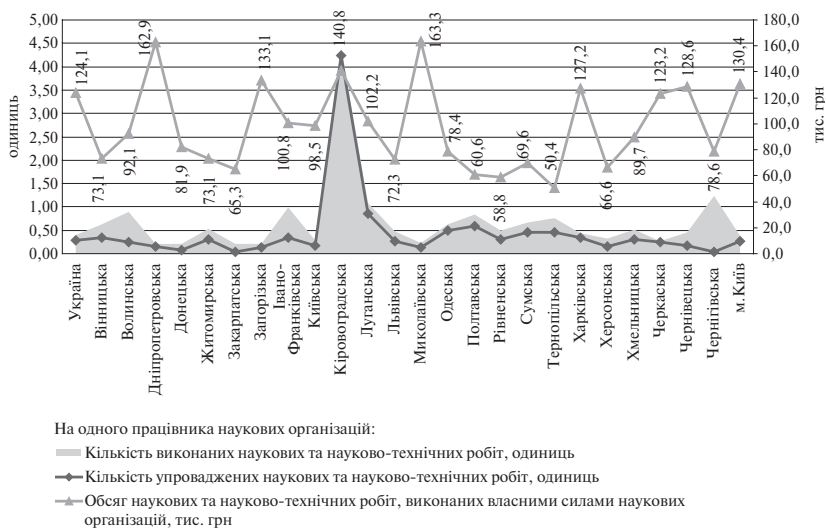
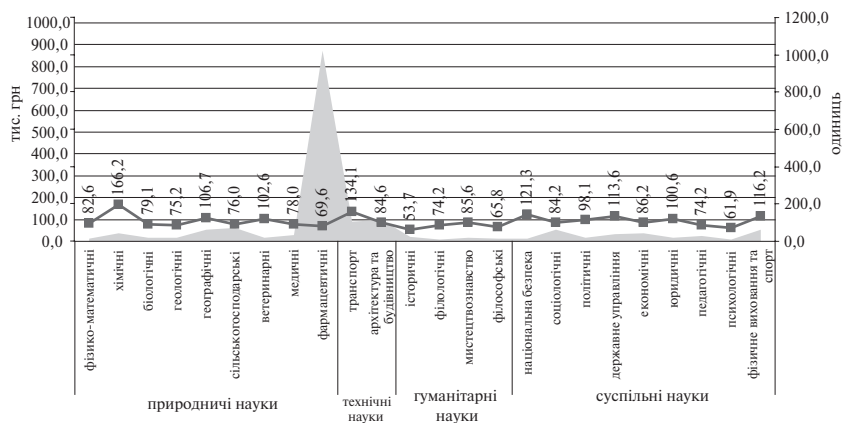


Рис. 2.40. Продуктивність зайнятих у наукових організаціях в регіонах України у 2015 р.

Джерело: [40].

Чернігівська область, посідаючи другу позицію в рейтингу регіонів України за кількістю виконаних наукових та науково-технічних робіт на одного працівника, має найгірші показники упровадження робіт – співвідношення виконаних та впроваджених робіт становить 31 : 1.

За галузями наук склались значні відмінності у продуктивності, найвищий рівень досягнуто у галузі хімічних наук (166,2 тис. грн на одного працівника наукових організацій), а також у таких сферах досліджень як транспорт (134,1) та національна безпека (121,3), на наукові продукти яких спостерігається високий попит (рис. 2.41). Наразі менш конкурентоспроможними виглядають історичні, психологічні та філософські науки, попит на продукцію яких стримується економічними та фінансовими чинниками.



На одного працівника наукових організацій:

— Кількість виконаних наукових та науково-технічних робіт, одиниць

■ Обсяги наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами наукових організацій, тис. грн

Рис. 2.41. Продуктивність зайнятих у наукових організаціях України у 2015 р.

Джерело: [40].

Отже, в Україні сформовано необхідні територіальні передумови та чинники для розвитку інноваційної зайнятості, однак вони не реалізовані повною мірою через неефективність державної політики у цій сфері, а точніше — через її практичну відсутність. В умовах індивідуалізації трудової діяльності, значної сегментації сформованої системи ринків державна політика зайнятості повинна характеризуватися високим рівнем цільової спрямованості, комплексністю заходів законодавчо-нормативного, соціально-економічного, адміністративного та організаційного характеру; не

менш важливого значення набуває органічна єдність та комплементарність визначених цілей, завдань та механізмів їх досягнення. В інтересах суспільства прискорити модернізацію державної політики зайнятості в аспекті посилення її інноваційних засад, насамперед зацікавленості та відповідальності роботодавців за результати економічної діяльності, реалізацію можливостей створення високотехнологічних робочих місць із прийнятним рівнем оплати праці.

Процес реконструкції економіки України та її регіонів вимагає концептуального визначення та обґрунтування стратегічної моделі розвитку інноваційної зайнятості (пріоритетні види економічної діяльності, джерела їх фінансування, мотиваційні й стимулювальні засади, інституціональне та інвестиційне забезпечення) з урахуванням практичного досвіду та панівних трансформаційних тенденцій наукової та інноваційно-інвестиційної діяльності в інших країнах світу – з одного боку, та специфіки сучасних трансформаційних процесів у сфері, що започатковує створення інноваційного продукту та поширення сфери інноваційної зайнятості в регіонах України, – з іншого.

Список використаних джерел

1. Авакян Н.В. Роль HR-консалтинговых компаний в Украине / Н.В. Авакян // БизнесИнформ. – 2008. – № 3. – С. 105–110.
2. Аналітика ринку праці: Інформаційні технології 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rabota.ua>.
3. Атлас новых профессий // Агентство стратегических инициатив. – М., 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://atlas100.ru>.
4. Аутсорсинг: бизнес на вынос [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.prostobiz.ua/biznes/biznes_start/stati/outsorsing_biznes_na_vynos.
5. Бабич М. Стартапы: экосистема в Украине / М. Бабич [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://blog.babich.me/2016/03/startup-ekosistema-v-ukraine.html>.
6. Бюлетень Національного банку України «Макроекономічний та монетарний огляд», червень 2016 р. / Департамент монетарної політики та економічного аналізу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=33245178&cat_id=58037.
7. Ведение бизнеса в Украине в 2010 году. Оценка бизнес регулирования [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://russian.doingbusiness.org/Explore-Economies/?economyid=194#EmployingWorkers>.
8. Ведение бизнеса. Исторические данные: Украина 2004–2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://russian.doingbusiness.org/CustomQuery/Default.aspx?excel=false>.

9. Виконання будівельних робіт у січні—червні 2016 року: експрес випуск (від 21.07.2016 № 303/0/03.бвн-16) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2016/07/149w.zip>.
10. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність бізнесу у контексті подолання системної кризи в Україні / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. — 2011. — № 1 (15). — С. 46–48.
11. Державна служба зайнятості: Офіційний веб-портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350811>.
12. Деякі питання визначення середньострокових пріоритетних напрямів інноваційної діяльності загальнодержавного рівня на 2012–2016 роки» Постанова КМУ від 12.03.2016 р. № 294 [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://xp-80aagahqwyibe8an.com/kabineta-ministriv-postanovi/postanova-vid-bereznnya-2012-294-deyaki-145850.html>.
13. Дотримуйся дистанції: третина працівників українських компаній працює віддалено Forbes Україна [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://forbes.net.ua/ua/business/1411959-dotrimujsya-distanciyi-tretina-pracivnikiv-ukrayinsk-ih-kompanij-pracyue-viddaleno>.
14. Економічна активність населення України, 2015: стат. зб. / [відп. за вип. І.В. Сенік]. — Київ : Державна служба статистики України, 2016. — 201 с.
15. Євростат: Офіційний сайт [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
16. Жук І.Л. Оцінка передумов інноваційного розвитку регіональних ринків праці України за результатами моніторингу у 2014 році / І.Л. Жук // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. — Тернопіль : Економічна думка, 2015. — Вип. 20.
17. Жук І.Л. Передумови інноваційного розвитку регіональних ринків праці України / І.Л. Жук, О.В. Цісецький // Міжрегіональне співробітництво в національному та міжнародному вимірах: зб. матеріалів доп. Міжнарод. наук.-практ. конф. (Тернопіль—Збараж, 18–19 жовт. 2016 р.). — С. 245–248.
18. Жук І.Л. Механізм формування та реалізації державної кадрової політики / І.Л. Жук, Я.І. Юрик // Інвестиції: практика та досвід. — № 13. — 2013. — С. 48–54.
19. Зенина О.В. Информационное общество: цифровое настоящее и цифровое будущее, достижения и противоречия [Електронний ресурс] / О.В. Зенина // Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение». — 2009. — № 4. — Режим доступу: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2009/4/Zenina/>.
20. Зовнішня трудова міграція населення України у 2008 році. Державна служба статистики України; Український центр соціальних реформ; Open Ukraine [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
21. Исследования HeadHunter Украина [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://hh.ua/article/30>.
22. Ільч Л.М. Людський капітал інноваційної діяльності: проблеми підготовки, залучення й утримання талантів / Л.М. Ільч // Регіональна економіка. — 2014. — № 4 — С.127–135.

23. Ільч Л.М. Невідповідність кваліфікацій потребам ринку праці: теоретичний та практичний аспекти / Л.М. Ільч // Демографія та соціальна економіка. — 2015. — Вип. 3 (25). — С. 173–185. doi: <https://doi.org/10.15407/dse2015.03.012>.
24. Ільч Л.М. Невідповідність кваліфікацій суспільним запитам як результат неузгодженості ринків праці та освіти / Л.М. Ільч; Краківський економічний університет // Theory and practice of reforming economic systems — Краків, 2015. — С. 39–42.
25. Індекс сільськогосподарського виробництва у січні – червні 2016 року: експрес випуск (від 14.07.2016 № 171/0/06.2вн-16) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2016>.
26. Інноваційна діяльність промислових підприємств у 2015 році (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополь та частини зони проведення антитерористичної операції): експрес-випуск (від 14.04.2016 № 99/0/05.3вн-16) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2016/06/138w.zip>.
27. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: монографія / Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П. / за наук. ред. проф. Петрової І.Л. — Київ : Дорадо, 2010. — 320 с.
28. Інформація щодо діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за 2016 рік [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350811>.
29. Капітальні інвестиції в Україні за січень–червень 2016 року (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополь та частини зони проведення антитерористичної операції): експрес-випуск (від 26.08.2016 № 364/0/03.4вн-16) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2016/06/138w.zip>.
30. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/322-08>.
31. Мамаева А. В рекрутеры я б пошел, пусть меня научат / А. Мамаева [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.recruiting.org.ua/biblioteka/prezentacii_i_materialy_konferencii.
32. Мартиненко М.В. Кадровий потенціал національної інноваційної системи як фактор розвитку економіки знань / М.В. Мартиненко // Социальная экономика. — 2011. — № 2. — С. 195–204.
33. Марченко І.С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України : [монографія] / І.С. Марченко ; Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. — Київ, 2013. — 150 с.
34. Масик Ю. Стартапи в Україні: поле битви чи новий ІТ-центр світу? / Ю. Масик [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://informal.com.ua/trends/startapy-v-ukrajini-pole-bytvy-chy-novyj-it-tsentrv-svitu>.
35. Методика розрахунку сумарного індексу інновацій, затверджена наказом Держстату від 28.12.2015 № 368 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2015/368/met_rsii.zip.

36. Мурашев М. Причины популярности е-рекрутмента / М. Мурашев // Рекрутинг. — 2005. — № 2. — С. 23–25.
37. Мусіна Л.А. Підходи, індикатори та методи оцінювання впливу науково-технічної діяльності на економічний розвиток : Монографія / Л.А. Мусіна, Т.К. Кваша. — Київ : УкрІНТЕІ, 2009. — 252 с.
38. Населення України. Народжуваність в Україні у контексті суспільно-трансформаційних процесів. — Київ : АДЕФ-Україна, 2008. — 288 с.
39. Населення України за 2015 рік. Демографічний щорічник / [відп. за вип. М.Б. Тімоніна]. — Київ : Державна служба статистики України, 2016. — 120 с.
40. Наукова та інноваційна діяльність в Україні / [відп. за вип. О.О. Кармазіна]; Держслужба статистики України. — Київ, 2016. — 257 с.
41. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат. зб. / [відп. за вип. О.О. Кармазіна]; Державна служба статистики України. — Київ, 2015. — 255 с.
42. Національна інноваційна система України: проблеми і принципи побудови / Макаренко І.П., Копка П.М., Рогожин О.Г., Кузьменко В.П.; за наук. ред. І.П. Макаренка; Інститут проблем національної безпеки. — Київ, 2007. — 520 с.
43. Некрасов В. Скільки коштують українські стартапи // Економічна правда. — 20 жовт. 2015 / В. Некрасов [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/publications/2015/10/20/564026/>
44. Новак И.Н., Оверковский Б.Н. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов / И.Н. Новак, Б.Н. Оверковська // Фонд Ф. Эберта. Региональное представительство в Украине и Беларуси. — Киев, 2011. — С. 3, 5.
45. Нужный В. Украинское IT в цифрах: индустрия состоялась как ключевая для экономики Украины / В. Нужный [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/columns/it-in-figures/>.
46. Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В.В. Онікієнко, Л.М. Ємельяненко, І.В. Терон / за наук. ред. проф. В.В. Онікієнко; Рада по вивч. продуктивн. сил. — Київ, 2006. — 480 с.
47. Петрова І.Л. Сучасні технології маркетингу на ринку праці / І.Л. Петрова, І.В. Терон // Сучасні технології маркетингу на ринку праці. Вчені записки Університету «Крок». — 2008. — № 18, Т. 2. — С. 169–180.
48. Підсумки роботи промисловості України за січень–червень 2016 року (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополь та частини зони проведення антитерористичної операції): експрес-випуск (від 21.07.2016 № 304/0/03.1вн-16) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2016/07/178_w.zip.
49. Поиск работы и социальные сети [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://rumetrika.rambler.ru/publ/article_show.html?article=3715.
50. Портрет ИТ-специалиста — 2016. Инфографика [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2016>
51. Праця України у 2014 році: стат. зб. / [відп. за вип. І.В. Сенік]. — Київ : Державна служба статистики України, 2015. — 281 с.

52. Праця України у 2015 році: стат. зб. / [відп. за вип. І.В. Сенік]. — Київ : Державна служба статистики України, 2016. — 312 с.
53. Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти : Постанова КМУ від 29.04.2015 № 266 [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-%D0%BF/page>.
54. Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями : Постанова КМУ від 15.05.2013 № 340 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%BF>.
55. Про інвестиційну діяльність : Закон України від 18.09.1991 № 1560-XII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>.
56. Про інноваційну діяльність : Закон України від 04.07.2002 № 40-IV [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.
57. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.
58. Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки : Закон України від 11.07.2001 № 2623-III [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2623-14>.
59. Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків : Закон України від 16.07.1999 № 991-XIV [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/991-14>.
60. Проект Інноваційного кодексу України // Офіційний сайт Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ndipzir.org.ua/>.
61. Регіони України 2015: стат. зб. / [за ред. І.М. Жук]. — Київ : Державна служба статистики України, 2015. — 681 с.
62. Рекорд на рекорді. Найбільші угоди ІТ-ринку України 2015 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://news.finance.ua/ua/news/-/379501/rekord-na-rekordi-najbilshi-ugody-it-rynku-ukrayiny-2015-roku>.
63. Ринок праці у першому півріччі 2016 року (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополь та частини зони проведення антитерористичної операції) : Доповідь Державної служби статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2016/dop/10/Dop_gp_Ipiv16_w.zip
64. Саліхова О. Про бідного стартапа замовите слово / Саліхова О., Курченко О. // Економіст [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ua-ekonomist.com/12893-pro-bdnogo-startapa-zamovite-slovo.html>.
65. Стан і розвиток зв'язку України у І кварталі 2016 року : стат. бюл. / Державна служба статистики України. — Київ, 2016. — 29 с.
66. Статистичний щорічник України за 2013 рік / [за ред. О.Г. Осауленка]; Держслужба статистики України. — Київ, 2014. — 534 с.

67. Статистичний щорічник України за 2014 рік / [за ред. І.М. Жук] ; Держ-служба статистики України. — Київ, 2015. — 586 с.
68. Сулейменов Э. Место Казахстана в научно-техническом развитии стран СНГ / Э. Сулейменов, Н. Искичева [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://elementmag.kz/?p=2970>.
69. Тимофеев Л. Общественный договор «ноль прав собственности» и теневой порядок (микроэкономическое моделирование) // Вопросы экономики. — 1998. — № 4. — С. 61–78.
70. Трофімова О. Огляд українського ринку менеджмент-консалтингу / О. Трофімова. — Київ : GFA, 2006. — 34 с.
71. Украина: Анализ востребованности и оценка качества услуг аутсорсинга [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.hrd.com.ua/index.php/news/626-2012-09-03-12-07-04>.
72. Україна: огляд урбанізації. — Вашингтон : Міжнародний банк реконструкції та розвитку, Світовий банк, 2015. — 196 с.
73. Фріланс-біржа Upwork [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.upwork.com/>.
74. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
75. Цителадзе Д. Методология создания самоорганизующейся российской экосистемы инновационного бизнеса / Цителадзе Д. // Инновации. — 2011. — № 6. — С. 9–18.
76. Andersen T. The role of employment service providers : guide to anticipating and matching skills and jobs. European Training Foundation / Andersen T., Feiler L., Schulz G. ; European Centre for the Development of Vocational Training; International Labour Office. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. — 128 p.
77. Bogliacino F. R&D and employment: An application of the LSDVC estimator using European data / Bogliacino F., Piva M., Vivarelli M. // Economics Letters. — 2012. — 116,1. — P. 56–59 [Electronic resource]. — Available at: [10.1016/j.econlet.2012.01.010](http://dx.doi.org/10.1016/j.econlet.2012.01.010).
78. Buerger M. Regional dynamics of innovation: Investigating the co-evolution of patents, research and development (R&D), and employment / Buerger M., Broekel T., Coad A. // Regional Studies. — 2012. — P. 565–582 [Electronic resource] — Available at: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00343404.2010.520693?journalCode=cres20> 10.1080/00343404.2010.520693.
79. Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors: Issues Paper for the Global Dialogue // Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors (Geneva, 24–26 October 2016) [Electronic resource] — Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf.
80. Employed HRST by category, age and NACE Rev. 2 activity [Electronic resource] — Available at: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hrst_st_nsec2&lang=en.

81. ILOSTAT. Employment by occupation and activity [Electronic resource]. – Available at: <http://www.ilo.org>.
82. Erawatch Country Reports 2012: Ukraine [Electronic resource]. – Available at: http://erawatch.jrc.ec.europa.eu/erawatch/opencms/information/reports/country_rep.
83. European Innovation Scoreboard 2016 [Electronic resource]. – Available at: http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/facts-figures/scoreboards_en.
84. European Monitoring Centre on Change: European Restructuring Monitoring Quarterly [Electronic resource]. – Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/erm-quarterly-newsletters>.
85. Fernández-Masías E. More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe / Enrique Fernández-Masías, John Hurley ; European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions. – Dublin, 2008. – 100 p.
86. Harrison R. Does Innovation Stimulate Employment? A Firm-level Analysis Using Comparable Micro-data From Four European Countries / Harrison, R., Jaumandreu, J., Mairesse, J., Peters, B. // NBER Working Paper. – 2008. – P. 29–43.
87. Ilich L. Evaluation of Matching Skills and Jobs / L. Ilich // International Relations 2016 «Current issues of world economy and politics» Conference proceedings 17th International Scientific Conference Smolenice Castle 1 –2 December 2016. [Medzinárodné vzťahy 2016 Aktuálne otázky svetovej ekonomiky a politiky]: Volume of Scientific Papers. - Bratislava: University of Economics in Bratislava, 2016. – P. 475–481.
88. Income from work after retirement in the EU. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012 [Electronic resource] – Available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1259en_0.pdf.
89. Issues paper for the Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Sectoral Policies Department. – Geneva, ILO, 2016.
90. Jamrisko M. These Are the World's Most Innovative Economies / M. Jamrisko, L. Wei. [Electronic resource]. – Available at: <http://www.bloomberg.com/news/articles/2016-01-19/these-are-the-world-s-most-innovative-economies>. – (Accessed 27 July 2016).
91. Jobs Online / [Nakamura A.O., Shaw K.L., Freeman R.B., Nakamura E., Pyman A.] // NBER. – Chapters Studies of Labor Market Intermediation. – 2009. – P. 27–65.
92. Jorgenson W.D. Information technology and U.S. productivity growth : Evidence from a Prototype Industry Production Account / Jorgenson W. D., Mun H., Samuels J. – 35 p. [Electronic resource]. – Available at: http://scholar.harvard.edu/files/jorgenson/files/02_jorgenson_ho_samuels19nov20101_2.pdf.
93. Labour market transitions of young women and men in Ukraine / [E. Libanova, A. Cymbal, L. Lisogor, I. Marchenko, O. Iarosh] – Geneva, International Labour Office, 2014. – 105 c.

94. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance / International Labour Office, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department. — Geneva : ILO, 2013. — С. 13–16.

95. New forms of employment / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Electronic resource] — Available at: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/11/New-forms-of-employment.pdf>.

96. Rogers E.M. Diffusion of Innovations. — 4th edn. / E.M. Rogers. — NY : The Free Press. 1995.— 165 p.

97. Salido Eduardo. The Accelerator and Incubator Ecosystem in Europe / Salido Eduardo, Marc Sabás and Pedro Freixas. Telefónica Europe (2013) [Electronic resource]. — Available at: <https://drive.google.com/file/d/0B-enzwV-fhqUbXdBZ1BvRXBrc-Wc/view>

98. Shapero A. Managing professional people: understanding creative performance / A. Shapero. — NY : Free Press, 1985. — 252 p.

99. Social contract and the future of work: Inequality, income security, labour relations and social dialogue: Future of Work Centenary Initiative, Issue Note Series. — International Labour Office, Geneva, ILO, 2016. — 10 p.

100. Stockholm Labour market policy database. Methodology [Revision of June 2006] Eurostat. — Luxemburg : Office for Official Publications of the European communities, 2006. — 64 p.

101. The 21 New Sales Core Competencies for Modern Selling [Electronic resource]. — Available at: <http://www.omghub.com/salesdevelopmentblog/tabid/5809/bid/107555/The-21-New-Sales-Core-Competencies-for-Modern-Selling.aspx>.

102. The Global Innovation Index 2015 [Electronic resource] — Available at: <https://globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/GII-2015-v5.pdf>.

103. The Seventh Framework Programme for research and technological development (Taking European Research to the Forefront) for the period 2007 to 2013 (December 2002 Edition) [Electronic resource]. — Available at: https://ec.europa.eu/research/fp6/pdf/fp6-in-brief_en.pdf.

104. World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs / International Labour Office. — Geneva : ILO, 2015. — 164 p.

105. Παρουσίαση του New World of Work [Presenting the new world of work] [Electronic resource]. — Available at: <http://www.microsoft.com/hellas/presspass/news/february-17-2012.aspx>.

РОЗДІЛ 3. МОЖЛИВОСТІ ТА РИЗИКИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

3.1. Формування сприятливого середовища для реалізації інноваційної зайнятості

Посилення тенденцій глобалізації світового економічного простору, що супроводжується впровадженням нових технологій, обумовлює прискорення глибинних трансформацій ринку праці. Пріоритетами цих трансформацій є якісне перетворення робочих місць і трудових відносин, що базується на взаємодії роботодавців та найманих працівників із використанням високих технологій та інформаційних мереж, а у віддаленій перспективі — трансформація суспільних відносин та механізмів людського розвитку.

Застосування високих інформаційних технологій вже стало реальністю для ринків праці окремих фінансових, ІТ та інших послуг. На їхній основі вже сьогодні формуються нові соціальні технології міжособової взаємодії, які поширюються на суспільному рівні. Надалі передбачається поширення інформаційних та соціальних технологій на традиційні галузі, де змінюються як технологічні процеси, так і інфраструктура реалізації відносин зайнятості.

Формування та становлення національної інноваційної системи у сфері праці передбачає стимулювання розвитку підприємництва, посилення ролі інтелектуальної та інноваційної компоненти у розвитку сфери зайнятості, що підвищує кваліфікаційні вимоги до робочої сили. Сьогодні для високотехнологічних секторів економіки характерне зростання попиту на висококваліфікованих професіоналів-універсалів, які не тільки мають спеціалізовану професійну підготовку. Характерною для них є здатність до опанування навичками підприємницької та управлінської діяльності, можливість прийняття інновацій та зростання інформаційної компетентності. На думку І.Л. Петрової, в епоху нової економіки від працівників вимагатимуться особливі якості — креативність, ініціатива, самокерованість, які залежать не тільки від одержаної освіти [28].

Розбудова інноваційної, інтелектуальної економіки має органічно доповнитися формуванням нового типу відносин між соціальною державою, суб'єктами підприємництва і громадянами на основі взаємної відповідальності. Це потребує, з одного боку, прийняття державою зобов'я-

зань, спрямованих на забезпечення інтересів громадян; з іншого боку, підприємства і громадяни повинні виконувати встановлені правила, свої обов'язки перед суспільством, державою, іншими людьми, обмежувати діяльність соціально-етичними нормами [7].

Готовність до генерації, освоєння та поширення інновацій (з позицій держави та населення) також є одним із найважливіших компонентів процесу реалізації інноваційних перспектив розвитку суспільства.

Особистісні риси людини (креативність, творчий підхід до вирішення поставлених завдань, новаторство) стають важливими передумовами посилення готовності до сприйняття інновацій. Однак сприйнятливість до інновацій може трактуватися як суб'єктивна характеристика, притаманна окремій особистості, тоді як готовність до сприйняття інновацій, до участі в інноваційній діяльності залежить від об'єктивних чинників, пов'язаних з наявністю розвиненого інноваційного середовища, мотивацією до участі в інноваційній діяльності. Ступінь готовності до сприйняття інновацій залежить, передусім, від розвиненості мотиваційної компоненти (усвідомлення ролі інноваційних технологій у суспільному прогресі), когнітивної компоненти (сукупності знань, навичок та умінь, зорієнтованих на створення та поширення інновацій), креативної компоненти (здатності творчо підходити до вирішення завдань).

При цьому необхідно розмежовувати особистісний (індивідуальний) та суспільний рівні готовності до участі в інноваційній діяльності та формування інноваційної зайнятості. Зокрема, здатність до інноваційної діяльності характерна для достатньо обмеженої кількості учасників виробничих процесів, оскільки інноваційність, креативність, новаторство не завжди посідають пріоритетні позиції у переліку особистісних характеристик людини. Саме тому можливості формування та реалізації інноваційного потенціалу суспільства на сучасному етапі розвитку цивілізації залежать від створення «критичної маси» особистостей, здатних системно й конструктивно мислити, швидко знаходити потрібну інформацію, приймати адекватні рішення, створювати принципово нові ідеї в різних галузях знання [4]. При цьому сприйнятливість до нового, інноваційного мислення формується у ранньому віці, а професійна зорієнтованість на інноваційну діяльність, рівень сформованості інноваційної поведінки набуваються у процесі освіти та подальшої професійної діяльності.

Серед найбільш серйозних викликів реалізації інноваційних перспектив трансформації ринку праці (з позицій держави та суспільства) треба виокремити, передусім, недостатньо високу готовність населення до сприйняття інновацій (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Готовність населення до сприйняття інновацій,
посилення творчого характеру роботи, %**

Соціокультурна характеристика громадян	Думка населення щодо властивості певних характеристик більшості українських громадян		
	не властиві	наскільки властиві, настільки не властиві	властиві
Інноваційна культура	19,9	26,7	44,4
Творче ставлення до роботи	18,5	28,2	45,3
Зацікавленість у змістовній роботі, з елементами творчості, готовність упроваджувати інновації	16,4	26,0	47,3

Джерело: [23].

Зокрема, незважаючи на те, що значна частка населення вважає інноваційну культуру властивою українським громадянам (44,3 %), загалом це не є критичною масою, оскільки майже 20 % населення відзначає, що ці риси не притаманні нашим співвітчизникам. Творче ставлення до роботи також вважають здобутками українських громадян менше 50 % населення, так само як і зацікавленість у змістовній роботі, з елементами творчості, готовності упроваджувати інновації.

Можливості виникнення та розвитку інноваційних видів зайнятості навіть у високотехнологічних секторах економіки звужуватимуться за умов збереження значної частки рутинних, жорстко уніфікованих операцій. Зважаючи на достатньо інтенсивну експансію інформаційних технологій як закономірного етапу економічного розвитку, В.М. Глушков справедливо зазначав, що для попередніх етапів суспільного розвитку було характерним створення умов для механізації механістичних операцій, що систематично повторювалися, тоді як сучасний етап розвитку спрямований на забезпечення механізації рутинних розумових операцій [5]. Тобто, не тільки освітньо-професійний склад робочої сили, зайнятої на підприємствах та організаціях певних видів економічної діяльності, але й характер праці (монотонність / немонотонність, креативність / жорстко регламентоване виконання операцій) є важливими передумовами виникнення та розвитку інноваційних видів зайнятості.

Однак сприйнятливість до інноваційних змін може бути забезпечена лише на основі безперервного оновлення знань, систематичного підвищення кваліфікації. Згідно з даними *European Social Survey* (2012),

кількість працівників, які протягом останнього року відвідували курси чи тренінги з метою удосконалення професійних знань і навичок, становила в Україні 8,4 %, Великій Британії 30,7 %, Фінляндії 45,8 %, Норвегії 46,6 %. Відповідно до даних Інституту соціології НАН України, в Україні у 2012 р. 67,3 % працівників жодного разу не підвищували свою професійну кваліфікацію, 13,2 % удосконалювали свої знання та навички раз на декілька років [22]. Це значно ускладнює можливості реалізації інноваційних перспектив розвитку зайнятості в Україні.

Традиційно найбільш адаптованими до сприйняття інновацій, оновлення знань та залучення до інноваційної зайнятості є представники професійної групи «професіонали» (відповідно до чинного трудового законодавства, до професіоналів належать працівники, зайняті інженерно-технічними, економічними та іншими видами праці (агрономи, адміністратори, диспетчери, інженери, математики, механіки, психологи, соціологи, техніки, товаровознавці, фізіологи, художники, економісти, енергетики, юрисконсультанти та їхні асистенти)). Серед найважливіших ділових та особистісних рис професіоналів, сприйнятливих та здатних до інноваційної зайнятості, можна виокремити використання творчих, креативних підходів до розв'язання проблеми, наявність професійної компетентності; зацікавленість у професійному та особистісному саморозвитку; готовність до ризику у ході впровадження технічної розробки у виробництво; новаторський характер праці. Найбільшою мірою вищенаведеним характерним рисам професіоналів відповідають окремі професії галузі інформації та телекомунікацій, пов'язані з виконанням творчих, креативних функцій (рис. 3.1).

Водночас варто враховувати, що дані щодо професійної структури зайнятих у галузі інформації та телекомунікацій, отримані в результаті вибіркового обстежень економічної активності населення, не повною мірою відображають реальну ситуацію у найбільш інноваційно орієнтованій ІТ-сфері (оскільки до чисельності зайнятих у цьому виді економічної діяльності включаються, нарівні з професіоналами – ІТ-спеціалістами, і професіонали, зайняті у сфері телекомунікацій, поштово-кур'єрській службі, характер праці яких недостатньо інноваційний).

Значною залишається диференціація професій ІТ-сектора за рівнем інноваційності. Зокрема, за результатами опитування, проведеного на сайті *dou.ua* у травні 2016 р., у якому взяли участь 8188 респондентів (за оцінками експертів, кожний 12-й спеціаліст ІТ-індустрії), серед причин зайнятості в ІТ-індустрії респонденти визначили: інтерес до технологій (майже 82 % опитуваних); високу заробітну плату (50 %); перспективи професійного зростання (43 %); гнучкий графік або віддалена робота (27 %); можливість виїхати за кордон (21% опитуваних); *open-minded* колектив (17 %) [26].



Рис. 3.1. Динаміка змін професійної структури зайнятих у галузі інформації та телекомунікацій у 2012–2014 рр., % від загальної кількості зайнятих

Однак професіограми окремих професій ІТ-індустрії свідчать про пріоритетність значення творчих, креативних компонентів у переліку кваліфікаційних характеристик та вимог, притаманних професіоналам, зайнятим у цьому секторі (рис. 3.2). Так, не завжди високий рівень освіти гарантує наявність елементів інноваційної зайнятості (як у випадку професії дизайнер-візуалізатор), тоді як техніку-програмісту в основному притаманний монотонний характер праці, не пов'язаний зі створенням інновацій.

Розвиток технологій та відповідної культури взаємодії забезпечує усе більше можливостей для просторового розмежування, диверсифікації наукових, виробничих та логістичних процесів.

Ці ж тенденції створюють і нову інтеграційну платформу для новітніх форм кооперації розподіленої праці територіально віддалених учасників, які спеціалізуються на виконанні чітко регламентованих функцій та операцій.



Рис. 3.2. Порівняння професіограм окремих професій ІТ-індустрії

Становлення національної інноваційної системи у сфері праці передбачає підвищення вимог до робочої сили, стимулювання розвитку підприємництва, домінування інтелектуальної та інноваційної компоненти у сфері зайнятості. Посилення інноваційних засад розвитку суспільства та економіки обумовлює зміни характеру виробництва, форм організації виробництва та праці, що призводить до трансформації відносин взаємо-

дії роботодавцями та працівниками з використанням високих технологій та інформаційних мереж. Вплив зовнішніх чинників (передусім, глобалізації, інтернаціоналізації та міжкраїнової спеціалізації) проявляється як поширення інформаційних та соціальних технологій на економічне середовище, де змінюються технологічні процеси і інфраструктура реалізації відносин зайнятості.

Серед внутрішніх чинників впливу на підвищення інноваційної активності, реалізацію інноваційного потенціалу підприємств, зорієнтованих на інноваційний шлях розвитку, на розвиток інноваційних видів зайнятості, потрібно виокремити технологічний, інституційний базиси розвитку, нормативно-правову базу, організаційно-економічні основи та фінансові ресурси розвитку інновацій (рис. 3.3).

Саме технологічний базис формує можливості поширення інновацій, оскільки застарілі технології ускладнюють інноваційний поступ розвитку економіки. Водночас треба враховувати перманентний характер переваг інноваційності, які поступово втрачають конкурентні переваги у ході поширення масштабів інновацій.

Інституційні основи розвитку інновацій також суттєво впливають на формування інноваційного середовища, хоча для генерації, освоєння та поширення інновацій не завжди потрібна розвинена інфраструктура (інколи створення інновацій не потребує ресурсного забезпечення). Разом з тим, покращення бізнес середовища, полегшення умов започаткування бізнесу, розвиток інноваційного підприємництва сприяють розвитку інновацій (особливо у сфері більш гнучкого малого та середнього бізнесу).

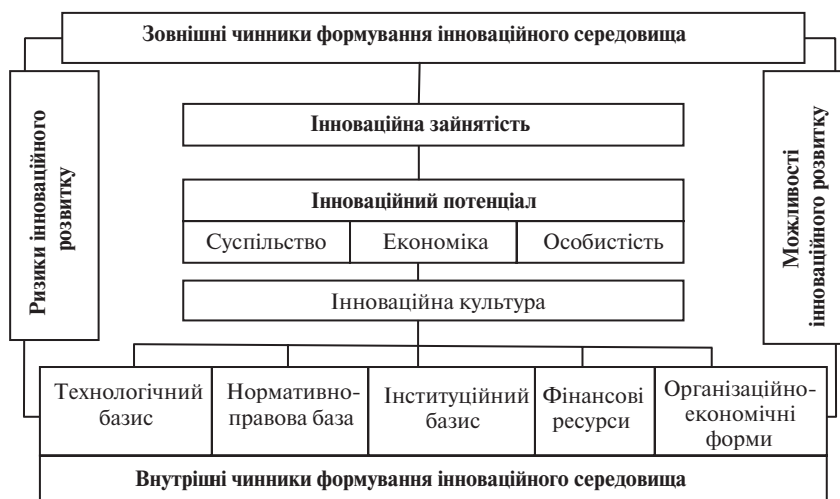


Рис. 3.3. Складові інноваційного середовища у сфері зайнятості

Удосконалення нормативно-правової бази також формує основи для розвитку інновацій в економіці та суспільстві, поширення їх на сферу зайнятості. Визначення пріоритетів інноваційного розвитку та розроблення відповідної нормативної бази покращує можливості розвитку інновацій у сфері зайнятості. Організаційно-економічні основи розвитку інновацій також впливають на теми та масштаби інноваційної зайнятості. При цьому варто враховувати, що обмеженість фінансових ресурсів суттєво ускладнює реалізацію інноваційних перспектив розвитку зайнятості.

Загалом, узгоджена дія основних компонентів інноваційного середовища у сфері зайнятості забезпечує можливості підвищення інноваційної активності економіки, суспільства та особистості. Це стосується інноваційної діяльності, спрямованої, на думку З.В. Юринець, на придбання, створення, розвиток, реалізацію інновацій у певних сферах діяльності суб'єктів господарювання завдяки управлінським впливам та реалізованим функціям, що мають різну результативність та інтенсивність [32].

Результативність інноваційної діяльності суб'єктів господарювання проявляється через реалізацію та нарошення інноваційного потенціалу, який трактується науковцями як сукупність можливостей і ресурсів (наукових, технічних, фінансових, нормативних) для забезпечення реалізації нововведень у виробництво [18]. Переважна більшість науковців виокремлює такі складові інноваційного потенціалу: витрати на НДДКР, наукові кадри, витрати на освіту, рівень освіти робочої сили, її кваліфікація та професіоналізм, обсяги торгівлі ліцензіями та їхній експорт, куплені патенти за кордоном і в Україні, наукоємність ВВП, експорт наукової продукції, продукування наукових знань, рівень життя населення [21].

Невід'ємним компонентом структури інноваційного потенціалу є рівень інноваційної культури, який істотно впливає на сприйнятливість суспільства, економіки та особистості до інновацій. При цьому інноваційну культуру науковці трактують як елемент інноваційного потенціалу, який характеризує рівень освітньої, загальнокультурної і соціально-психологічної підготовки особистості, суб'єктів господарювання та суспільства загалом до сприйняття і творчого втілення в життя ідеї розвитку економіки країни на інноваційних засадах [10]. Низький рівень інноваційної культури в суспільстві, неефективність державної інноваційної політики, слабка мотивація роботодавців та працівників до інноваційної активності значно обмежують можливості переходу до інноваційної моделі розвитку, загострюють ризики розвитку інноваційної зайнятості.

Загалом, саме реалізація інноваційного потенціалу суспільства, економіки та особистості на основі підвищення інноваційної активності усіх учасників цього процесу може забезпечити умови для розвитку інноваційної зайнятості.

Нині триває процес формування якісно нової продуктивної системи зайнятості населення та ринку праці, що характеризується трансформацією за видами економічної діяльності, формами зайнятості, соціально-демографічними та професійно-освітніми характеристиками населення.

Ефективне використання трудового потенціалу та забезпечення його конкурентоспроможності в процесі трансформації ринку праці в умовах соціально-економічного розвитку України залежить від комплексу факторів, пов'язаних, перш за все, з формуванням ефективних механізмів їх регулювання. Ці питання особливо важливі на сучасному етапі, який характеризується не тільки впливом на рівень зайнятості та конкурентоздатність економічно активного населення, а й несприятливими наслідками світової фінансово-економічної кризи. Тому розробка і ухвалення комплексу заходів, що сприятимуть трансформації ринку праці в Україні на основі стандартів розвинених країн є актуальною та призведе до зменшення негативного впливу світової кризи на економіку України.

Політика держави щодо структурної перебудови економіки повинна бути зорієнтована на проведення ефективної реструктуризації державних підприємств, забезпечення їх адаптації до ринкової кон'юнктури. Цей процес передбачає вирішення питань раціонального завантаження виробничих потужностей та виведення з дії потужностей, неперспективних з точки зору забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції; переоцінку основних виробничих фондів відповідно до їх реальної ринкової вартості; стимулювання внутрішнього попиту на конкурентоспроможні види вітчизняної продукції з високим вмістом доданої вартості; стимулювання розвитку інноваційних видів економічної діяльності, що стимулюють перехід економіки на інноваційні засади розвитку; удосконалення наявних систем менеджменту та корпоративного управління, що сприятиме поширенню інноваційних видів зайнятості.

3.2. Соціальні ризики і загрози розвитку інноваційної зайнятості

Дослідження інноваційних форм і сфер зайнятості в контексті реконструкції економіки України, безперечно, повинні ґрунтуватися передусім на економічному підході та відповідній методології. Проте і соціальну проблематику такої зайнятості ігнорувати ніяк не можна, оскільки очевидними є тісний взаємозв'язок і взаємообумовленість соціальних та економічних аспектів будь-яких господарських процесів. У кризових умовах, в яких перебуває сьогодні Україна, соціальні проблеми трудової сфери й економічної активності населення актуалізуються особливо гостро. Тому соціальні ризики і загрози інноваційної зайнятості як чинник реконструкції вітчизняної економіки мають бути належним чином враховані у процесі розроблення пропозицій стратегічного характеру.

Розрізняючи, з одного боку, ризики, а з іншого — загрози, якими характеризується інноваційна зайнятість, доцільно обрати таке тлумачення цих двох категорій [27, 24, 1]. Ризик — це стан чи ситуація невизначеності, що може мати як негативні, так і позитивні прояви та наслідки. Ризик стимулює розвиток господарських процесів, він є звичним та невід'ємним фактором прийняття і реалізації господарських рішень. Залежно від управлінських рішень і дій, ризик може обумовлювати як збитки, так і додаткові надбання. Загроза ж втілює негативні моменти існування ризику. Її реалізація не приносить зисків і, зазвичай, є небажаним явищем, що гальмує розвиток господарських процесів. На відміну від ризику, загроза явно і безпосередньо свідчить про порушення нормального функціонування економіки. Тому ризик видається первинним щодо загрози, перший є причиною другої.

На основі такої категоріальної диференціації у табл. 3.2 представлено ймовірні соціальні ризики, що можуть виникати в умовах використання інноваційної зайнятості, та загрози, обумовлені кожним із них.

Отже, вагомим соціальним ризиком інноваційної занятості можна вважати формування нового типу соціально-трудових відносин. Невизначеність, що супроводжує цю трансформацію, може мати позитивні і негативні інтерпретації. Як позитив треба сприймати, наприклад, дебіюкратизацію соціально-трудових відносин, краще врахування окремих індивідуальних потреб їх учасників у організації трудової діяльності тощо. Водночас треба зважати і відповідним чином реагувати на серйозні загрози, спровоковані цією ситуацією, описані нижче.

Таблиця 3.2

Соціальні ризики і загрози інноваційної зайнятості

Ризик (стан чи ситуація, що зумовлює невизначеність)	Загроза (реалізація негативних наслідків ризику)
Формування нового типу соціально-трудових відносин: індивідуалізація, атомізація цих відносин	— зниження соціальної згуртованості, мінімізація значення колективу та колективних дій; — зменшення ролі соціального діалогу, асиметрія соціально-трудових відносин
Зростання масштабу використання новітніх технологій: комп'ютеризація, віртуалізація трудових практик і процесів	— порушення балансу «життя — робота» на користь роботи (зменшення можливостей внутрішньосімейного спілкування, планування створення сім'ї, народження і виховання дітей, реалізації соціально-побутових потреб домогосподарства); — погіршення соціального здоров'я (ерозія соціального інстинкту, синдром самотності, втрата навичок міжособистісної взаємодії та соціальна дезадаптація); — погіршення психічного здоров'я (патологічний трудовоголізм, хронічний стрес, депресія, тривожність, девіантна поведінка); — погіршення фізичного здоров'я (порушення обміну речовин, неврологічні, вертебрологічні, психосоматичні захворювання)
Формування нового типу працівника із відсутністю суб'єктивної потреби у стабільності та своєрідним світосприйняттям	— деформація цінностей (підвищена актуалізація винагороди і прибутку, дегуманізація психіки); — «тунельне» і фрагментоване мислення (від проекту до проекту, від «дедлайну» до «дедлайну»)
Збільшення рівня особистої свободи	— зростання масштабів опортунізму у соціально-трудових відносинах (як з боку працівника, так і з боку працедавця); — нехтування імперативами біоетики, екологічної, інженерної, соціальної етики, елементарними приписами техніки безпеки

Зниження соціальної згуртованості, мінімізація суспільної ролі колективу та колективних дій [12]. Ця загроза пов'язана з такими нестандартними формами зайнятості як дистанційна зайнятість (телеробота), мозаїчність (фріланс), запозичена праця. За такої зайнятості відсутня необхідність безпосереднього або регулярного соціального контакту між колегами, між працівниками та менеджментом, між виконавцем та замовником трудових послуг. Як наслідок, трудовий колектив зокрема і со-

ціальна спільнота (загалом) втрачають у суспільстві своє значення як соціально-трудова інституція і форма взаємодії. За дистанційної зайнятості та самозайнятості колективу як такого може не існувати (або формується виключно віртуальний колектив). У випадку запозиченої праці колектив є непостійним, зі зміною учасників та відповідними стратегіями короточасних соціальних контактів («між чужаками»). Відсутність необхідності у тривалих контактах не дає шансу відносинам персоналізуватися, а людям — максимально пристосуватися один до одного та «спрацюватися». Спільність інтересів якщо і проявляється, то має явно строковий характер і вкрай обмежений предмет. Відокремлені працівники та тимчасові робочі команди — сумнівна за якістю і суттю основа для формування чи зміцнення соціальної згуртованості та солідарності: професійної, громадської чи будь-якої іншої. Такий характер зайнятості цілком підпорядковується так званому парадоксу Дж. Камфнера, відповідно до якого сьогодні все більше людей демонструють готовність пожертвувати соціальними свободами та знехтувати перевагами колективу заради індивідуальних свобод та особистих перспектив.

Зменшення регулятивної ролі соціального діалогу [13]. Індивідуалізований та тимчасовий характер працевлаштування робить недоцільною або неможливою участь сторін у системі соціального діалогу, поглиблюючи правову і статусну асиметрію в межах соціально-трудова відносин. За дистанційної зайнятості працівник залишається «один на один» з працедавцем у випадку конфліктних чи спірних ситуацій. Відбувається перерозподіл відповідальності за ефективність та безпеку організації трудового процесу на користь працівника («надлишкова» відповідальність та необхідність постійного самоконтролю за й без цього значного робочого навантаження). А у випадку запозиченої праці працівники не можуть розраховувати на вигоди, пов'язані з тривалістю стажу, на солідарність працедавця в питаннях соціального страхування. Вони можуть бути позбавлені права на страхові виплати за тимчасової втрати працездатності, на щорічну оплачувану відпустку тощо [14]. Для таких працівників звужуються можливості об'єднуватися у легітимну профспілку і у такий спосіб захищати свої права [9].

Як соціальний ризик може себе проявити і зростання масштабу використання новітніх технологій: комп'ютеризація, віртуалізація трудових практик і процесів. Потенціюючи масу позитивних змін (наприклад, мобільність працівників, необмежений доступ до інформації тощо), він може одночасно спричинити окреслені тут істотні загрози.

Порушення балансу «життя — робота» на користь роботи. За дистанційної зайнятості безперервне виконання трудових обов'язків вдома може негативно позначитися на відносинах всередині сім'ї. Працівник стає схильним присвячувати дітям та родині загалом менше часу, ніж це

природно необхідно – через постійну «присутність» робочих завдань у свідомості й у побуті. Для одиноких працівників також існує небезпека: заповнення роботою дозвілля може не тільки зменшити можливості створення сім'ї, планування народження дітей і їх виховання, а й навіть спричиняти труднощі реалізації побутових потреб (наприклад, візит до перукаря, стоматолога тощо). Гнучкий графік, який нерідко є необхідністю в умовах інноваційної зайнятості, може вимагати безперервної роботи протягом чи не цілої доби. Звісно, часу на інші життєві аспекти за такого режиму фізично не вистачає.

Погіршення соціального здоров'я через обмеження живого спілкування. За дистанційної занятості чи самозайнятості зникає необхідність «ходити на роботу» та виконувати пов'язані з цим щоденні соціальні ритуали. Робоче місце перестає бути плацдармом для всесторонньої соціалізації особистості та вдосконалення соціальних навичок. Позбавлені можливостей розвитку, такі навички деградує і втрачаються. Соціальний інстинкт, який власне робить людину біосоціальною істотою, «відмирає». Це може позначитися не тільки на якості професійного спілкування, а й обумовити складнощі міжособистісної комунікації загалом (поза роботою). Людина ризикує поступово перетворитися на похмурого та самотнього інтроверта із численними соціальними фобіями, органічно нездатного формувати та підтримувати соціальні контакти (попри те, що це не було її свідомим вибором). Особливо небезпечною така ситуація видається для молодих працівників, які вперше виходять на ринок праці. У таких працівників несформовані ні трудові, ні соціальні навички: бар'єри для реалізації соціальної складової, ймовірно, вплинуть негативно і на професійну. Адже необхідний професійний досвід, як правило, набувається в ході спілкування із колективом та більш досвідченими колегами.

Соціальне відторгнення і дискримінація. Особливі кваліфікаційні вимоги («цифрова» компетентність) чи критерії особистого характеру (вік, психологічна гнучкість) за інноваційної зайнятості обумовлюють небезпеку дискримінації стосовно окремих категорій працівників. Така зайнятість орієнтована на залучення більшою мірою молодих працівників, які освоїли новітні інформаційні (мережеві) технології та готові швидко і ефективно освоювати й використовувати в роботі ультрасучасні технологічні новинки. Консерватизм світосприйняття і відносно недостатня технологічна (інформаційна) компетентність можуть становити бар'єри для залучення працівників середнього і старшого віку.

Погіршення психічного здоров'я. Віртуалізація та усе вищий темп робочих процесів, дефіцит спілкування створюють додаткові підстави для розвитку хронічного стресу й емоційного вигорання. У найбільш драматичних випадках виявляються реальними прояви клінічної депресії та навіть патологічно афективні стани, за яких людина не здатна конт-

ролювати свої вчинки та може завдати шкоди собі чи тим, хто поруч. Інноваційна зайнятість безальтернативно вимагає від людини високої готовності включитися в робочий процес будь-коли і будь-де і працювати безперервно. Така готовність – ніщо інше як трудоголізм, що сам собою є патологічною залежністю й, як і будь-яка залежність, у довгостроковій перспективі є деструктивною стосовно психічного здоров'я. Крім того, окремі сфери використання інноваційної зайнятості є надміру віртуалізованими (наприклад, програмування). На цьому ґрунті можуть проявитися психічні порушення, пов'язані розладами суб'єктивного сприйняття фізичної реальності.

Погіршення фізичного здоров'я. Інноваційна зайнятість дуже часто пов'язана зі скороченням фізичної активності та зростанням масштабів «сидячої роботи». Це може порушити нормальний фізіологічний стан людського організму, спричинивши передусім захворювання опорно-рухової системи. Викривлення хребта, остеохондроз – постійні супутники «сидячих» працівників. Наслідком у довгостроковій перспективі можуть стати серйозні порушення рухової здатності, не кажучи про інтенсивний біль. Ця проблема, очевидно, посилить проблему дефіциту фізичної активності. Вразливість організму до хвороб зростатиме. Можуть проявитися серцево-судинні недуги (особливо, у поєднанні із робочим стресом), метаболічні дисфункції (зайва вага, анорексія, діабет). Ймовірними також є порушення зору – через надмірне використання в роботі цифрових зображень та перенапруження зору – особливо в осіб, схильних до цього. Дефіцит фізичної активності у поєднанні із дефіцитом спілкування та робочим стресом здатен обумовити низку психосоматичних захворювань (гіпертензію, артрит, мігрень тощо). «Сидячий» характер занятості без чіткого розпорядку дня може негативно впливати на якість харчування, формуючи деструктивні гастрономічні звички (безсистемний прийом їжі, неконтрольоване вживання продуктів фаст-фуду, зловживання кофеїном та іншими стимуляторами тощо). Це, очевидно, рано чи пізно веде до ураження шлунково-кишкового тракту. Загроза постає не тільки від «сидячої» роботи, а й тоді, коли робочий процес вимагає контакту зі специфічними речовинами. Особливо це стосується дистанційно зайнятих чи самозайнятих працівників, які самостійно відповідають за організацію праці. Свідомо чи несвідомо, такий працівник може ігнорувати небезпечність токсинів, канцерогенів, вірусів і бактерій у матеріалах чи рідинах, з якими йому доводиться працювати. Як наслідок, можливі онкологічні, неврологічні чи навіть репродуктивні негаразди.

Ще одним соціальним ризиком інноваційної зайнятості видається формування нового типу працівника із відсутністю суб'єктивної потреби у стабільності [15] та своєрідним сприйняттям соціальної дійсності. Безумовно, нове соціальне та виробниче середовище використання праці не

може миритися зі старим способом мислення і мусить змінювати залучених людей, а також залежати від цих змін. Але внутрішня трансформація особистості працівника так само не може відбуватися безпроблемно, матеріалізуючи нові загрози, серед яких деформація цінностей і «тунельне» та фрагментоване мислення.

Деформація цінностей. Строковий характер інноваційної занятості, непостійність та дискретність соціально-трудових відносин актуалізують особливе значення поточного моменту та можливостей, які він пропонує. При цьому може нівелюватися або применшуватися значення перспективи як такої. Цінності, які слугують досягненню сьогоденних цілей (наприклад, достаток і комфорт), можуть різко превалювати над цінностями, спрямованими у майбутнє (наприклад, дружба і «добре ім'я»). Крім того, учасники таких відносин, ймовірно, сприйматимуть себе, своїх візаві та людські взаємини виключно як інструмент досягнення визначених цілей. Матиме місце дегуманізація психіки як парадоксальна нездатність людей розуміти і цінувати прояви власне людської природи в найширшому сенсі.

«Тунельне» та фрагментоване мислення. Характерний для інноваційної занятості строковий «проектний» підхід до трудової діяльності (від проекту до проекту, від дедлайну до дедлайну) спричинює розвиток особливого ментального стану, який не передбачає цілісного сприйняття ні власне трудової діяльності, ні її соціального контексту. Виконавці та замовники трудових послуг мобілізуються довкола певного завдання, свідомо чи несвідомо ігноруючи різноманіття інших проблем і аспектів. З часом таке мислення стає деструктивною звичкою, яка не сприяє функціональній системності та узгодженню в часі і просторі окремих технологічних процесів і впливів. За таких умов сумнівною стає здатність інноваційно зайнятих осіб проектувати довгостроковий ефект своєї діяльності. Новий «сегментований» трудовий менталітет, ймовірно, зумовлюватиме фрагментацію сприйняття соціального буття загалом. Неузгодженими між собою строковими «проектами» поставатимуть ті чи інші події особистого чи соціального життя (на рівні індивіда — кар'єра, шлюб тощо, на рівні соціуму — прийняття політико-управлінських рішень у сфері публічних фінансів чи державної монетарної політики тощо). Крім того, в окремих сферах використання інноваційної занятості, де здійснюється масштабний науково-творчий пошук (техніко-інженерні, вірусологічні, генетичні дослідження), ефект «тунельного» і фрагментованого мислення може проявитися як ментальна зацикленість, своєрідна «закоханість» у конкретну — необов'язково конструктивну — ідею, подальша реалізація якої може мати сумні наслідки.

Дуже обережним і зваженим має бути суспільне ставлення до такого соціального ризику як збільшення рівня особистої свободи. Адже попри

очевидне розширення спектру людських можливостей, що є загалом позитивною зміною, він актуалізує істотні загрози, а саме опортуністичну поведінку, нехтування правилами етики та техніки безпеки.

Зростання масштабів опортуністичної поведінки (як з боку працівника, так і з боку працедавця) [2]. Окремі форми інноваційної зайнятості, наприклад, дистанційна занятість, самозайнятість, не передбачають безпосереднього контролю за трудовим процесом з боку замовника. Слабкою є можливість впливу на трудову дисципліну. Це вимагає наявності у працівника певних моральних рис (розвинутого почуття обов'язку, сумлінності і порядності), а також практичних навичок самодисципліни. Водночас, «спокуси» порушити умови трудових домовленостей для дистанційно зайнятих чи самозайнятих є значними — саме через недостатність контролю та фактичне існування безлічі можливостей (підстав) це зробити. Працівник також може свідомо нав'язати виконання своїх зобов'язань стороннім особам (наприклад, членам родини, неповнолітнім особам тощо), залучаючи їх попри їхню волю або маніпулюючи їхньою лояльністю. Крім того, деякі працівники (незалежно від віку, статі, досвіду) виявляються психологічно нездатними до безперервної самостійної праці й органічно потребують зовнішніх вказівок і рамок [20]. Таку індивідуальну особливість не можна вважати вадю, але рахуватися з нею повинні і працівники, і працедавці. Треба також мати на увазі, що у замовника може бути відсутня достовірна інформація про кваліфікацію виконавця (т. зв. інформаційна асиметрія). Професійна здатність працівника виконувати конкретну роботу може виявитися сумнівною, але, на жаль, постфактум. А в разі використання запозиченої праці, коли штату в організації як такого не існує, працедавець не завжди може розраховувати на організаційну лояльність залученого персоналу, що теж збільшує ймовірність трудового опортунізму. Для працівників небезпека зіткнутися з проявами недобросовісної поведінки з боку працедавця також є реальною. Організаційна та структурна гнучкість і свобода, яку уможливорює для нього використання інноваційних форм зайнятості, далеко не завжди трансформується в гідну оплату праці для залучених ним працівників, у послідовне дотримання її строків тощо. «Спокуси» безкарно зловживати цією свободою посилюються через украї обмежені можливості захисту трудових прав у самих працівників.

Нехтування імперативами біоетики, екологічної, інженерної, соціальної етики, елементарними приписами техніки безпеки. В деяких сферах інноваційної зайнятості, де готується підґрунтя для науково-технічного «прориву» (клонування, штучний інтелект тощо), загострюються етичні проблеми взаємодії людини та природи, людини та техніки, взаємодії сучасного та майбутніх поколінь. Технологічний прогрес, який значною мірою забезпечується працівниками, залученими в інноваційні форми

зайнятості, відкриває все нові горизонти розвитку для людства, проте становить серйозну небезпеку для сталості цього розвитку. Працівники-інноватори мають не тільки володіти досконалими знаннями про потенційні переваги і виклики втручання у природні та соціальні процеси, але й бачити межу цього втручання. На жаль, таке бачення можна втратити, надто захопившись новітніми досягненнями чи задовольняючи персональні амбіції. Може загостритися також питання соціальної справедливості та рівного доступу до інноваційних благ. Стане реальністю новий вимір нерівності — між «цифровим» та «аналоговим» світами (професіями, містами, країнами). Ці проблеми і побоювання активно обговорюються нині в межах дискурсу щодо т. зв. четвертої промислової революції, започаткованого Всесвітнім економічним форумом у Давосі у 2016 р. [8]. В інших сферах, де домінують інноваційні (нестандартні) форми зайнятості, характерна гнучкість і швидкий темп робочих процесів і свобода взаємодії учасників може мати наслідком навмисне чи випадкове ігнорування базових принципів техніки безпеки в гонитві за негайними результатами (наприклад, прибутком або іміджевими зисками). Так, масовими можуть виявитися зведення інфраструктурних об'єктів сумнівної надійності (багатоповерхових будинків, мостів, газопроводів, електромереж тощо), які загрожують життю і здоров'ю.

Інноваційні форми зайнятості спричиняють якісні зрушення ринку праці та пов'язані з формуванням певних ризиків для працівників, роботодавців, держави і суспільства, зокрема щодо: зменшення постійної та прямої зайнятості, зростання безробіття, зниження ціни праці та якості зайнятості, посилення і викривлення ринкової конкуренції. В умовах конкурентної економіки відсутність прав і гарантій у працівників може входити у протиріччя з інтересами роботодавця, оскільки формує його негативний імідж, перешкоджає набору і закріпленню працівників в деяких секторах економіки (наприклад, у будівництві). Компаніям важко підвищувати продуктивність праці за наявності погано навченої та швидко змінюваної робочої сили. У випадку, коли роботодавець не інвестує в професійну підготовку, ненавчені працівники мають більший ризик нещасного випадку на робочому місці, зокрема, під час роботи в умовах підвищеного ризику.

Позитивними результатами впровадження інноваційних форм зайнятості для працівників є: підвищення рівня віртуальної трудової мобільності, що знімає обмеження, пов'язані з місцем фізичного знаходження і дає змогу розширити доступ до ринків праці та сферу прикладання трудових зусиль; можливість поєднувати роботу з навчанням та іншою корисною діяльністю (волонтерська праця, догляд за дітьми, вирішення сімейних проблем тощо) за допомогою гнучких форм зайнятості.

Водночас, працівники, зайняті на умовах нестандартної зайнятості, стикаються з такими проблемами:

- відсутність постійного робочого місця та зростання ризику безробіття;
- погіршення умов зайнятості, оплати праці й безпеки на робочому місці, недотримання й / або втрата трудових прав і гарантій;
- втрата гарантій пенсійного забезпечення, інших соціальних пільг, гарантій і компенсацій галузевого характеру;
- відсутність права на отримання страхового відшкодування у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (допомога по безробіттю, виплати з тимчасової непрацездатності та у зв'язку з нещасним випадком на виробництві).

Позитивними ефектами інноваційних форм зайнятості для суспільства і держави є підвищення трудової та соціальної мобільності населення, його конкурентоспроможності на ринку праці та, як наслідок, зростання доходів і зменшення нерівності, поліпшення якості життя, пов'язане з розширенням можливостей працівників щодо отримання освіти, виховання дітей, догляду за старшими членами суспільства, забезпечення здорового способу життя тощо. Водночас, недостатня якість зайнятості гальмує соціально-економічний розвиток, формує небезпечні умови життєдіяльності, викривлює ринкову конкуренцію, призводить до втрати працівниками трудових прав і збільшує розшарування суспільства. Для держави й суспільства найбільш важливими є ризики, пов'язані з ускладненням ідентифікації роботодавця й визначенням статусу зайнятості працівників, від яких залежать способи сплати податків та внесків. Саме вони призводять до формування небезпечних умов життєдіяльності, загроз для безпеки і здоров'я третіх осіб (зокрема, внаслідок понаднормової роботи), а також фінансових втрат бюджетів і системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

На основі аналізу впливу чинників у межах релевантної ретроспективи та сьогодення діагностовано основні ризики та загрози поточному та перспективному розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні.

1. Зниження соціальної згуртованості, мінімізація суспільної ролі колективу та колективних дій. Як наслідок, трудовий колектив зокрема і соціальна спільнота загалом утрачають у суспільстві своє значення як соціально-трудовий інститут і форма взаємодії.

2. Зменшення регулятивної ролі соціального діалогу. Індивідуалізований та тимчасовий характер працевлаштування, високий рівень неформальності, слабкість сучасних суб'єктів соціального діалогу робить недоцільною або неможливою участь сторін у системі соціального діалогу.

логу, поглиблюючи правову і статусну асиметрію в межах соціально-трудових відносин.

3. Старіння робочої сили формує цілий ряд ризиків:

- поступова деформація показників заміщення робочої сили новими поколіннями зумовлює погіршення її якісних характеристик, що з високим ступенем імовірності справлятиме гальмівний вплив на процеси генерування та впровадження інновацій не лише у сфері зайнятості;
- погіршення умов накопичення практичного інноваційного досвіду молодією робочою силою;
- посилення впливу контингентів робочої сили старших вікових груп на життєві цінності молодих працівників. Це може проявлятися у розповсюдженні, сприйнятті та використанні застарілих (архаїчних) моделей трудової поведінки, втраті ініціативності молоді;
- розбалансування територіальної та соціальної мобільності робочої сили, пов'язаних із міграцією молоді та ускладнення шляхів соціальної мобільності для молоді.

4. Консервація наявної системи використання соціального потенціалу зайнятих формує такі загрози:

- поглиблення розриву між освітньою системою та потребами господарства. Головним негативним наслідком такої ситуації стане те, що молоді фахівці з невисоким рівнем підготовки не матимуть можливостей до активної генерації інновацій на конкретному робочому місці. Одночасно природно високий рівень їх адаптивності буде сприяти більш кращому пристосуванню до традиційних та рутинних умов праці, аніж до нових інноваційних;
- звуження кумулятивних можливостей працівників до накопичення необхідних практичних знань і навичок;
- індивідуалізація та атомізація зайнятості деформує солідарні та кооперативні здібності працівників, унеможливорює формування системи ефективної комунікації, яка забезпечує процеси формування, сприйняття та розповсюдження інновацій.

5. Основними ризиками подовження поточних тенденцій трансформації інституційно-комунікативного середовища функціонування сфери зайнятості є:

- консервація сформованих у суспільстві установок та стереотипів стосовно ефективності зайнятості та престижності роботи у певних сферах економічної діяльності й за окремими професіями;

- ситуативність, непослідовність і фрагментарність державної політики стосовно пріоритетів інноваційного розвитку господарського комплексу країни;
- можливий агресивний вплив на спрямованість та ефективність упровадження інноваційної зайнятості з боку більш розвинутих країн.

6. Ключовими ризиками збереження наявної системи доходів від зайнятості для розвитку інноваційного середовища зайнятості є:

- поглиблення майнового розшарування між зайнятим населенням відповідно до виконуваних ролей у сфері зайнятості загрожує різноспрямованому впливу на мотиви сприйняття, або ж відхилення інноваційних змін;
- поступове погіршення структури витрат зайнятого населення, особливо щодо зниження частки витрат на інвестиції в освіту, заощадження, індивідуальний розвиток;
- зростання загрози переходу до категорії бідних тієї частини працюючого населення, яка за більшістю показників освітнього, професійного та фахового рівня, суспільної активності складає основу середнього класу;
- занепад системи мотивації у основних інноваційно активних сферах діяльності формує загрозу кумулятивного негативного впливу більшості ризиків та загроз інноваційному розвитку соціально-економічної системи країни.

7. Інноваційні форми зайнятості посилюють ризики щодо зменшення постійної та прямої зайнятості. Недостатня якість зайнятості гальмує соціально-економічний розвиток, формує небезпечні умови життєдіяльності, викривлює ринкову конкуренцію, призводить до втрати працівниками трудових прав і збільшення розшарування суспільства. Для держави й суспільства найбільш важливими є ризики, пов'язані з ускладненням ідентифікації роботодавця й визначенням статусу зайнятості працівників, від яких залежать способи сплати податків і внесків. Саме вони призводять до формування небезпечних умов життєдіяльності, загроз для безпеки і здоров'я третіх осіб (зокрема, внаслідок понаднормової роботи), а також фінансових втрат бюджетів і системи загальнообов'язкового державного соціального страхування:

- зниження ефективності управління організацією, погіршення корпоративної культури, зростання соціальної напруженості в колективі;
- втрата керованості виробничими процесами, розрив технологічних ланцюжків, зниження якості продукції (послуг);

- наявність ризиків збереження майна, безпеки і витоку відомостей конфіденційного характеру внаслідок нерегульованого доступу до документів, даних і матеріальних цінностей компанії;
- погіршення охорони праці та зниження безпеки виробництва, збільшення часу вирішення проблем в аварійних ситуаціях;
- недостатня якість вибору робочої сили посередниками, висока плінність кадрів.

8. Подальша стагнація культури соціального діалогу обумовлює високий ризик провалу процесів демократизації у формуванні інноваційно-орієнтованої політики зайнятості, обмежує можливості конструктивного регулювання ринку праці.

9. Слабка інституційна спроможність публічної інфраструктури ринку праці обумовлює високі соціальні ризики зайнятості в інноваційних секторах економіки. Істотні проблеми інституціональної спроможності мають навіть такі потужні державні агенти на ринку праці як ДСЗ та Державна служба України з питань праці (Держпраці).

Отже, множина соціальних ризиків, якими характеризується інноваційна зайнятість, охоплює такі ключові аспекти: формування нового типу соціально-трудових відносин; комп'ютеризація, віртуалізація трудових практик і процесів; формування нового типу працівника; збільшення рівня особистої свободи. Без належних управлінських заходів кожен із цих ризиків може стати причиною визначеного переліку серйозних загроз функціонування економіки.

Сучасний етап соціально-економічного розвитку країни характеризується принаймні двома тенденціями. По-перше, різко зростає роль нематеріальних чинників у забезпеченні економічного зростання країни, що в кінцевому випадку знаходять своє відображення у здібностях і можливостях людини, в якості людського капіталу. Другою важливою тенденцією є глобалізація, на тлі якої спроможність залучати та утримувати кваліфіковану робочу силу є одним із наріжних факторів конкурентоспроможності країни. Активний вплив цих тенденцій на соціально-економічний розвиток держави зумовлює необхідність дослідження характеру та наслідків освітніх змін, оскільки система освіти бере безпосередню участь у забезпеченні людського розвитку й інноваційного технологічного поступу країни.

Необхідно відмітити, що освітні зміни лежать в основі процесів перетворень, які можуть мати як позитивний, так і негативний вектори руху та набувати різних форм (рис. 3.4).

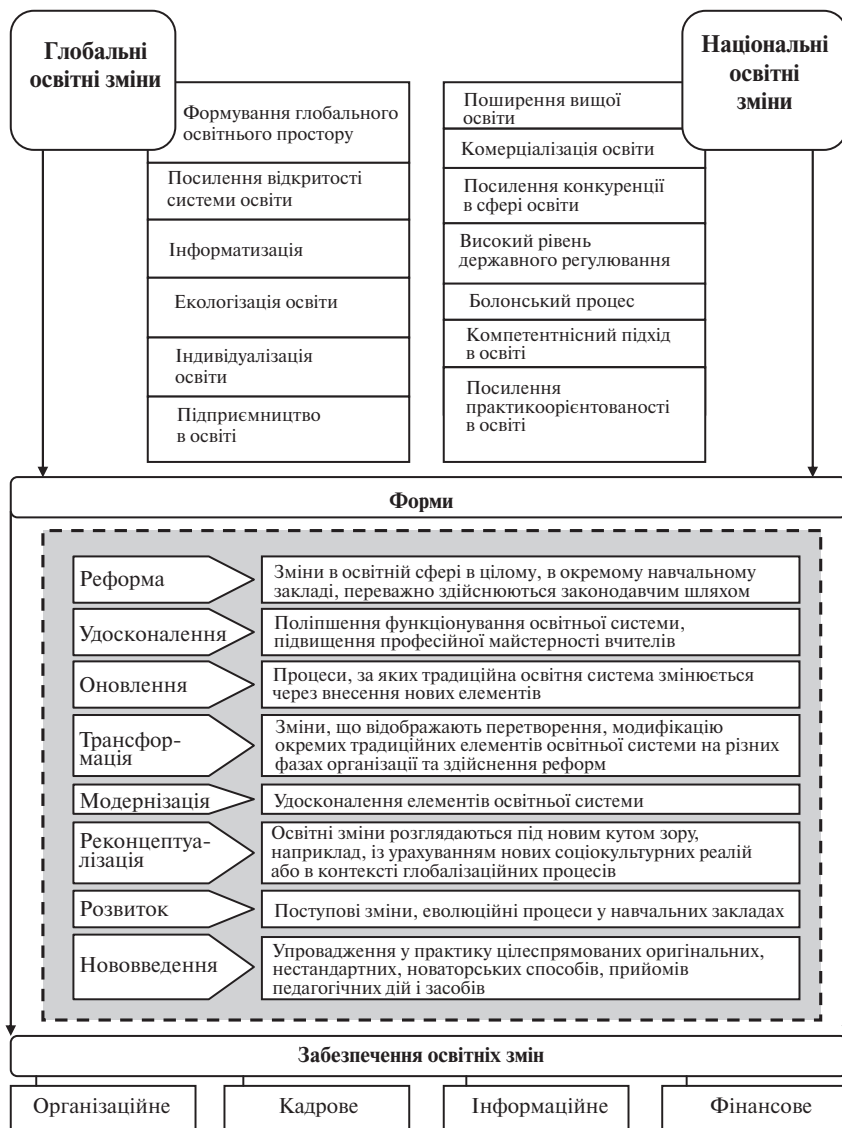


Рис. 3.4. Сучасні освітні зміни, що впливають на якість робочої сили та реалізації можливості трансформації ринку праці

Джерело: [3, 31].

Забезпечення поліпшення якісних параметрів робочої сили можна досягти за умови розвитку освітньої системи України з урахуванням освітніх змін, які відбуваються як на світовій арені, так і на національному рівні. При цьому треба зважати на те, що освітні зміни, спрямовані на удосконалення організаційного, інформаційного, кадрового, фінансового забезпечення системи освіти, а також професійної підготовки, покликані забезпечити підвищення якості знань, вмінь, рівня формування компетенцій, професійної мобільності індивіда, а, отже, й поліпшення якісних параметрів робочої сили в цілому. Ці освітні зміни чинять вплив і на розвиток освітньої системи, і на соціально-економічний розвиток України в цілому. Так, глобалізація, яка є результатом людських інновацій та технологічного прогресу, неминуче впливає на розвиток системи освіти, в межах якої здійснюється підготовка спеціалістів, які ці інновації створюють і реалізують.

На думку деяких науковців, характерними рисами глобалізації в освітній сфері є уніфікація знань та загальне прагнення країн світу до досягнення високої якості освіти [16]. Саме остання повинна забезпечити такий рівень підготовки робочої сили, який дасть їй змогу бути конкурентоспроможною не тільки на національному, а й на світовому ринку праці [3].

З розвитком процесів глобалізації й інтернаціоналізації економіки та бізнесу перед вищою освітою постають нові цілі — підготовка професійних кадрів, здатних ефективно працювати в умовах глобального ринку, що змінюються. Інтернаціоналізація освіти переслідує різні цілі, серед яких: диверсифікованість і зростання фінансових надходжень через залучення іноземних студентів на платне навчання; розширення навчальних планів і навчання своїх студентів у закордонних вищих-партнерах; розширення регіональної мережі вишу для ефективного використання власних ресурсів; підвищення якості освіти й досліджень за рахунок участі студентів і викладачів у міжнародному процесі обміну знаннями тощо [29].

Посилення відкритості системи освіти, зумовлене інтернаціоналізацією, сприяє підвищенню мобільності студентів і викладачів. Підвищення мобільності викладачів дає їм змогу брати участь у різноманітних міжнародних проектах і програмах, розширювати коло своїх компетенцій, набувати нових знань і вмінь або ж поглиблювати наявні. Зростання академічної мобільності студентів уможливорює отримання знань і вмінь на будь-якому етапі життєвого циклу людського капіталу та забезпечення високого рівня конкурентоспроможності робочої сили. Хоча в Україні цей процес має й негативні наслідки, оскільки країна може втрачати кваліфіковану робочу силу в процесі розгортання явища «відтоку умів».

Принципово важливо розв'язати проблему невизнання багатьма країнами світу українських дипломів про вищу освіту. Бажання ВНЗ

України отримати матеріальну вигоду від навчання студентів-іноземців підштовхує їх спростувати процедуру вступу для іноземних громадян, що може негативно позначитися на якості підготовки. Вочевидь, потребує удосконалення нормативно-правова база з питань навчання іноземних студентів. Існує також необхідність у покращенні умов проживання у студентських гуртожитках, оновленні матеріально-технічного забезпечення навчального процесу. Проблему становить відсутність викладання англійською, німецькою, французькою мовами (за деякими винятками), а також низький рівень методичного й організаційного забезпечення викладання української мови для студентів-іноземців.

Інформатизація освіти розширює можливості індивіда здобувати нові знання, поглиблювати чи удосконалювати свої навички та вміння, і що саме головне – володіти актуальною та повною інформацією. Розширення інформаційних зв'язків між навчальними закладами та громадами має такі переваги:

- можливості формування й удосконалення освітньо-кваліфікаційних параметрів якості робочої сили в системі формальної (дистанційне навчання) та неформальної освіти (самоосвіта);
- можливості включення осіб із обмеженими можливостями та особливими потребами в освітній процес (дистанційна освіта) та ринок праці (дистанційна зайнятість).

Проте й досі спостерігається невирішеність проблем, зумовлених процесом інформатизації в Україні, що пов'язані з низьким рівнем захисту інтелектуальної власності в мережі Інтернет, комп'ютерної грамотності та відсутністю ефективного механізму оновлення програмного забезпечення у системі освіти. Не сприяють підвищенню якості освіти в Україні й низький рівень забезпеченості навчальних закладів мультимедійними засобами, що не дає змоги в повній мірі скористатися досягненнями техніки і технологій у навчально-виховному процесі, а це, відповідно, позначається і на якості робочої сили, формування та поліпшення якої відбувається в системі освіти [3].

Першочергової уваги та реакції заслуговують освітні зміни, що детермінують якість освітньо-професійної складової національної та індивідуальної робочої сили, впливають на трансформацію ринку праці (рис. 3.1). Особливого значення набувають зважені управлінські рішення та реалізація ефективних заходів щодо відповіді на нові освітні виклики на етапах формування, відтворення і використання робочої сили. А тому доцільним є здійснення систематизації та поглиблення системи заходів з поліпшення якісних параметрів робочої сили в контексті освітніх змін із урахуванням особливостей розвитку різних рівнів освітньої системи України.

Система професійної освіти є ключовою ланкою у формуванні якісних параметрів робочої сили, оскільки відповідає за формування професійних знань, умінь і навичок індивіда, його культурного рівня; розвиває здатність до творчого мислення, продукування новаторських ідей та реалізації інновацій; визначає професійну спрямованість особистості майбутнього працівника. І не зважаючи на єдину мету – формування висококваліфікованої робочої сили, розвиток системи професійно-технічної та вищої освіти хоча і є взаємопов'язаним, проте потребує різних інструментів вирішення наявних проблем.

Підвищення престижності робітничої професії є проблемою, яка озвучується і в засобах масової інформації, і в політичних колах. Це проблема не кожного окремого професійно-технічного навчального закладу, а загальнодержавного характеру. Попри те, що одним із визначальних чинників у виборі професії для молоді та незайнятого населення дотепер є рівень заробітної плати, престижність робітничих професій має підвищуватися у першу чергу шляхом змін змісту та умов праці. Досягнення цієї мети передбачає не тільки реформування системи професійної освіти, а й підвищення рівня автоматизації та механізації праці кваліфікованих робітників, покращення умов їхньої праці.

Потребують вирішення проблеми кадрового забезпечення навчального процесу, що полягають у старінні кадрового потенціалу ПТНЗ та необхідності наближення викладачів до реального виробництва. Вирішення цієї проблеми можливе на основі створення мотиваційних механізмів, заснованих на матеріальному стимулюванні та забезпеченні відповідного соціального статусу викладача ПТНЗ. Проте першочергове значення має налагодження зв'язків із підприємствами усіх форм власності з метою проходження викладачами стажування безпосередньо на виробничих дільницях та підтримання на цій основі високого рівня професійних компетенцій. Створення механізмів взаємодії ПТНЗ з реальним сектором економіки дасть змогу забезпечити високу якість робочої сили на основі поєднання теоретичного навчання з практичною підготовкою [3].

Вищезазначені вектори розвитку професійно-технічної освіти прямо чи опосередковано передбачають розвиток співробітництва ПТНЗ та підприємств, що актуалізує пошук ефективних шляхів створення сприятливих умов такої співпраці. Проте, перш за все, необхідно сформувати систему стимулів (і не обов'язково економічних) щодо підвищення зацікавленості роботодавців, серед яких чільне місце повинен займати мотив їх забезпечення кваліфікованими працівниками. Співпраця підприємств та закладів професійно-технічної освіти може відбуватися у двох напрямках: по-перше, це інвестування у розвиток ПТНЗ; по-друге, організація навчального процесу.

Збільшення обсягів фінансування ПТНЗ через залучення додаткових інвестицій дасть змогу вирішити проблему зношеності матеріально-технічної бази, забезпечити оновлення бібліотечних ресурсів, створить можливості для використання новітніх інформаційних технологій у навчальному процесі. Усі ці заходи створять передумови до формування робочої сили, здатної обслуговувати високотехнологічне устаткування, володіти сучасними формами організації праці.

У цьому плані заслуговує на увагу досвід Данії, де підготовка кваліфікованих працівників має два періоди: перший базовий період охоплює теоретичну підготовку в умовах навчальних закладів, а другий передбачає чергування періодів навчання на підприємстві та в ПТНЗ і є більш тривалим. Під час проходження практичного навчання в умовах підприємства, що здійснюється на умовах контракту, учень отримує заробітну плату, яка виплачується із Фонду, до якого здійснюються відрахування роботодавців з розрахунку обсягу фонду оплати праці працівників підприємства.

Державне фінансування професійно-технічної освіти здійснюється у цій країні у розрахунку на одного учня, що дає змогу забезпечити належний рівень підготовки в умовах навчального закладу на основі високого рівня матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу. Оскільки для підготовки електрозварювальника та технічного службовця використовується різне устаткування і обладнання, то і фінансування ПТНЗ отримує для навчання першого у більшому обсязі.

Співпраця ПТНЗ та роботодавців у напрямі організації навчання може бути реалізована не лише у формі організації виробничої практики на підприємстві, а й участі останніх в атестаційному процесі випускників, створенні навчально-виробничих комбінатів тощо.

Освітні зміни визначають вектор розвитку й системи вищої освіти, спрямованість якого в сучасних умовах повинна в першу чергу визначатися стратегічним завданням — забезпечення потреби економіки країни у висококваліфікованих кадрах та підвищення на цій основі їх конкурентоспроможності [3].

Важливою тенденцією, що визначає нині розвиток системи вищої освіти України, є її комерціалізація. З одного боку, наслідком комерціалізації є розширення можливостей доступу до послуг вищої освіти, а з іншого — зростання ризиків погіршення якості професійної підготовки. Такі наслідки зумовлені тим, що частина приватних навчальних закладів у сучасних умовах має мінімальні умови для організації освітнього процесу: обмеженість навчальних площ; низький рівень наповненості навчально-методичного забезпечення; незабезпеченість науково-педагогічними кадрами з науковим ступенем та вченим званням тощо. А ставши на шлях комерціалізації приватні вищі навчальні заклади прагнуть здійснювати

підготовку фахівців за популярними спеціальностями, завчасно посилюючи ризики неконкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

Нині становлення приватної вищої освіти в Україні фактично відбулося: у країні існує низка ВНЗ, що пропонують освітні програми високої якості, мають інноваційні технології викладання та забезпечують підготовку фахівців творчих, креативних, інноваційно мислячих, конкурентоспроможних на ринку праці. Проте в цілому зберігається необхідність у посиленні контролю держави щодо виконання ліцензійних умов підготовки фахівців приватними ВНЗ та якості освітніх послуг, а також забезпечення співпраці приватних і державних ВНЗ.

Масовість вищої освіти в Україні є відображенням загальноєвропейської тенденції зростання рівня освіти та кваліфікації робочої сили, що є обов'язковою умовою переходу до економіки знань та інноваційного розвитку держав. На шляху забезпечення підготовки робочої сили відповідно до кількісної та якісної потреби в ній на ринку праці важливу роль відіграє оптимізація переліку професій і спеціальностей, за якими здійснюється нині підготовка кадрів в українських ВНЗ. Потребує вирішення також питання схожості назв деяких спеціальностей, приналежних до різних галузей знань [3].

Результати досліджень свідчать також, що нині спостерігається невідповідність сформованих ВНЗ знань і компетенцій реальним очікуванням роботодавців, що пояснюється значним розривом між теоретичною і практичною підготовкою майбутніх фахівців. Розробка та ухвалення нового Закону України «Про зайнятість населення» теж засвідчила актуальність цього питання та увагу до нього з боку політиків. Даний законодавчий акт вводить такі новації як стажування на підприємствах, в установах та організаціях молоді, яка навчається (ст. 24). Проте механізм того, як стажування сприятиме працевлаштуванню студентів, не вироблений і не закріплений на законодавчому рівні. Це може зумовити формальний характер такого стажування (як і виробничої практики) та сприяти створенню тимчасових неоплачуваних робочих місць і дискримінації молодих спеціалістів.

Як і у випадку з ПТНЗ, нині актуалізується проблема взаємодії вищих навчальних закладів та роботодавців, оскільки її вирішення повинно сприяти формуванню висококваліфікованої конкурентоспроможної робочої сили в сучасних умовах розвитку сфер освіти та праці в Україні. До напрямів такої взаємодії можна віднести [3]:

- 1) удосконалення економічних механізмів функціонування системи профорієнтації, працевлаштування і адаптації випускників ВНЗ;
- 2) формування організаційних механізмів та інструментів забезпечення якості освіти, таких як самооцінка, зовнішній аудит якості; фор-

мування компетентнісної моделі випускника в державній підсумковій атестації випускників;

3) співпраця у напрямі організації всіх видів практик, що проводяться на підприємствах, з метою підвищення практичної орієнтованості освіти;

4) участь роботодавців у моніторингу потреби економіки в робочій силі;

5) розвиток соціального діалогу та забезпечення розробки професійних стандартів, узгодження та оновлення освітніх стандартів підготовки фахівців ВНЗ.

Одним із напрямів координації дій цих суб'єктів є запровадження виробничої практики студентів ВНЗ на профільних підприємствах, що стимулюватиме їх керівництво до більш відповідального ставлення до організації практики. Насамперед, налагодження прямих зв'язків навчальних закладів із підприємствами забезпечуватиме реалізацію можливостей створення розвиненої навчально-матеріальної бази, організації стажування викладачів на цих підприємствах, сприятиме поступовій інтеграції науки та виробництва за рахунок залучення науковців — працівників ВНЗ до вирішення виробничих завдань [19]. Також встановлення прямих зв'язків із підприємствами уможливить внесення необхідних коректив до програм підготовки спеціалістів відповідно до конкретних потреб роботодавців. Таким чином, для вирішення актуальних проблем у системі професійної освіти та її реформування у відповідь на освітні зміни необхідний комплексний підхід, реалізація якого передбачає досягнення таких цільових орієнтирів [3]:

- забезпечення триєдиної мети освіти — її відповідності інтересам людини, суспільства, потребам економіки;
- підготовка спеціалістів повинна здійснюватись із випередженням технологічних і структурних змін в економіці;
- створення інституційних передумов підвищення автономності діяльності закладів професійної освіти;
- систематичний контроль якості кадрового потенціалу ВНЗ;
- упровадження інформаційних технологій та інновацій;
- подальша диверсифікація джерел фінансування шляхом розширення науково-дослідної діяльності вищих навчальних закладів, упровадження принципів підприємництва.

В умовах інноваційних змін отримані в навчальних закладах знання не можуть гарантувати високий рівень конкурентоспроможності робочої сили протягом усього періоду економічної активності. З огляду на це, окремо в процесі поліпшення якісних параметрів робочої сили варто ви-

ділити роль післядипломної освіти, що забезпечує гнучкість і мобільність робочої сили в мінливих умовах зовнішнього середовища.

Головна роль професійної освіти дорослих (*adult education*) у сучасних умовах полягає не лише в наданні можливості професійної самореалізації особистості та її пристосуванні до ринкових перетворень, а й у забезпеченні задоволеності потреб економіки країни у кваліфікованих працівниках та підтриманні високого рівня конкурентоспроможності національної робочої сили. Особливого значення система освіти дорослого населення набуває у зв'язку із загостренням конкуренції на ринку праці, посиленням з боку роботодавців вимог до професійної компетенції фахівців і необхідністю її удосконалення протягом життя, процесом старіння населення і все більшою потребою у продовження періоду трудової активності.

В Україні сформувалися такі різновиди професійної освіти дорослих: формальна професійна освіта дорослих (підготовка, підвищення кваліфікації та перепідготовка робітників і фахівців у навчальних закладах, центрах професійно-технічної освіти ДСЗ); неформальна професійна освіта дорослих (професійно спрямовані курси навчання, тренінги, самоосвіта). Ці види професійної освіти дають змогу забезпечити реалізацію принципу безперервності освіти, та можливості підвищення рівня конкурентоспроможності дорослого населення на ринку праці [3].

Роль професійної освіти дорослого населення у підвищенні його конкурентоспроможності на ринку праці в сучасних умовах є очевидною. Та ще більш очевидним є її першочергове значення у сприянні ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності. Професійна освіта є засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці кадрів для структурної та технологічної перебудови галузей економіки, стимулює пошук незайнятими громадянами найефективніших шляхів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня.

Проте досвід вітчизняних підприємств у сфері підвищення кваліфікації своїх працівників свідчить про низький рівень інвестиційної активності роботодавців у цій сфері. Для виходу з цієї ситуації необхідно стимулювати інтерес роботодавців до професійної підготовки персоналу. Першим кроком у зміні механізму інвестування та створення необхідних для роботодавців економічних стимулів могло б стати введення так званого «податку на кваліфікацію», що широко використовується в багатьох країнах. Він націлений на економічне спонукання підприємств до обов'язкового професійного навчання і підготовки своїх працівників. Роботодавець має право здійснювати їх професійну підготовку безпосередньо на підприємстві або у відповідних навчальних закладах на до-

говірній основі. За дотримання цих вимог роботодавець звільняється від оподаткування сум, витрачених на професійну освіту, а також коштів, витрачених на створення (утримання) матеріальної бази такого навчання. У багатьох країнах встановлення обов'язкового рівня витрат виявилось найнадійнішим методом збільшення капіталовкладень роботодавців у професійну освіту.

Важливо також забезпечити захист витрат роботодавців у професійну освіту. Це може бути забезпечено на основі введення відповідного пункту про професійну підготовку в індивідуальний трудовий контракт. Відповідно до нього, працівник, який пройшов професійне навчання, повинен повернути частину вартості підготовки, якщо він звільняється з підприємства до закінчення певного терміну.

Актуальним є закріплення на законодавчому рівні регулярності проходження підвищення кваліфікації працівниками залежно від виду діяльності. Окрім цього, необхідно розширити права та відповідальність самих працівників відносно підвищення своєї кваліфікації. Підвищення кваліфікації можна включити у коло службових обов'язків усіх працівників, у такому випадку цей обов'язок буде мати правовий характер, за невиконання якого може настати дисциплінарна відповідальність. У той же час працівникам, які успішно і старанно виконують свої службові обов'язки, повинна бути надана можливість вибору форми підвищення кваліфікації. Відмову працівника без поважних причин від підвищення кваліфікації необхідно розцінювати як порушення трудової дисципліни. Таким чином, підвищення кваліфікації треба вважати не тільки правом працівника, а й юридичним обов'язком, складовим елементом трудових правовідносин [6].

Активного розвитку потребує нині система наставництва та підготовки кадрів на виробництві, що забезпечить такий рівень професійних компетенцій працівників, який буде максимально повно відповідати запитам роботодавців і потребі виробництва. Проте вирішення цього питання потребує додаткових фінансових вкладень роботодавців, що у короткостроковій перспективі не завжди є виправданим і тому не знаходить відповідної підтримки.

Серед основних завдань розвитку механізму навчання на виробництві треба виокремити такі [3]:

- підготовку викладачів-інструкторів;
- формування належної матеріально-технічної бази навчання;
- державну підтримку фінансування навчання на виробництві;
- спрощення процедури отримання ліцензії на проведення навчання в умовах підприємства;

- формування системи сертифікації результатів навчання на виробництві.

Важливу соціальну й економічну роль відіграє освіта у напрямі охоплення професійним навчанням незайнятого населення, основною метою якого є сприяння у працевлаштуванні шляхом отримання професії або удосконалення кваліфікації та підвищення рівня його конкурентоспроможності на ринку праці, а також адаптація економічно неактивних категорій населення до умов ринку праці.

Важливим для визначення мети та змісту навчання незайнятого населення є виявлення причин безробіття, тобто джерела невідповідності якісних характеристик їх робочої сили вимогам роботодавців. Тільки за такої умови можна забезпечити досягнення кінцевої мети професійної освіти цієї категорії населення – працевлаштування, професійної самореалізації (рис. 3.5).

Дія сукупності соціально-економічних чинників може зумовити зміну трудового статусу працівника та актуальність пошуку засобів підвищення власної конкурентоспроможності. Адекватність їх вибору залежить від ефективності механізму професійної орієнтації незайнятого населення з боку Державної служби зайнятості та системи професійного навчання, функціонування якої повинно забезпечити задоволення інтересів людини та ринку праці.

Наразі існує потреба у посиленні довіри до діяльності ДСЗ, оскільки нині частина пошукувачів на ринку праці відмовляється від послуг цієї установи, що може бути зумовлено низькою якістю зареєстрованих вакансій, структура яких не відображає реального попиту на робочу силу. Це обумовлює неможливість урахування повною мірою освітніх та професійних характеристик індивіда у ході пошуку для нього підходящої роботи. Досягнення цієї мети в сучасних умовах залежить від організації систематичного моніторингу ринку праці з метою виявлення структури попиту та пропозиції робочої сили, формування статистичної бази дослідження структури робочої сили за професіями, оптимізації переліку професій та здійснення професійної підготовки за найбільш дефіцитними з них.

Таким чином, мінімізація негативного впливу організаційного чинника професійного навчання незайнятого населення набуває пріоритетного розвитку. Це підтверджується також зниженням питомої ваги працевлаштованих незайнятих осіб за одночасного підвищення рівня їх охоплення професійним навчанням засобами ДСЗ, що прямо визначає його ефективність. Тому фінансування професійного навчання у структурі активних програм зайнятості повинно відбуватися з урахуванням необхідності такого навчання, в іншому випадку спостерігатиметься непродуктивне витрачання коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття [3].



Рис. 3.5. Напрями підвищення конкурентоспроможності безробітного населення (за причинами незайнятості)

Джерело: [3, 30].

Поліпшення якісних характеристик індивіда, що перебуває в стані незайнятості, набуває особливої актуальності через ризики втрати професійної компетентності. Використання прогресивних технологій навчання і методичних засобів, різноманітних форм проведення занять можуть сприяти удосконаленню наявних знань і умінь або ж оволодінню новою

професією. Особливістю організації навчання дорослого населення є існування бар'єрів сприйняття, виникнення яких може бути пов'язане із психофізіологічними характеристиками індивіда, сформованими раніше знаннями та вміннями, різними комунікативними навичками та обумовлені життєвим досвідом. Тому з метою підвищення ефективності професійного навчання незайнятого населення та забезпечення поліпшення його якісних характеристик і підвищення конкурентоспроможності на ринку праці в Україні створена мережа спеціалізованих центрів професійно-технічної освіти ДСЗ (далі — ЦПТО), підготовка у яких здійснюється із урахуванням особливостей категорії дорослого населення та дотриманням принципів андрагогіки. У зв'язку з цим організація навчання у ЦПТО має ряд переваг [3]: гнучкість в організації навчального процесу; високий рівень працевлаштування за його результатами; використання прогресивних методик і технологій здійснення професійного навчання; високий рівень розвитку матеріально-технічного забезпечення навчального процесу.

Проте оскільки можливості ЦПТО щодо охоплення професійним навчанням безробітного населення є обмеженими, сьогодні особливо актуалізується роль забезпечення розвитку ПТНЗ (кадрового, навчально-методичного, матеріально-технічного забезпечення) на основі впровадження тих же таки прогресивних методик і технологій, забезпечення сучасного обладнання та устаткування для підготовки робочої сили. Розвиток системи професійного навчання повинен бути спрямований не лише на створення передумов опанування професіями, що користуються попитом на ринку праці, а й формування конкурентних переваг незайнятого населення на основі опанування новітніх технологій, устаткування.

Пріоритетного значення у підвищенні ефективності професійного навчання незайнятого населення задля забезпечення поліпшення його якісних параметрів і зростання конкурентоспроможності на ринку праці наразі набуває розвиток соціального партнерства між роботодавцями та центрами зайнятості, забезпечення їхньої взаємодії у розробці навчальних планів, формуванні професійного профілю працівника, оцінюванні результатів професійного навчання, моніторингу кількісно-якісної потреби ринку праці тощо.

Отже, професійне навчання дорослого населення (зайнятого та незайнятого) є важливою складовою системи безперервної освіти в державі та сприяє її соціально-економічному розвитку. Однак «вузькі» місця у нормативно-правовому та організаційному забезпеченні значно обмежують ефект від її функціонування у сучасних умовах. Поліпшення якісних параметрів робочої сили в умовах освітніх змін може бути досягнуто за умови якісного удосконалення освітньої політики, розвитку освітньої системи та професійного навчання. Це передбачає якісне оновлення,

удосконалення освітніх і навчальних ресурсів: організаційних, кадрових, інформаційних, фінансових, яке повинно мати системний і комплексний характер — зміна одного виду забезпечення нерозривно пов'язана з розвитком іншого. А тому це підвищує актуальність ефективного функціонування організаційно-економічного механізму реалізації освітніх чинників підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

В останні роки особливо чітко виявилась невідповідність первісної орієнтації стратегії реформ на ринок як на механізм регулювання зайнятості та побудови соціального ринкового господарства. Реформи не дали відчутних результатів у створенні системи продуктивної зайнятості, формування взаємодії ринку праці та освітньої системи. Стимування процесу вивільнення робочої сили в період спаду виробництва уповільнило формування ринкового механізму зайнятості, зокрема створення повноцінної інфраструктури ринку праці, якісної системи інформаційного забезпечення служб зайнятості, перебудову системи підготовки та перепідготовки кадрів.

З метою забезпечення взаємодії ринку праці та освітньої системи доцільно здійснювати *формування професійно-освітнього потенціалу населення*, переорієнтацію ринку освітніх послуг на потреби ринку праці на основі:

- визначення потреби у фахівцях і кваліфікованих робітниках відповідно до розвитку секторів економіки;
- забезпечення виконання державних зобов'язань щодо інвестування освіти;
- упровадження постійного моніторингу затребуваності професій і вимог роботодавців до кандидатів на вакантні місця, пов'язані з цими професіями, прогнозування потреби в професійних кадрах;
- обґрунтування та розроблення ефективного механізму співпраці та координації роботи шкіл і роботодавців для їх швидкого реагування на потреби ринку праці;
- покращення механізмів підготовки, розміщення і контролю за державним замовленням на підготовку кваліфікованих кадрів закладами вищої та професійно-технічної освіти;
- упровадження нових форм і механізмів для залучення підприємців до участі в розвитку професійної освіти [33].

Підвищення професійно-освітнього рівня населення залежить від покращення фінансового, кадрового, інформаційного, науково-методичного забезпечення системи освіти, її матеріально-технічної бази, змісту та методів навчання. Доцільним є 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 і навичок робітників. Сприяння формуванню здатності до інноваційної праці у персоналі вимагає визначення низки заходів у сфері освіти та соціально-трудових відносин, а саме: формування у сучасних випускників професійних навичок та компетенцій у навчальних закладах всіх рівнів акредитації та форм власності, стимулювання творчості, активності та ініціативи, створення дієвих стимулів для інноваційної діяльності, розвиток конкуренції на ринку праці.

За сучасних умов розвитку економіки важливим є впровадження заходів щодо *вдосконалення системи освіти, професійної підготовки та перепідготовки кадрів* у напрямі її більшої відповідності вимогам ринку праці:

- здійснення поетапного переходу до обов'язкової середньої освіти в формах, які найбільше задовольняють потреби різних категорій громадян – очна загальноосвітня школа, екстернат, вечірня школа для працюючої молоді, спеціальні програми навчання для дорослих, заочне дистанційне навчання тощо;
- удосконалення контролю за якістю різних видів освіти, вирівнювання якості освіти в різних регіонах, в міських та сільських школах;
- удосконалення системи професійної орієнтації за рахунок упровадження передового досвіду з професійного тестування, посилення трудового виховання в школі;
- розробка та використання більш ефективної моделі фінансування освітньої сфери, що сприятиме розширенню джерел фінансування та контролю за ефективним використанням виділених коштів;
- збільшення державних інвестицій у науку та освіту, підтримка підприємств, що фінансують навчання та фахову перепідготовку працівників;
- покращення якості освіти шляхом удосконалення матеріально-технічної бази, навчальних технологій, організаційно-економічного, нормативно-правового, кадрового, науково-методичного та інформаційного забезпечення навчального процесу;
- розширення участі в міжнародних проектах, спрямованих на розвиток та вдосконалення системи освіти та професійної підготовки;

- створення дієвого механізму орієнтації підлітків на отримання освіти, контроль за їх зайнятістю, усунення нелегальної зайнятості неповнолітніх;
- сприяння інтенсивному розвитку науки та залучення до наукової діяльності студентів;
- розширення інформування випускників навчальних закладів різних рівнів акредитації та незайнятого населення про перспективи розвитку ринку праці, попит на працю та можливості професійної освіти та перепідготовки;
- створення та забезпечення ефективного функціонування системи контролю за якістю освіти, створення незалежної системи тестування отриманих знань;
- навчання випускників основним правилам і прийомам поведінки на ринку праці: способам пошуку роботи, заповнення документів, основним трудовим нормам;
- залучення вітчизняних навчальних закладів всіх рівнів акредитації та форм власності до участі у міжнародних освітніх проєктах, забезпечення міжнародного співробітництва навчальних закладів у сфері наукової діяльності;
- реалізація рішення уряду про сприяння професійних навчальних закладів працевлаштуванню своїх випускників [33].

Реалізація запропонованих підходів сприятиме формуванню механізму активізації інноваційної компоненти взаємодії ринку праці та освітньої системи з урахуванням перспектив трансформаційних змін, що представлений на рис. 3.6.

Методичні основи формування механізму активізації інноваційної компоненти взаємодії ринку праці та освітньої системи базуються на сукупності певних принципів, які обумовлюють функції, завдання механізму та ефективне його функціонування. Принципи характеризують одночасно зміст механізму і технологію його побудови, це обумовлює їх специфічну роль у процесі його формування. Вони відображають зміст і взаємозв'язки основних компонентів взаємодії, відносини і зв'язки, що встановилися в механізмі. Запропоновані *принципи* дають змогу визначити загальні ознаки механізму активізації інноваційної компоненти взаємодії ринку праці та освітньої системи:

- комплексність – розгалуженість структури та різноманітність взаємопов'язаних складових механізму з метою активізації інноваційної компоненти взаємодії ринку праці та освітньої системи;

- системність — поєднує взаємодію структури механізму, його функцій і методичного інструментарію;
- гнучкість та адаптивність — зміна структури механізму під впливом факторів одночасно зі стабільністю його основної функції;
- збалансованість — відповідність потреб ринку праці, з одного боку, та, освітньої системи, з іншого;
- об'єктивність — цілі його функціонування мають бути досяжними, чітко визначеними та формуватися з урахуванням усіх можливостей і загроз;
- структурованість — передбачає визначення структури системи, виділення основних підсистем та їхніх елементів, комплексу внутрішніх сталих зв'язків між ними, що визначають властивості й закони її функціонування;
- багатоваріантність — передбачає, що механізм повинен охоплювати правила та алгоритми вибору найбільш доцільного рішення щодо забезпечення взаємодії ринку праці та освітньої системи з урахуванням аналізу максимально можливого числа його альтернативних варіантів на підставі зіставлення їх результативності і витрат.

Окреслені принципи дають змогу визначити запропонований механізм як сукупність взаємопов'язаних складових елементів і способів їх взаємодії у процесі забезпечення зв'язку ринку праці та освітньої системи на основі певних принципів послідовної реалізації комплексу організаційних дій, спрямованих на забезпечення постійного, свідомо підтримуваного пропорційного розвитку об'єкта за допомогою використання спеціальних інструментів, методів і важелів управлінського впливу.

Визначено такі *завдання* механізму: сприяння збалансуванню попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці; забезпечення раціонального розподілу та повноти використання робочої сили; розширення можливостей для самофінансування бізнесу; удосконалення системи підготовки і перепідготовки кадрів; забезпечення оптимального поєднання особистих побажань і суспільних потреб; сприяння зростанню професіоналізму особистості; ефективне використання трудового потенціалу.

Суб'єктами механізму активізації інноваційної компоненти взаємодії ринку праці та освітньої системи є державні установи, організації та посадові особи, які формують державну політику, здійснюють цілеспрямований регульовальний вплив на соціальні процеси на ринку праці та у сфері трудових відносин, відповідно до делегованих їм повноважень.

Об'єктами механізму активізації інноваційної компоненти взаємодії ринку праці та освітньої системи є узгодження протиріч на ринку праці;

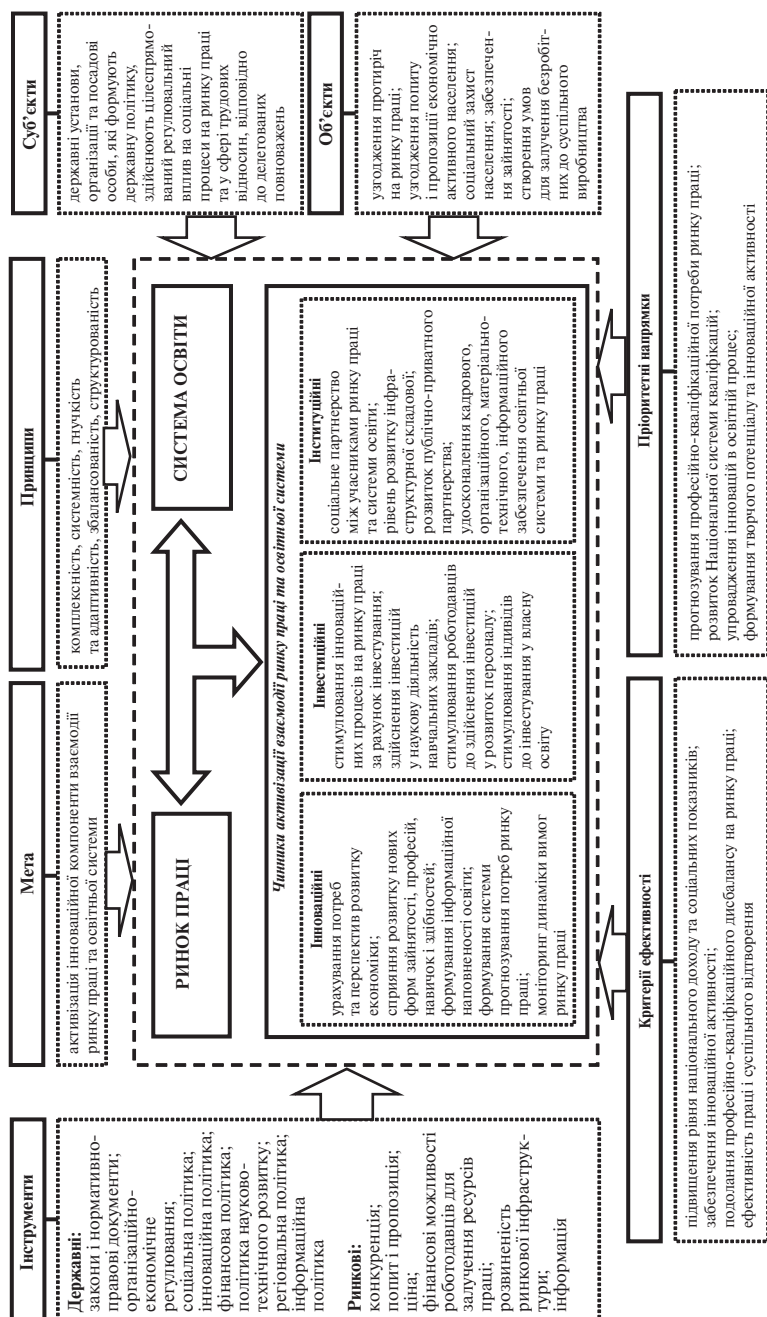


Рис. 3.6. Механізм активізації інноваційного компонента ринку праці та освітньої системи

Джерело: розробка науковців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

узгодження попиту і пропозиції економічно активного населення; соціальний захист населення; забезпечення зайнятості; створення умов для залучення безробітних до суспільного виробництва.

Інструменти активізації інноваційної компоненти взаємодії ринку праці та освітньої системи умовно можна поділити на державні та ринкові. *Державними інструментами* є: закони і нормативно-правові документи; організаційно-економічне регулювання; соціальна політика; інноваційна політика; фінансова політика; політика науково-технічного розвитку; регіональна політика; інформаційна політика. *Ринковими інструментами* є: конкуренція; попит і пропозиція; ціна; фінансові можливості роботодавців для залучення ресурсів праці; розвиненість ринкової інфраструктури; інформація.

Чинники активізації взаємодії ринку праці та освітньої системи поділено на три групи: інноваційні, інвестиційні та інституційні. *Інноваційними* чинниками є: урахування потреб та перспектив розвитку економіки; сприяння розвитку нових форм зайнятості, професій, навичок та здібностей; формування інформаційної наповненості освіти; формування системи прогнозування потреб ринку праці; моніторинг динаміки вимог ринку праці. *Інвестиційні* чинники: стимулювання інноваційних процесів на ринку праці за рахунок їх інвестування; здійснення інвестицій у наукову діяльність навчальних закладів; стимулювання роботодавців до здійснення інвестицій у розвиток персоналу; стимулювання індивідів до інвестування у власну освіту. *Інституційні* чинники: соціальне партнерство між учасниками ринку праці та системи освіти; рівень розвитку інфраструктурної складової; розвиток публічно-приватного партнерства; удосконалення кадрового, організаційного, матеріально-технічного, інформаційного забезпечення освітньої системи та ринку праці.

Критеріями ефективності запропонованого механізму є:

- підвищення рівня національного доходу та соціальних показників;
- забезпечення інноваційної активності;
- подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці;
- ефективність праці і суспільного відтворення;
- підвищення продуктивності праці та якості продукції;
- зростання якості трудового життя, створення безпечних умов праці;
- підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю;
- можливість розвитку особистого капіталу.

Доцільно запропонувати такі *пріоритетні напрями* забезпечення взаємодії ринку праці та освітньої системи:

- прогнозування професійно-кваліфікаційної потреби ринку праці;
- розвиток Національної системи кваліфікацій;
- упровадження інновацій в освітній процес;
- формування творчого потенціалу та інноваційної активності;
- розвиток серед населення підприємництва та самозайнятості, стимулювання ініціативності, забезпечення організаційно-економічних, нормативно-правових умов для розвитку молодіжного бізнесу;
- поширення нестандартних форм зайнятості серед населення (часткова зайнятість, робота на дому тощо);
- надання можливостей безробітному населенню підвищувати кваліфікацію, отримувати іншу спеціальність;
- підвищення можливостей для професійного розвитку індивіда;
- сприяння кар'єрному розвитку працівників, забезпечення їхнього професійного росту;
- сприяння продуктивному використанню ресурсів праці;
- узгодження потреб ринку праці та ринку освітніх послуг, підготовка висококваліфікованих кадрів;
- підвищення якості ресурсів праці, забезпечення їх безперервного навчання.

Реалізація запропонованого механізму сприятиме забезпеченню високої якості формування ресурсів праці, а саме: підвищенню рівня їх кваліфікації, професійних навичок, досвіду роботи, забезпеченню високого рівня інноваційності, мобільності, адаптованості працівників. Необхідність підвищення якості ресурсів праці в сучасних умовах розвитку економіки зумовлена змінами у професійно-кваліфікаційній структурі робітників, у змісті та характері праці.

Підвищення науково-технічного та інноваційного рівня економіки також буде суттєвим *результатом* упровадження механізму активізації інноваційної компоненти взаємодії ринку праці та освітньої системи. В сучасних умовах розвитку економіки у більшості країнах понад 40 % робітників зайняті у сфері послуг. Тому для України актуальним є посилення ролі держави у здійсненні структурної перебудови економіки.

Для реалізації запропонованого механізму необхідним є удосконалення роботи Державної служби зайнятості, обласних та місцевих центрів зайнятості. Державна служба зайнятості повинна розробляти та реалізо-

увати заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді; створити інформаційну базу даних стосовно потреби підприємств у кадрах, умов та оплати праці на підприємствах з метою надання населенню інформації про актуальні професії та спеціальності, потреби ринку праці в кадрах, про послуги, які надає служба зайнятості; сприяти забезпеченню безкоштовними профорієнтаційними послугами молоді на гарантованому державному рівні; організовувати та проводити групові професійні консультації з молоддю, що навчається; розробляти індивідуальні плани пошуку роботи для молоді; розробляти методичні та професіографічні матеріали.

Системний характер запропонованого механізму забезпечує можливість його використання в контексті формування професійно-кваліфікаційного балансу на ринку праці та більш продуктивного використання людських ресурсів.

Задля *модернізації національної системи освіти* з актуалізацією її інноваційного спрямування необхідно здійснити перехід від знаннєво до особистісно орієнтованої концепції, яка втілює концепцію освіти упродовж життя і передбачає:

- сприяння формуванню Національної системи забезпечення якості освіти на рівні європейських стандартів;
- удосконалення організації системи освіти відповідно до світових тенденцій диверсифікації (закладів, освітніх послуг, програм, фінансових ресурсів);
- створення умов для розширення фінансово-господарської, організаційної, кадрової, педагогічної автономії вищих навчальних закладів;
- стимулювання процесу запровадження інноваційних технологій та форм організації навчання (поширення дистанційної освіти та масових відкритих он-лайн курсів); залучення соціальних партнерів до оснащення шкільної мережі комп'ютерними комплексами та їх підключення до високошвидкісної мережі Інтернет;
- забезпечення реструктуризації системи підготовки кадрів на основі координації діяльності, посилення взаємодії вищої та професійної освіти і бізнесу;
- формування механізмів багатоканального фінансування навчальних закладів на основі розвитку публічно-приватного партнерства, системи ендавменту, фандрайзингу;
- налагодження взаємодії між університетським, академічним та галузевим секторами науки на основі розроблення спільних

дослідницьких проектів, відкриття спільних магістерських і *PhD* програм.

Недостатньо висока ефективність наявної системи професійної освіти та навчання в Україні також ускладнює можливості забезпечення потреб сучасної економіки країни у робітничих кадрах. Зокрема, стабільно високою залишається потреба роботодавців у кваліфікованих робітниках середнього рівня кваліфікації, які спроможні обслуговувати інноваційні технології. Водночас мотивація роботодавців до участі у підготовці навчальних програм, узгодженні освітніх та професійних стандартів, оновленні технічної бази професійно-технічних закладів освіти дотепер залишається слабкою. Це суттєво обмежує ресурсну базу формування інноваційної моделі розвитку економіки.

З метою забезпечення відповідності структури підготовки кадрів потребам інноваційної економіки та сучасним вимогам роботодавців необхідно:

- сформувати ефективну систему професійної орієнтації та професійного самовизначення молоді з метою стимулювання залучення талантів до наукової та інноваційної діяльності; сприяти розвитку творчих навичок у навчанні та його компетентнісної орієнтованості;
- поліпшити інформаційне забезпечення довгострокового прогнозування потреби економіки у людських ресурсах за видами економічної діяльності та професіями; удосконалити механізми узгодження кількісних прогнозних оцінок попиту та пропозиції у кваліфікованій робочій силі з урахуванням якісних оцінок з боку центральних та місцевих органів виконавчої влади та соціальних партнерів щодо перспективних потреб;
- посилити практичну зорієнтованість системи професійної освіти на реальні та перспективні потреби національної економіки;
- активізувати співпрацю служби зайнятості з вищими навчальними закладами щодо підвищення оперативності та розширення напрямів перепідготовки кадрів, у першу чергу незайнятого населення;
- сприяти збереженню виробничого, освітнього потенціалу конкурентоспроможних закладів професійно-технічної освіти, що здійснюють підготовку кадрів за дефіцитними професіями (з урахуванням тенденцій децентралізації та орієнтації на фінансування з боку регіональних бюджетів) шляхом виділення субвенцій із державного бюджету на фінансування цих закладів;
- стимулювати підготовку фахівців із пріоритетних напрямів науково-технічного та інноваційного розвитку національної еко-

номіки (інформаційних технологій, нанотехнологій, біотехнологій, фармацевтики) з відповідними механізмами активізації інноваційної діяльності суб'єктів господарювання у цих сферах;

- налагоджувати діалог і співробітництво системи освіти з роботодавцями шляхом активізації їхньої участі в розробленні професійних стандартів; оновити кваліфікаційні стандарти; запровадити незалежну кваліфікаційну атестацію; забезпечити підготовку, реєстрацію та ліцензування навчальних програм.

Важливим завданням залишається підвищення рівня інноваційної культури, готовність до сприйняття та запровадження інновацій, реалізації інноваційних моделей поведінки, які визначають соціальний потенціал інноваційного розвитку суспільства. Однак можливості реалізації цього потенціалу залежать не лише від інноваційної активності вітчизняних підприємств, а й від готовності населення до інноваційних змін.

Технологічні зміни виробництва, формування інноваційних засад розвитку економіки потребують готовності до постійного оновлення отриманих знань і умінь (від працівників), систематичного підвищення кваліфікації кадрів підприємств (від роботодавців), формування та розвитку системи безперервного навчання (від держави).

З метою стимулювання працівників до оновлення та актуалізації знань доцільно:

- запроваджувати гнучкі стимулювальні системи оплати праці, що забезпечуватиме більш тісний взаємозв'язок між рівнями освіти та оплати праці;
- стимулювати раціоналізаторську та винахідницьку діяльність працівників шляхом матеріального заохочення;
- пропагувати необхідність забезпечення професійної перекваліфікації з метою підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці.

Недостатньо високою залишається зацікавленість роботодавців у професійному розвитку працівників. Зберігається слабка зацікавленість приватного капіталу у підвищенні кваліфікації працівників без переорієнтації на виробництво високотехнологічної продукції.

З метою підвищення *зацікавленості роботодавців у професійному розвитку працівників* необхідно:

- стимулювати роботодавців до запровадження інноваційних технологій, обслуговування яких потребує від персоналу інноваційної спрямованості професійних компетентностей;
- запроваджувати прогресивні практики організації виробничо-технічного навчання на підприємствах, розбудовувати систему

інтерактивного навчання (тренінгів), спрямованих на розвиток комунікативних навичок та компетенцій на підприємствах; сприяти розвитку корпоративної культури.

Поширення інноваційних практик розвитку людських ресурсів передбачає розбудову системи підтвердження результатів неформального навчання. Водночас реалізація цього завдання ускладнюється через незавершеність процесу формування національної системи кваліфікацій.

Треба вказати на обмежений характер застосування процедури визнання результатів неформального навчання, оскільки вона адаптована лише до незначної кількості професій, що зменшує сферу прикладання інноваційної праці. Особливої актуальності питання розбудови системи підтвердження результатів неформального навчання набуватимуть у контексті вирішення проблем підвищення конкурентоспроможності праці вимушених переселенців.

Дотепер масштаби ліцензування окремих освітніх програм за дистанційними формами навчання в Україні залишаються недостатніми для забезпечення інноваційного розвитку суспільства. Недостатній рівень розвиненості дистанційного навчання в країні впливає, у першу чергу, на рівень доступності освіти, забезпечення можливостей суміщення роботи та навчання. Саме підвищення гнучкості дистанційних навчальних програм на основі запровадження компетентнісного підходу значно підвищуватиме ефективність кінцевих результатів навчання.

З метою забезпечення ефективного формування та використання людських ресурсів для активізації інноваційної діяльності необхідна реалізація таких заходів:

- формування Національної системи кваліфікацій в Україні, що передбачає створення, функціонування та розвиток професійних кваліфікацій, формування галузевих рамок кваліфікацій, професійних стандартів і професійних кваліфікацій, започаткування реєстру професійних стандартів;
- створення мережі кваліфікаційних рад з присудження освітніх рівнів та визнання результатів неформального навчання;
- розвиток системи бізнес-інкубаторів для активізації робіт над власними стартап-проектами;
- створення банку ідей для збирання, фінансування та адміністрування найбільш економічно та соціально ефективних бізнесових або наукових ідей;
- розроблення стандартів оцінювання, валідації та сертифікації навчання, що забезпечуватимуть можливості практичного застосування кваліфікацій, отриманих у рамках неформального

навчання (у рамках реалізації Постанови Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 340 «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями»;

- стимулювання поширення дистанційних форм навчання (*on-line*), а також підвищення гнучкості дистанційних навчальних програм на основі запровадження компетентнісного підходу; формування та затвердження усіх елементів національної системи кваліфікацій України [11].

Список використаних джерел

1. Барановський О.І. Фінансові кризи: передумови, наслідки і шляхи запобігання: монографія / О.І. Барановський. — Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2009. — 754 с.
2. Беляева М.Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости / М.Г. Беляева // Трудовое право. — 2008. — № 5 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6DOiD2wzQJ8J:www.top-personal.ru/issue.html%3F1580+%cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ua>
3. Войналович І.А. Освітні чинники підвищення конкурентоспроможності робочої сили України: дис.... канд. екон. наук: 08.00.07 / І.А. Войналович; Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи. — Київ, 2013. — 274 с.
4. Волик Л. Інноваційне навчання студентів педагогічних вишів: тезаурус, образи, приклади / Л. Волик // Витоки педагогічної майстерності. — 2013. — Вип. 11. — С. 90–91.
5. Глушков В.М. Основы безбумажной информатики / В.М. Глушков. — М. : Наука, 1982. — 552 с.
6. Голікова К.О. До питання підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників в умовах ринкової економіки / К.О. Голікова // Харківський національний університет внутрішніх справ. Електронне наукове фахове видання. — 2010. — № 4. — С. 202–205 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21D_BN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASPmeta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=FP_index.htm_2010_4_33.
7. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність бізнесу у контексті подолання системної кризи в Україні / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. — 2011. — № 1 (15). — С. 46–48.
8. Давос: четверта промислова революція [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ua.euronews.com/2016/01/20/fourth-industrial-revolution-tsunami-warning-in-davos>.
9. Есипов А.С. Заемный труд и дистанционная занятость: новые вызовы для регулирования социально-трудовых отношений / А.С. Есипов // Вестник

Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2011. – № 2. – С. 145–152.

10. Захарчин Г.М. Інноваційна культура в інноваційній системі підприємства / Захарчин Г.М. // Культура народів Причорномор'я. – Сімферополь, 2008. – № 125. – С. 19–21.

11. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця та ін.; НАН України. – Київ, 2015. – 336 с.

12. Колот А.М. Індивідуалізація особистості та формування індивідуалізованого суспільства як феномени сучасності: наслідки та уроки / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С. 3–10.

13. Колот А.М. Трансформація інститута зайнятості як составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / А.М. Колот // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 2. – С. 3–6.

14. Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу / В.П. Кохан // Актуальні питання інноваційного розвитку: Науково-практичний журнал. – Харків : ФІНН, 2012. – № 3. – С. 79–84.

15. Кравчук О.І. Соціально-трудові відносини в умовах формування мережевої економіки: основні тренди / О.І. Кравчук // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 192–201.

16. Красовська О.Ю. Роль освіти в сучасних глобальних умовах / О.Ю. Красовська // Бюлетень міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2011. – № 1 (4). – С. 182–188.

17. Кримова М.О. Забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці: дис.... канд. екон. наук: 08.00.07 / М.О. Кримова; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2012. – 251 с.

18. Лисин Б.К. Инновационный потенциал как фактор развития / Б. Лисин, В. Фридлянов // Инновации. – 2002. – № 7. – С. 25–26.

19. Лісогор Л.С. Освітні чинники забезпечення інноваційного людського розвитку / Л.С. Лісогор // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2008. – № 3 (30). – С. 421–424.

20. Луданик М.В. Развитие дистанционной занятости: плюсы и минусы использования / М.В. Луданик // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана»; [відп. ред. О.О. Беляєв]. Спец. вип., т. 3 : Соціально-трудові відносини: теорія та практика : у 3 т. – 2010. – С. 176–186.

21. Малицкий Б.А. От фундаментальной науки к реальной практике инновационного развития экономики // Наука та наукознавство. – 2010. – № 1. – С. 3–7.

22. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення / В.В. Онікієнко; НАН України, Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М.В. Птухи. – Київ, 2013. – 454 с.

23. Петрушина Н.Д. Соціокультурний потенціал інноваційного розвитку українського суспільства // Українське суспільство 1992–2013. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг / За ред. В. Ворони, М. Шульги, Інститут соціології НАН України. – Київ, 2013. – 566 с.

24. Пойда-Носик Н.Н. Ризики і джерела загроз фінансовій безпеці акціонерних товариств у сучасних умовах / Н.Н. Пойда-Носик [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.teologia.org.ua/20110920172/statti/dokladi/riziki-i-dj-erela-zagroz-finansoviie-bezpeci-akcionernix-tovaristv-u-suchasnix-umovax-172.html
25. Резнік О. Практики вдосконалення професійних знань і навичок як потенціал модернізації країни / О. Резнік // Українське суспільство 1992–2012. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг / за ред. В. Ворони, М. Шульги, Інститут соціології НАН України. – Київ, 2012. – 660 с.
26. Рынок труда 2016: 100 тыс. программистов, бум ИТ-школ, избыток PM [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/articles/jobs-and-trends-2016/?from=doufp>
27. Селюченко Н.Є. Ризики та загрози підприємства: підходи до трактування та уточнення їхньої суті / Н.Є. Селюченко, В.М. Климаш // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2011. – № 720. – С. 234–239.
28. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А.М. Колот, С.І. Бандур, І.Ф. Гнибіденко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. – Київ : КНЕУ, 2015. – 321 с.
29. Терес Ю. Формування глобальних тенденцій в освіті / Ю. Терес // Вісник Інституту розвитку дитини. – 2011. – № 18 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vird/2011_18/Pdf/27.pdf.
30. Хромов В.І. Імперативи розвитку людського капіталу : [монографія] / М.І. Хромов. – Донецьк : Ноулідж, 2011. – 326 с.
31. Шихненко К. Розвиток теорії освітніх змін в англomовних країнах / К. Шихненко // Порівняльно-педагогічні студії. Науковий журнал. – 2011. – № 2. – С. 26–32 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pps.udpu.org.ua/article/view/18601>
32. Юринець З.В. Інноваційні стратегії в системі підвищення конкурентоспроможності економіки України : Автореф. дис.... д-ра екон. наук / З.В. Юринець. – Львів, 2016. – 40 с.
33. Якимова Н.С. Забезпечення продуктивної зайнятості через регулювання професійно-освітніх траєкторій молоді : дис.... канд. екон. наук: 08.00.07 / Н.С. Якимова; Донецький національний університет. – Донецьк, 2014. – 152 с.

РОЗДІЛ 4. ПЕРСПЕКТИВИ ТА ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

4.1. Основні напрями і механізми розвитку інноваційних видів зайнятості

Нові технології та зміни в організації виробництва на підприємствах є ключовими чинниками, що спричиняють зрушення у сфері соціально-трудових відносин та поширення нових форм зайнятості. В Україні активізується процес трансформації інституту зайнятості, що характеризується виникненням її нових форм та видів, і вимагає відповідних змін у колективно-договірному регулюванні. За таких умов державна політика не повинна бути спрямована виключно на сприяння переходу від нестандартних умов до постійної зайнятості за наймом на умовах повного робочого дня. Вона має передбачати і адекватний захист працівників, які беруть участь у всіх формах зайнятості. Державна політика зайнятості має бути орієнтована не лише на подолання негативних тенденцій у розвитку сфери зайнятості, а й на сприяння розвитку зайнятості в інноваційному напрямі. Саме тому доцільно виокреми такі пріоритети державної політики зайнятості в Україні:

- сприяння ефективній зайнятості населення, підвищення її гнучкості, стимулювання зростання зайнятості в інноваційних галузях економіки;
- збільшення попиту на людські ресурси в конкурентних галузях, що вимагають висококваліфікованих кадрів, які здатні забезпечити ефективне використання отриманих знань, умінь і навичок, а також активне впровадження передових методів праці;
- створення сучасних наукоємних робочих місць, покращення умов праці;
- забезпечення гнучкості трудового законодавства і посилення контролю за його виконанням;
- сприяння освітній підготовці кваліфікованих кадрів, здатних задовольняти потреби ринку праці;
- збереження і розвиток трудового, інтелектуального потенціалу працівників, підвищення їх конкурентоспроможності та мобільності;
- створення сприятливих умов для розвитку творчого потенціалу всіх суб'єктів соціально-трудових відносин — роботодавців, найманих працівників та посередників на ринку праці;

- сприяння працевлаштуванню висококваліфікованих кадрів з метою запобігання втрати інтелектуального потенціалу;
- сприяння всебічному розвитку соціального партнерства, удосконалення галузевих і територіальних угод щодо регулювання соціально-трудових відносин;
- забезпечення якості та доступності вищої та професійно-технічної освіти, створення відповідних умов для перекваліфікації економічно активного населення;
- збалансоване використання засобів та інструментів коригування системи зайнятості.

Також одним із важливих напрямів забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні є оновлення чинного законодавства в сфері зайнятості з урахуванням поширення інноваційних форм і видів зайнятості, зокрема: ратифікація Конвенцій МОП, які стосуються нестандартних форм зайнятості; внесення змін і доповнень до законів та ухвалення нових нормативно-правових актів, що повинні регулювати особливості трудових відносин між усіма учасниками в умовах самозайнятості, неповної зайнятості, роботи за строковими трудовими договорами; формування законодавства, яке вимагає еквівалентного захисту працівників, зайнятих як на стандартних, так і нестандартних умовах; удосконалення колективно-договірного регулювання за рахунок внесення змін і доповнень до угод і договорів, що укладаються на національному, регіональному, галузевому та виробничому рівнях.

Сучасне суттєве підвищення рівня зайнятості в секторі послуг потребує впровадження активної політики на ринку праці щодо швидкого реагування на зміни у попиті та ефективного формування інноваційного професійно-освітнього потенціалу населення, а саме — висококваліфікованих кадрів, здатних забезпечити ефективне використання отриманих знань, умінь та навичок. Тому доцільним є дотримання відповідності та збалансованості між професійно-кваліфікаційною структурою підготовки кадрів та потребами ринку праці. Важливо забезпечити безперервне оновлення знань і навичок впродовж усього трудового періоду працівника. Сприяння формуванню здатності до інноваційної праці у робочій силі вимагає визначення низки заходів у сфері освіти та соціально-трудових відносин зокрема: формування у сучасних випускників професійних навичок та компетенцій у навчальних закладах всіх рівнів акредитації та форм власності, стимулювання їхньої 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 економі-

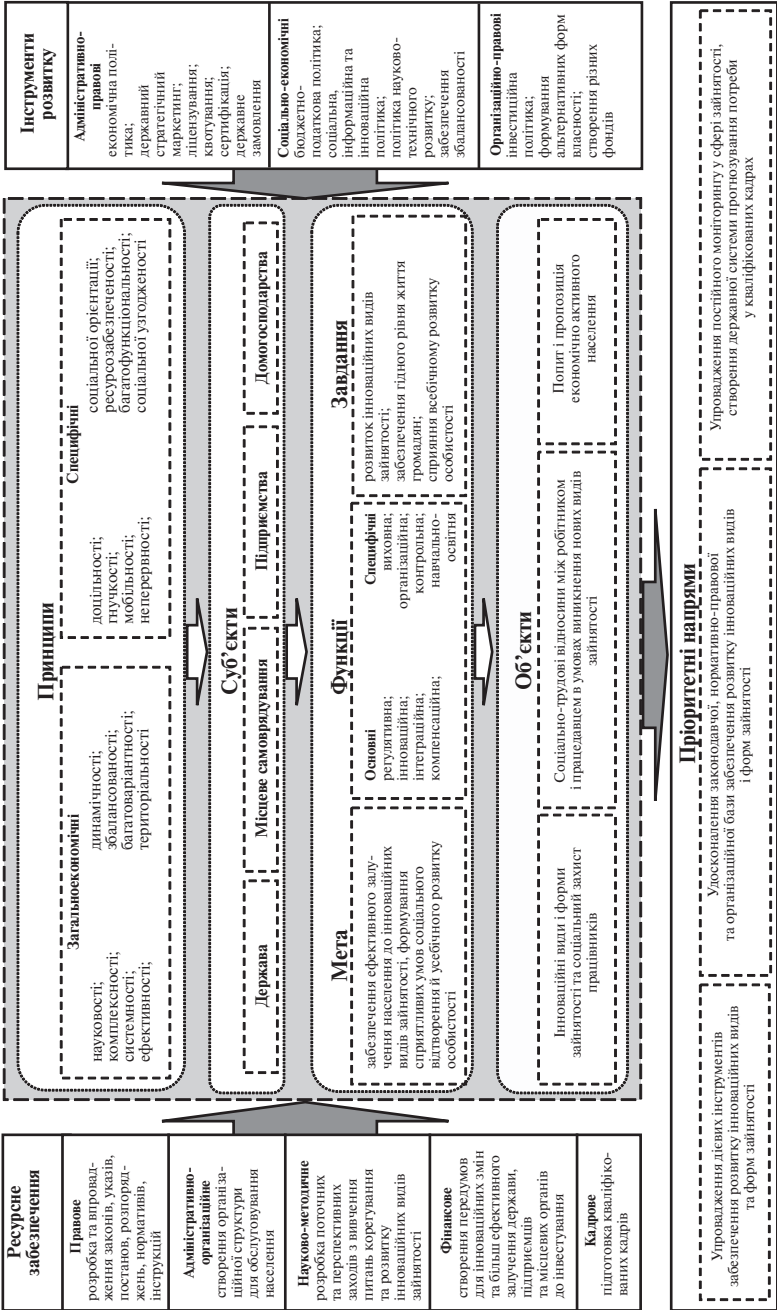


Рис. 4.1. Механізм забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні

Джерело: розробка науковців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Пухи НАН України.

ки в кваліфікованій робочій силі з урахуванням структурних змін у зайнятості. У рамках зазначеного прогнозування доцільно здійснювати оцінку сучасних тенденцій економічного розвитку країни; запровадити постійний моніторинг професійно-кваліфікаційної структури зайнятих; виконати середньострокове прогнозування індикаторів зайнятості на національному, регіональному та галузевому рівнях; визначити види економічної діяльності, які є визначальними для динаміки зайнятості населення.

Реалізація запропонованих підходів сприятиме формуванню механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні, що охоплює такі структурні елементи: мету, принципи, завдання, функції, методи, критерії інноваційної зайнятості, суб'єкти, об'єкти, пріоритетні напрями, фактори та інструменти забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості (рис. 4.1).

Важливою умовою успішної реалізації цього є узгодження інтересів держави та роботодавців, розробка і виконання спільних програм соціального супроводження економічних перетворень.

Сутність механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні більш повно розкриває мета його функціонування. Метою механізму є забезпечення ефективного залучення населення до інноваційних видів зайнятості, формування сприятливих умов соціального відтворення й усебічного розвитку особистості, а також задоволення нагальних потреб людей, створення передумов для раціонального використання вільного часу, формування трудового потенціалу суспільства, який відповідає вимогам сучасності.

Головна мета функціонування механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості визначає його основні завдання, реалізація яких на практиці призводить до створення важливих елементів соціальної та економічної сфери держави. До основних завдань механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості належать: розвиток інноваційних видів зайнятості; забезпечення гідного рівня життя громадян; сприяння всебічному розвитку особистості, формуванню у неї певного набору соціальних якостей; орієнтація на інтереси населення та відтворення умов його розвитку тощо. Методичні основи формування механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості базуються на сукупності певних принципів, які обумовлюють функції, завдання механізму та ефективне його функціонування. Принципи характеризують одночасно зміст і технологію побудови механізму, що обумовлює їх специфічну роль у процесі його формування, також вони відображають зміст і взаємозв'язки основних компонентів взаємодії.

Ефективне функціонування механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості відбувається на основі відповідних принципів.

Принципи, які покладено в основу функціонування механізму, доцільно поділити на принципи загальноекономічного (науковості, динамічності, комплексності, збалансованості, системності, багатоваріантності, ефективності, територіальності) та специфічного (доцільності, гнучкості, ресурсозабезпеченості, мобільності, багатофункціональності, неперервності, соціальної орієнтації, соціальної узгодженості) характеру. Запропоновані принципи дають змогу визначити загальні ознаки механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості:

- складність і багатофункціональність — можливість представлення механізму як сукупності елементів із власною структурою і функціями;
- об'єктивність — цілі функціонування механізму мають бути досяжними, чітко визначеними та формуватися з урахуванням усіх можливостей і загроз;
- ефективність — інноваційна зайнятість — система взаємозв'язків між її елементами, отже, для досягнення поставленої мети ця взаємодія повинна бути ефективною;
- науковість — управління розвитком інноваційних видів і форм зайнятості повинно мати науковий характер, тобто враховувати вимоги економічних законів розвитку, використовувати міжнародний досвід і сучасні методи економічних досліджень, ґрунтуватися на наявних теоріях, методах, підходах, враховуючи їхні переваги та недоліки;
- системність — поєднує взаємодію структури механізму, його функцій і методичного інструментарію;
- комплексність — взаємообумовлений і пропорційний розвиток складових механізму як єдиного цілого з метою забезпечення взаємозв'язку всіх підсистем і елементів інноваційної зайнятості;
- доцільність — відповідне співвідношення між метою функціонування інноваційної зайнятості і діяльністю суб'єктів з реалізації цієї мети;
- багатоваріантність — механізм повинен охоплювати правила та алгоритми вибору найбільш доцільного рішення щодо напрямів розвитку інноваційних форм та видів зайнятості з урахуванням аналізу максимально можливого числа його альтернативних варіантів на підставі зіставлення результативності та витрат;
- динамічність — можливість зміни структури механізму за умови зміни окремих чи сукупності його складових;

- відкритість — постійний зв'язок із зовнішнім середовищем та своєчасне отримання інформації;
- ресурсозабезпеченість — обов'язкове інформаційне, кадрове, фінансове, матеріально-технічне, організаційно-управлінське забезпечення всіх етапів процесу забезпечення інноваційної зайнятості;
- гнучкість — зміна структури механізму під впливом факторів одночасно зі стабільністю його основної функції.

Окреслені принципи дають змогу визначити механізм забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості як сукупність взаємопов'язаних складових елементів і способів їх взаємодії у процесі розвитку інноваційної зайнятості, на основі певних принципів послідовної реалізації комплексу організаційних дій, спрямованих на забезпечення постійного, свідомо підтримуваного пропорційного розвитку об'єкта за допомогою використання спеціальних інструментів, методів і важелів управлінського впливу.

Функції механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості визначені та підпорядковані цілям соціально-економічного розвитку суспільства, а саме: забезпеченню ефективного залучення населення до інноваційних видів зайнятості та формуванню сприятливих умов соціального відтворення й усебічного життєзабезпечення особистості та соціальної спільності. Функції умовно можна поділити на основні (регулятивна, інноваційна, інтеграційна, компенсаційна) та специфічні (виховна, організаційна, контрольна, навчально-освітня). До найбільш значущих цільових функцій механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості можна віднести: побудову високотехнологічного комплексу країни в умовах збільшення частки високотехнологічних виробництв, телекомунікаційних, фінансових та бізнес-послуг, виникнення нових технологічних процесів, використання нової техніки, нових видів сировини і виробництво нових видів продукції; підвищення рівня і якості життя населення; забезпечення соціально-економічного зростання; створення умов формування прогресивних тенденцій у демографічних процесах; раціональне використання вільного часу людей.

У цьому контексті виникає необхідність окреслення пріоритетних напрямів забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості: упровадження дієвих інструментів забезпечення розвитку інноваційних видів та форм зайнятості; удосконалення законодавчої, нормативно-правової та організаційної бази забезпечення розвитку інноваційних видів та форм зайнятості; упровадження постійного моніторингу у сфері зайнятості, створення державної системи прогнозування потреби у кваліфікованих кадрах; зростання рівня життя та добробуту населення; зростання і зміц-

нення людського капіталу. Дієвими інструментами розвитку інноваційних видів зайнятості є: оптимізація інвестиційної діяльності, формування сприятливого інноваційного клімату; удосконалення нормативно-правової бази розвитку інноваційних видів зайнятості; посилення методів регулювання фінансово-бюджетної, цінової, кредитної, податкової політики; розробка концептуальних підходів до формування стратегії розвитку інноваційних видів зайнятості; формування нових прогресивних структур; формування альтернативних форм власності; раціоналізація державного регулювання соціально-економічного розвитку. Інструменти розвитку інноваційних видів зайнятості можна поділити на адміністративно-правові, соціально-економічні та організаційно-правові.

Функціонування запропонованого механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості передбачає правове, адміністративно-організаційне, науково-методичне, фінансове та кадрове забезпечення. Правове забезпечення реалізується через створення нормативно-правової бази розвитку інноваційних видів зайнятості, а саме: розробка та впровадження законів, указів, постанов, розпоряджень, нормативів, інструкцій. Адміністративно-організаційне забезпечення механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості передбачає створення організаційної структури для обслуговування населення з метою забезпечення загального рівня життя та гармонійного розвитку.

Запропонований механізм потребує науково-методичного забезпечення — розробки поточних та перспективних заходів із вивчення питань корегування та розвитку інноваційних видів зайнятості, реалізації завдань розвитку зайнятості щодо забезпечення фінансових можливостей для отримання комплексу життєвих благ, необхідних для розширеного відтворення людських ресурсів, орієнтації на інтереси населення, домогосподарств та відтворення умов їхнього розвитку. Важливо також організовувати наукові дослідження з актуальних проблем розвитку інноваційних видів зайнятості шляхом співпраці з науково-дослідними установами.

Економічне та фінансове забезпечення потребує інноваційних змін та більш ефективного залучення держави, підприємців та місцевих органів до інвестування у сфери соціальних послуг, високотехнологічних виробництв, телекомунікаційних, фінансових та бізнес-послуг. Фінансування механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості доцільно здійснювати за рахунок таких джерел: кошти державного та місцевих бюджетів; державний та місцеві фонди соціальної адаптації, соціальної захищеності, громадські, державні та приватні фонди; кошти підприємств та власні кошти громадян.

Реалізація запропонованого механізму сприятиме забезпеченню високої якості формування ресурсів праці, а саме: підвищенню рівня ква-

ліфікації, професійних навичок, досвіду роботи, забезпеченню високого рівня інноваційності, мобільності, адаптованості працівників. Необхідність підвищення якості ресурсів праці в сучасних умовах розвитку економіки зумовлена змінами у професійно-кваліфікаційній структурі робітників, у змісті та характері праці. Підвищення науково-технічного та інноваційного рівня економіки також буде суттєвим результатом упровадження механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості.

Більшість нових інноваційних форм зайнятості є основним засобом поєднання праці з навчанням, вихованням дітей, що стимулює залучення жінок, молоді, у тому числі студентів, до активного економічного життя, сприяє підвищенню добробуту домогосподарств. Основними формами зайнятості, які необхідно розвивати сьогодні, є самозайнятість, праця на умовах строкових трудових договорів або неповного робочого часу, праця за цивільно-правовими договорами, дистанційна зайнятість (телеробота) і запозичена праця (аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу) тощо. Основними причинами, які сприяють підвищенню попиту на інноваційну зайнятість, є: структурні зрушення у виробництві; розширення сектору послуг; підвищення гнучкості ринку праці та виробництва.

Розвиток інноваційних видів зайнятості є необхідною умовою покращення рівня та якості життя населення і позитивно впливає на соціально-економічний розвиток держави, а реалізація запропонованого механізму забезпечить підвищення рівня ефективності соціально-економічного розвитку держави та створення комплексу життєвих благ, необхідних для формування ресурсів праці високої якості. Таким чином, комплексний підхід до вирішення проблем розвитку інноваційних видів зайнятості сприятиме підвищенню активності трансформаційних процесів, зростанню і зміцненню людського капіталу, зростанню рівня життя та добробуту населення.

Побудова дієвого механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні неможлива без залучення до обговорення його змісту всіх зацікавлених сторін: урядовців, держслужбовців, науковців. Упровадження та реалізація механізму потребує подальшого дослідження та удосконалення нормативної бази для регулювання та розвитку інноваційних видів зайнятості, розробки та впровадження методології визначення інноваційних видів та форм зайнятості населення України, визначення критеріїв їх оцінки та інструментів розвитку. Разом з тим, побудова дієвого механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості повинна поєднуватися з розробленням пропозицій та рекомендацій щодо формування стратегії інноваційної зайнятості в Україні, яка має базуватися на теорії та методології стратегічного управління, і вимагає певної послідовності дій щодо розробки (рис. 4.2).

Механізм реалізації Стратегії включає декілька етапів.

Етап 1. Теоретико-аналітичний етап, який передбачає визначення проведення теоретичних та аналітичних досліджень, аналіз нормативно-правового забезпечення стратегічного розвитку зайнятості, стану та тенденцій соціально-економічного розвитку країни для забезпечення розробки дієвої Стратегії інноваційної зайнятості.

Етап 2. Формування стратегічного бачення та пріоритетів розвитку, завдань і заходів, на якому визначаються стратегічні цілі, уточнюються принципи, функції та завдання.

Етап 3. Визначення інструментів та суб'єктів, а також ресурсного забезпечення реалізації Стратегії інноваційної зайнятості.

Етап 4. Моніторинг результативності реалізації Стратегії, який має проводитися щорічно та передбачає аналіз та оцінювання результатів реалізації Стратегії, визначення ефективності її реалізації та корегування Стратегії у разі необхідності внесення змін.

Метою Стратегії інноваційної зайнятості є поширення інноваційних видів зайнятості, формування сприятливих умов для ефективного розвитку інноваційної зайнятості в Україні, при якій досягається підвищення продуктивності та оплати праці, життєвого рівня.

Запропоновані принципи дають змогу визначити загальні ознаки Стратегії інноваційної зайнятості:

- складність та багатофункціональність — можливість представлення Стратегії як сукупності елементів із власною структурою і функціями;
- системність — поєднує взаємодію структурних елементів Стратегії, її функцій та методичного інструментарію;
- публічність — обов'язковість презентації стратегічних документів суспільству, проведення обговорень, дискусій;
- комплексність та системність — розгалуженість структури та різноманітність взаємопов'язаних складових Стратегії з метою забезпечення інноваційності зайнятості населення;
- багатоваріантність — передбачає, що Стратегія повинна включати правила та алгоритми вибору найбільш доцільного рішення щодо забезпечення інноваційності зайнятості з урахуванням аналізу максимально можливого числа її альтернативних варіантів на підставі зіставлення їх результативності і витрат;
- ресурсозабезпеченість — передбачає обов'язкове інформаційне, кадрове, фінансове, матеріально-технічне, організаційно-управлінське забезпечення всіх етапів процесу забезпечення інноваційності зайнятості;

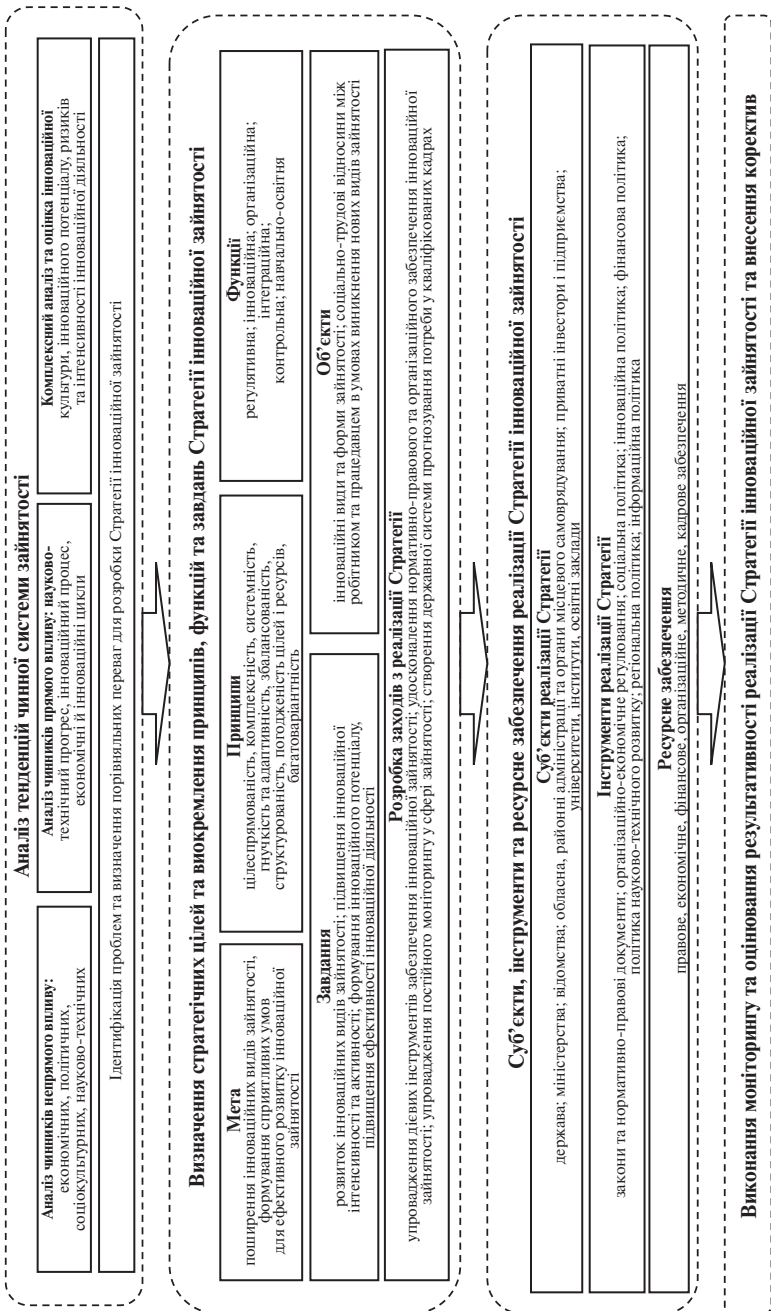


Рис. 4.2. Етапи формування Стратегії інноваційної зайнятості

Джерело: розробка науковців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

- гнучкість – корегування Стратегії під впливом факторів одночасно зі стабільністю його основної функції;
- ефективність – орієнтація на конкретні результати за мінімізації витрат ресурсів.

Окреслені принципи дають змогу визначити Стратегію інноваційної зайнятості як сукупність взаємопов'язаних складових елементів і способів їхньої взаємодії у процесі забезпечення інноваційності зайнятості населення, на основі певних принципів послідовної реалізації комплексу організаційних дій, спрямованих на забезпечення постійного, свідомо підтримуваного пропорційного розвитку об'єкта за допомогою використання спеціальних інструментів, методів і важелів управлінського впливу.

Основними завданнями Стратегії інноваційної зайнятості є: розвиток інноваційних видів зайнятості; підвищення інноваційної інтенсивності та активності; формування інноваційного потенціалу; підвищення ефективності інноваційної діяльності.

Об'єктами Стратегії інноваційної зайнятості є інноваційні види та форми зайнятості; соціально-трудові відносини між робітником і працедавцем в умовах виникнення нових видів зайнятості.

Суб'єктами реалізації Стратегії інноваційної зайнятості є державні установи, що мають вплив на державну політику у сфері ринку праці та трудових відносин: Міністерство економічного розвитку і торгівлі, Міністерство соціальної політики, Міністерство освіти і науки, інші міністерства та центральні органи виконавчої влади, Державна служба зайнятості, обласні та місцеві центри зайнятості, місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, навчальні заклади, підприємства, установи.

Інструментами реалізації Стратегії є: закони та нормативно-правові документи, організаційно-економічне регулювання, соціальна політика, інноваційна політика, фінансова політика, політика науково-технічного розвитку, регіональна політика, інформаційна політика.

Доцільно запропонувати такі *пріоритетні напрямки забезпечення* інноваційної зайнятості:

- розвиток підприємництва та самозайнятості населення, стимулювання ініціативності, забезпечення організаційно-економічних, нормативно-правових умов для розвитку молодіжного бізнесу;
- поширення нестандартних форм зайнятості серед населення (часткова зайнятість, робота на дому тощо) на засадах *flexicurity* (поєднання гнучкості та захищеності);
- посилення мотивації робітників та працедавців до інноваційної зайнятості;

- запровадження профілізації незайнятого населення, що забезпечуватиме підвищення результативності послуг з перенавчання та підвищення кваліфікації безробітного населення;
- забезпечення гідних умов та оплати праці робітникам на підприємствах;
- розширення можливостей для професійного розвитку працівників;
- сприяння кар'єрному розвитку працівників, забезпечення їхнього професійного росту, забезпечення безперервності навчання;
- узгодження потреб ринку праці та ринку освітніх послуг, підготовка висококваліфікованих кадрів.

Доцільно запропонувати заходи з реалізації Стратегії: впровадження дієвих інструментів забезпечення інноваційної зайнятості; удосконалення нормативно-правового та організаційного забезпечення інноваційної зайнятості; упровадження постійного моніторингу у сфері зайнятості; створення державної системи прогнозування потреби у кваліфікованих кадрах.

Реалізація Стратегії потребує: формування дієвого нормативно-правового забезпечення, зокрема за допомогою внесення змін і доповнень до чинних нормативно-правових актів; створення дієвої організаційної структури сприяння поширенню інноваційної зайнятості; створення дієвої інформаційної підсистеми забезпечення інноваційної зайнятості; забезпечення гідного рівня матеріально-технічного, фінансового, науково-методичного забезпечення інноваційної зайнятості; забезпечення підготовки висококваліфікованих фахівців, яких потребує економіка, за державним замовленням у навчальних закладах всіх рівнів акредитації, підвищення їхнього професійно-кваліфікаційного рівня; створення нормативів, стандартів та програм тощо.

Результати реалізації Стратегії інноваційної зайнятості — поширення інноваційної зайнятості, забезпечення високої якості робочої сили, а саме: сприяння підвищенню рівня кваліфікації, професійних навичок, досвіду роботи, забезпеченню високого рівня інноваційності, мобільності, адаптованості працівників. Необхідність підвищення якості робочої сили в сучасних умовах розвитку економіки зумовлена змінами у професійно-кваліфікаційній структурі робітників, у змісті та характері праці. Розвиток нестандартних, гнучких форм зайнятості, що є резервом підвищення рівня зайнятості, а також підвищення науково-технічного та інноваційного рівня економіки також буде суттєвим результатом реалізації Стратегії інноваційної зайнятості.

Для забезпечення реалізації Стратегії інноваційної зайнятості доцільно запропонувати методичні підходи до визначення інноваційних видів зайнятості населення України.

У сучасних умовах в Україні активізується процес трансформації інституту зайнятості, що характеризується виникненням її нових форм та видів. За таких умов державна політика повинна бути націлена на здійснення переходу до інноваційних видів зайнятості. Саме тому виокремлення нових рис сфери зайнятості та визначення перспектив її регулювання є актуальним та потребує більш детального дослідження.

На основі проведених теоретичних досліджень, доцільно запропонувати алгоритм визначення інноваційних видів зайнятості населення України (рис. 4.3).



Рис. 4.3. Алгоритм визначення інноваційних видів зайнятості населення України

Джерело: розробка науковців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

I етап. Проведення дослідження зайнятості з метою виявлення її інноваційних видів, визначення чинників впливу на розвиток зайнятості. Структурні зрушення, що відбуваються у сучасній економіці, 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 про-

мислового виробництва, зрушення в його галузевій структурі. Саме вони формують стратегічні сектори національних економік на сучасному етапі розвитку, а також є основними причинами глобальних змін у структурі зайнятості на ринку праці.

Зміни у структурі 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.

II етап. Групування чинників, що найбільш істотно впливають на розвиток інноваційної зайнятості.

Важливим методологічним завданням є визначення чинників впливу на процес розвитку інноваційної зайнятості та їх класифікація як стимуляторів і дестимуляторів з урахуванням того, що види та пропорції зайнятості є динамічними, вони змінюються під впливом багатьох макро-, мезо- та мікроекономічних параметрів. На основі дослідження доцільно виокремити групи чинників, що найбільш істотно впливають на розвиток інноваційної зайнятості: соціально-економічні, політично-правові, виробничі, культурні та інституційні.

Соціально-економічні чинники виокремлюються на основі критеріїв в економічних реформах, що призводять до змін соціально-економічного стану держави, наявності тіньової економіки, економічній активності населення, що забезпечує високу пропозицію ресурсів праці на ринку праці. До групи соціально-економічних чинників належать загальні соціально-економічні умови, якість життя, умови праці, матеріальні умови та рівень соціальної захищеності тощо.

Політично-правові чинники впливають на інноваційну зайнятість, регулюють законодавчі аспекти зайнятості та використання ресурсів праці, заохочують підприємців до створення інноваційних робочих місць. Зазначені чинники впливають на внутрішньо- та зовнішньополітичну стабільність, основні пріоритети державного розвитку. До групи політично-правових чинників треба віднести державне управління і соціально-трудові права та гарантії, що характеризують рівень додержання встановлених законодавством прав і гарантій.

Культурні чинники засновані на загальному рівні культури та ментальних характеристиках населення і проявляються як трудовий потенціал населення, культура праці та трудова поведінка. Готовність до інновацій,

ініціативної, творчої праці, бажання підвищувати професійно-освітній рівень повинні характеризувати трудовий менталітет та бути властивими сучасним українським робітникам. Але в сучасних умовах розвитку економіки рівень інноваційної та творчої активності населення України залишається на незадовільному рівні.

Виробничі чинники впливають на інноваційну зайнятість населення через виробничу структуру економіки, її зміну та розвиток, а також через інноваційні процеси на підприємствах. *Інституційні чинники* впливають на зайнятість населення через регулювання діяльності соціальних інститутів і систему правового забезпечення зайнятості.

На основі дослідження наукових праць доцільно серед методів регулювання інноваційної зайнятості населення виділити правовий, організаційний та економічний методи.

Методи правового регулювання інноваційної зайнятості населення регулюють засоби нормативно-правового впливу держави на суспільні та трудові процеси в сфері зайнятості.

Організаційний метод регулювання інноваційної зайнятості населення сприяє реалізації заходів щодо організації, регулювання та управління ефективною діяльністю держави в напрямі розвитку інноваційної зайнятості.

Економічні методи регулювання інноваційної зайнятості населення — це комплекс економічних заходів прямого і непрямого впливу держави на суспільні та трудові процеси в сфері зайнятості, що сприяють досягненню значних економічних результатів.

III етап. Виділення факторів, які визначають характер зайнятості, та характерних ознак, що притаманні інноваційній зайнятості (рис. 4.4). У контексті наявних видів, форм та типів зайнятості доцільно виокремити наступні фактори, що визначають характер зайнятості, а також характерні ознаки для кожного фактору, що будуть визначати інноваційність зайнятості: рівень освіти (наукова, вища, професійна чи середня освіта), вид професійної діяльності (застарілі, зрілі чи сучасні (молоді) професії), характер праці (регламентована, духовна чи інноваційна праця), навички та вміння (активні соціальні, базові когнітивні, унікальні професійні чи менеджерські компетенції); організація робочого часу (гнучкий чи регламентований робочий час), організація робочого місця (традиційний офісний чи нетрадиційний робочий простір), специфіка використання робочої сили (класичні чи нетрадиційні підходи до організації соціально-трудових відносин); вид економічної діяльності (високо-, середнє- чи низькотехнологічна діяльність), внесок у розвиток економіки (суспільно корисна чи суспільно некорисна праця), продуктивність праці (високопродуктивна чи низькопродуктивна праця), внесок у людський розвиток (розвиває, не впливає чи руйнує людський потенціал).

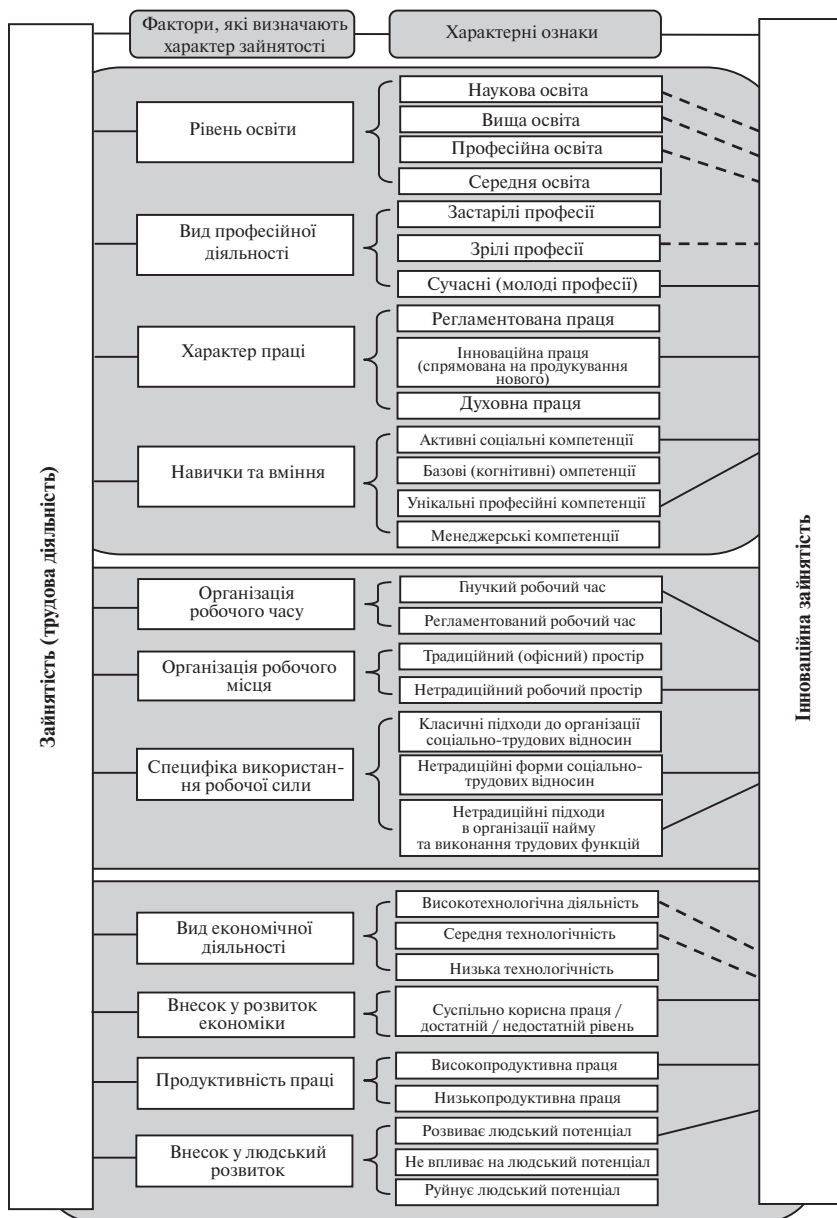


Рис. 4.4. Фактори та характерні ознаки інноваційної зайнятості

Джерело: розробка науковців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

IV етап. Виявлення та систематизація критеріїв віднесення до інноваційної зайнятості. На сучасному етапі розвитку важливими критеріями віднесення до інноваційної зайнятості доцільно вважати:

- *функціонально-змістовні:* творчий, креативний характер праці; високий рівень інтелектуалізації праці, використання новітніх інноваційних технологій; високий рівень комунікативності (комунікативний потенціал); продукування нових знань, ідей і методів; здатність до навчання, самовдосконалення; критичність мислення; готовність до змін; можливість вирішення завдань нестандартними способами, нестандартне, нешаблонне мислення, відмова від стереотипів; адаптивність (здатність до пристосування та адаптації до сучасних вимог виробництва), цілеспрямованість, відкритість, мобільність; компетенції (адаптовані під інноваційність); ступінь комфортності умов праці, можливості професійної самореалізації;
- *організаційно-економічні:* збільшення частки високотехнологічних виробництв, телекомунікаційних, фінансових та бізнес-послуг; зниження частки виробничого сектора й зростання сектору послуг; створення економічних можливостей для населення за допомогою розробки і реалізації економічної політики, спрямованої на розвиток нових інноваційних та збереження наявних робочих місць; поширення інформаційних технологій; формування у сучасних випускників професійних навичок та компетенцій у навчальних закладах усіх рівнів акредитації та форм власності, стимулювання їхньої творчості, активності та ініціативи; підвищення мотивації працівників до інноваційної праці; створення дієвих стимулів для інноваційної діяльності, розвиток конкуренції на робочому місці; зростання потреби економіки в інноваційній праці; зростання попиту на висококваліфікованих працівників у пріоритетних секторах економіки;
- *техніко-технологічні:* виникнення нових технологічних процесів, використання нової техніки, нових видів сировини і виробництва нових видів продукції; створення належної матеріально-технічної бази; створення сприятливих умов для розвитку творчого потенціалу всіх суб'єктів відносин зайнятості – роботодавців, найманих працівників, посередників на ринку праці; збільшення державного та корпоративного фінансування інновацій; збільшення державних інвестицій у науку та освіту, підтримка підприємств, що фінансують навчання та фахову перепідготовку працівників; збалансоване використання засобів та інструментів корегування системи зайнятості.

Veman. Розробка методичних основ створення комплексної системи індикаторів інноваційної зайнятості. Для дослідження інноваційних видів та форм зайнятості населення України необхідно не тільки якісно її проаналізувати, але й установити відповідні критерії і показники. У сучасній літературі проблеми оцінки нових процесів у сфері зайнятості під час переходу до інноваційно-креативної економіки не розкриваються. Статистика фіксує тільки зміну деяких пропорцій розподілу трудових ресурсів (зокрема, галузевих, освітніх, професійно-кваліфікаційних). Аналіз найбільш кардинальних зрушень має здебільшого якісний характер.

Аналіз форм і видів інноваційної зайнятості потребує наукової розробки інструментарію, що даватиме змогу кількісно та якісно оцінювати поточний стан і ступінь її розвитку. Це передбачає розробку методологічних, методичних і аналітичних основ створення комплексної системи індикаторів і показників інноваційної зайнятості та її ефективності з соціально-економічної точки зору. У процесі розробки такої системи доцільно керуватися такими вимогами: забезпечення гнучкості, прозорості та доступності індикаторів та показників стосовно різних умов їх вимірювання; аналіз достатньої кількості факторів, що визначають формування інноваційної зайнятості; розробка єдиних підходів, що забезпечать спільну методологічну основу і порівнянність показників для міждержавного аналізу процесів розвитку інноваційної зайнятості.

Неможливо оцінити інноваційну зайнятість за допомогою якого-небудь одного абсолютного чи відносного показника. Набір змінних, що дають змогу оцінити зайнятість інноваційного типу, повинен забезпечувати отримання репрезентативних результатів. Цікавим є виокремлення груп показників [4, с. 37]:

1. Пропозиції розподілу ресурсів праці за участю у суспільно корисній праці, що характеризує рівень інноваційності праці та виявляє напруги забезпечення повної зайнятості. Вважається, що підвищення рівня інноваційності праці сприяє підвищенню доходів робітника, оплати та умов праці, якості життя, збільшенню вільного часу.

2. Структура зайнятості населення за видами економічної діяльності, що характеризує інноваційну зайнятість. На сьогодні галузева структура зайнятості характеризується низькою продуктивністю зайнятості та потребує підвищення чисельності працюючих в сфері послуг та науково-дослідній діяльності [1, с. 151].

3. Професійно-кваліфікаційна структура працівників, що виявляє ступінь збалансованості та поєднання здібностей індивідів і потреб суспільства у кваліфікованих кадрах. Виявлення професійно-кваліфікаційної структури кадрів сприяє підвищенню ефективності використання інтелектуального потенціалу, економічного і соціального рівня розвитку

суспільства. Чинна в Україні професійно-кваліфікаційна структура працівників є неефективною, характеризується значною часткою низькокваліфікованих кадрів, робітників, зайнятих фізичною працею, та високим рівнем еміграції висококваліфікованих кадрів.

4. Рівень зайнятості населення, що характеризує динаміку населення у працездатному віці в аспекті демографічних, соціальних та економічних змін в суспільстві. Напрямом підвищення рівня зайнятості є мотивація населення до продуктивної, інноваційної та творчої праці, підприємництва, державна підтримка, створення робочих місць. Важливим показником визначення інноваційних видів зайнятості є структура зайнятості населення за видами економічної діяльності. У структурі суспільного виробництва спостерігається суттєве зменшення питомої ваги галузей матеріального виробництва (промисловість, сільське господарство, будівництво) і збільшення частки сектора послуг (торгівля, фінансова діяльність). Чим вища частка прибуткових та прогресивних видів економічної діяльності, тим продуктивніше зайнятість [13].

Досліджуючи пріоритети в сфері інноваційної зайнятості доцільно диференціювати напрями та показники визначення рівня реалізації економічних інтересів суб'єктів відносин у сфері зайнятості (держава, роботодавці, працівники). Показниками визначення рівня реалізації економічних інтересів держави є темпи зростання валового внутрішнього продукту, валовий внутрішній продукт у порівнянних цінах, рівень зайнятості, рівень безробіття, співвідношення реальної зарплати і прожиткового мінімуму для працюючого, сума соціальних пільг, втрати робочого часу тощо. Показниками визначення рівня реалізації економічних інтересів роботодавців є виробіток у розрахунку на одного робітника, відпрацьований робочий час у відсотках до фонду робочого часу, плинність кадрів, чисельність працюючих у шкідливих та небезпечних умовах праці тощо. Показниками визначення рівня реалізації економічних інтересів працівників є динаміка середньої заробітної плати, співвідношення середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму, рівень зарплатоємності із заробітної плати тощо.

У сучасних умовах для працівників головним є отримання високих доходів від праці, покращення умов праці, забезпечення професійного росту, але важлива також і свобода вибору професії, місця роботи. Для підприємства важливим є отримання високих доходів від діяльності, підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок інтенсифікації праці. Для держави основною метою є сприяння стійкому економічному зростанню, підвищення життєвого рівня працівників через забезпечення високого рівня продуктивності зайнятості, підвищення конкурентоспроможності національної економіки, збереження робочих місць та створення нових [13].

Для розробки методології визначення інноваційних видів зайнятості важливі такі групи чинників та умов, характерних для інноваційної зайнятості:

1. Формування ефективної державної політики, спрямованої на забезпечення розвитку інноваційної зайнятості (сприяння формуванню належного рівня інституційного забезпечення, що сприятиме розвитку інноваційної зайнятості; забезпечення підтримки інноваційно-активних підприємств; поширення самозайнятості населення; сприяння розвитку інноваційної зайнятості шляхом податкових пільг і прямих витрат; збільшення витрат на науку, освіту).

2. Стимулювання населення до інноваційної праці (підвищення якості людського капіталу; забезпечення належної підтримки населенням прогресивних інноваційних трудових практик; орієнтація на розвиток інноваційних форм і видів зайнятості; формування інноваційної трудової культури; орієнтація на трудову мобільність і гнучке використання інтелектуального потенціалу в сфері праці).

3. Удосконалення системи освіти (сприяння забезпеченню підготовки необхідної кількості фахівців, у тому числі і за новими науковими напрямками і спеціальностями; формування інноваційного типу працівника; розвиток нових форм і видів освіти; формування інноваційних професійних навичок, креативності, здатності працювати в команді, інноваційної сприйнятливості).

4. Фінансова та організаційна підтримка інноваційної зайнятості на підприємствах (поширення інноваційно-активних підприємств, забезпечення реалізації програм розвитку персоналу підприємств, створення сприятливого клімату для інноваційної діяльності підприємств).

5. Удосконалення та розвиток науки, фінансова та організаційна підтримка наукової діяльності (розробка та впровадження заходів щодо поліпшення якості і вдосконалення наукової діяльності; забезпечення процесу сприйняття і адаптації знань, створення нових знань і заснованих на них нових технологій).

Доцільно виділити два підходи до побудови індикаторів визначення інноваційних видів та форм зайнятості:

- побудова системи індикаторів, кожен із яких відображає окремі аспекти інноваційної зайнятості (техніко-інформаційні, економічні, освітньо-професійні, інституційні та соціальні індикатори);
- побудова інтегрального (комплексного) індикатора, на основі якого можна оцінити ступінь інноваційності зайнятості на тому чи іншому рівні. Формування інтегрального індикатора також може будуватися на основі декількох груп показників [10].

Водночас для забезпечення комплексного моніторингу розвитку інноваційних видів зайнятості населення України необхідно аналізувати не тільки кількісні параметри інноваційної зайнятості, а й її якісні характеристики. Для виявлення якісних параметрів інноваційної зайнятості може використовуватися метод експертної оцінки (опитування працівників, роботодавців, представників державних органів), що дасть змогу формалізувати і зробити зручною процедуру збору і аналізу даних.

VI етап. Аналіз поточної ситуації на ринку праці та прогнозування її розвитку у короткостроковій і довгостроковій перспективі для своєчасного виявлення інноваційних видів зайнятості.

Останніми десятиріччями у структурі зайнятості за видами економічної діяльності відбуваються постійні зміни, найбільш значними 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. Саме тому задля своєчасного виявлення інноваційних видів зайнятості необхідним є постійний аналіз ситуації на ринку праці та прогнозування його розвитку у короткостроковій та довгостроковій перспективі.

VII етап. Забезпечення передумов для розвитку інноваційної зайнятості.

Передумовами, що сприятимуть розвитку інноваційної зайнятості, повинні стати:

- удосконалення законодавчої бази, що регулює та стимулює взаємовідносини між суб'єктами господарювання та державою;
- забезпечення високої якості формування ресурсів праці, підвищення рівня кваліфікації, професійних навичок, досвіду роботи, забезпечення високого рівня інноваційності, мобільності, адаптованості працівників;
- підвищення науково-технічного та інноваційного рівня економіки;
- розвиток нестандартних, гнучких форм зайнятості, що є резервом підвищення рівня зайнятості;
- підвищення гнучкості ринку праці та виробництва, розширення сектору послуг;
- збільшення частки високотехнологічних виробництв, зростання сектору послуг;
- створення економічних можливостей для населення за допомогою розробки та реалізації економічної політики, спрямованої на розвиток нових інноваційних і збереження наявних робочих місць;

- стимулювання творчості, активності та ініціативи працівників, забезпечення формування необхідних професійних навичок та компетенцій;
- поширення нової техніки, нових видів сировини і виробництво нових видів продукції;
- збільшення державного фінансування науки та освіти.

VIII етап. Моніторинг змін видів зайнятості з метою своєчасного виявлення, ідентифікації та підтримки з боку держави та бізнесу. Інноваційна зайнятість сприяє досягненню високого рівня економічного розвитку, підвищенню конкурентоспроможності національної економіки, передбачає підвищення якості життя населення, отримання трудового доходу більшого, ніж мінімальний, необхідний для відтворення ресурсів праці, покращення умов праці, забезпечення професійного росту, підвищення конкурентоспроможності підприємства, збереження робочих місць і створення нових.

Інноваційна зайнятість виявляє потреби економіки у кваліфікованих працівниках, а також потреби працездатного населення у робочих місцях із відповідними умовами праці, що забезпечує збалансованість попиту та пропозиції на ринку праці. Держава повинна будувати політику у сфері зайнятості населення, враховуючи принцип системності господарського розвитку, що передбачає координування соціально-економічної політики з політикою у сфері зайнятості на всіх рівнях.

Моніторинг вимог роботодавців до кандидатів на вакантні місця, пов'язані з цими професіями, має на меті покращення рівня компетентнісного наповнення системи освіти. Оптимальною в цій ситуації може бути побудова «банку компетенцій» за участю роботодавців і фахівців у сфері освіти; ключовим завданням «банку» є збір та оновлення інформації щодо компетенцій, знань, вмінь та навичок, необхідних працівникам різноманітних професій шляхом опитування керівників підприємств різних галузей. Існування такого «банку» дасть змогу створити та корегувати навчальні програми відповідно до реальних потреб роботодавців і максимально підвищити якість та ефективність системи освіти.

Моніторинг і прогнозування кадрового забезпечення економіки передбачає:

1. Забезпечення повного і точного обліку зайнятих на підприємствах за професійними групами відповідно до класифікатора професій. Для цього необхідно:

- забезпечити організаційну та методичну допомогу підприємствам в організації обліку кадрів відповідно до класифікатора професій;

- упровадити на підприємствах систему статистичного обліку кадрів на підставі чинного класифікатора професій;
- забезпечити регулярну публікацію статистичних даних щодо професійно-кваліфікаційної структури зайнятої робочої сили в статистичних збірниках та ЗМІ;
- готувати щорічні аналітичні записки про динаміку, тенденції та проблеми зайнятості відповідно до професійно-кваліфікаційної структури.

2. Створення системи моніторингу потреби економіки в кадрах, що вимагає:

- розробки методики моніторингу загальної та додаткової потреби економіки в кадрах у розрізі ЗЕД та професійно-кваліфікаційної структури;
- упровадження постійного моніторингу професійно-кваліфікаційної структури зайнятих, загальної та додаткової потреби підприємств у робочій силі відповідно до сучасного класифікатора професій із виділенням основних професій по галузях і забезпечення доступності цієї інформації для навчальних закладів та населення;
- упровадження механізму регулярної розробки прогнозів загальної та додаткової потреби економіки в розрізі ЗЕД у кадрах відповідно до професійно-кваліфікаційної структури з виділенням основних професій.

Таким чином, сучасними складовими державної політики забезпечення розвитку інноваційної зайнятості населення повинні стати: стимулювання підприємницької діяльності; фінансова підтримка підприємств, що провадять політику створення нових інноваційних робочих місць; підтримка вітчизняного та закордонного інвестування, спрямованого на забезпечення інноваційності праці; нормативно-правове забезпечення малого та середнього бізнесу; сприяння самозайнятості населення [11, с. 79].

4.2. Перспективи забезпечення інноваційної зайнятості в Україні

Визначення перспектив розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні можливе на основі врахування можливостей, обмежень і ризиків реалізації інноваційного сценарію розвитку економіки; пріоритетів державної політики щодо забезпечення інноваційного розвитку суспільства та економіки. Не менш важливим для визначення найбільш сприятливого сценарію розвитку інноваційної зайнятості в Україні є врахування демографічних перспектив змін обсягів пропозиції робочої сили, що формуватиме демографічний базис для поширення інноваційних видів та форм зайнятості. Це передбачає необхідність визначення найбільш інноваційно активних категорій населення, здатних до сприйняття, генерації та використання інновацій.

Демографічний прогноз. *Прогноз народжуваності.* В останні три десятиліття відбулися значні зміни у соціально-економічному житті населення України, які не могли не позначитися на їх репродуктивній поведінці. З огляду на темпи приросту середнього віку матері у країнах Європи, можна впевнено сказати, що процес старіння материнства в Україні не завершився і ще триватиме не менше 10 років. Відкладання народження дитини на старший вік у частині випадків може призвести до остаточної відмови від народження дитини взагалі (або дитини більш високих черговостей), що зумовить певні втрати вичерпаної плідності у реальних поколіннях. Якщо зважати на той факт, що зростання інтенсивності дітонародження відбувається у вікових групах 30–39 років, враховуючи відносну численність поколінь 1980-х років народження, структурний фактор найближчі кілька років буде сприятливим. Після чого вплив структурних змін у віковій структурі репродуктивного контингенту жінок різко погіршуватиметься.

Результати вибірових соціально-демографічних обстежень населення «Сім'я і діти», виконаних у квітні 2008 та 2009 рр., свідчать, що українські жінки продовжують бути орієнтованими на дводітну сім'ю (середня бажана кількість дітей 2,0–2,1), хоча планують народити дещо меншу кількість 1,75–1,80 дитини в середньому. З огляду на заявлену заплановану кількість дітей, враховуючи те, що з одного боку, такі плани реалізуються не повністю, а з іншого — можуть з'явитися нові чинники для реалізації бажаної кількості дітей, можна очікувати вичерпану плідність у жінок поколінь 1980–1989 рр. народження на рівні 1,7–1,8 дитини в середньому. Покоління 1965–1979 рр., найбільш вірогідно, вже не досягнуть показника 1,7 дитини в середньому. Після припинення тенденції зростання середнього віку матері при народженні, яка має завершитися принаймні через фізіологічні причини, показники народжуваності умов-

них поколінь поступово наблизатимуться до аналогів у реальних поколіннях (табл. 4.1). Така гіпотеза покладена в основу середнього варіанту прогнозу народжуваності.

Таблиця 4.1

Прогноз показника сумарної народжуваності в Україні
(дітей у середньому на 1 жінку умовного покоління)

Рік	2013	2018	2023	2028	2030
Показник сумарної народжуваності	1,50	1,59	1,61	1,63	1,64

Джерело: розрахунки за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

Прогноз смертності та тривалості життя. Метод визначення референтних територій, використаний Е.М. Лібановою, для прогнозування тривалості життя показав свою ефективність. Він ґрунтується на ідеї, що в умовах глобалізації відбуватиметься поширення стандартів життя й, отже, поступова конвергенція показників дожиття населення в різних країнах. Зокрема, менш розвинені ніби наздоганятимуть більш передових. У більшості країн так насправді й відбувається: менш розвинені країни мають більш стрімке зниження смертності, хоча в передових темпи приросту тривалості життя не скорочуються. Україна досі залишається одним із небагатьох винятків із загальної тенденції: середній варіант прогнозу смертності передбачає зростання середньої очікуваної тривалості життя при народженні із темпом, близьким до того, який спостерігається вже понад два десятиліття у Польщі.

Перспективи такої динаміки пов'язуються з посиленням популяризації здорового способу життя, розвитку нових методів лікування та технологій діагностики, а також організаційними змінами в ефективності розподілу фінансових ресурсів. Тому пропаганда здорового способу життя, політика інформування населення про фактори ризику для здоров'я, виконання чинних і запровадження нових як державних (національних), так і регіональних програм, спрямованих на подолання смертності або зменшення захворюваності та інвалідизації населення від певних хвороб чи їх класів має бути тим тлом, завдяки якому зростання тривалості життя, яке спостерігалось в Україні в 2008–2013 рр., може продовжитися. Також треба згадати програми боротьби з онкологічними захворюваннями, протидії захворюванню на туберкульоз, цукровий діабет, імунопрофілактики та захисту населення від інфекційних хвороб, профілактики ВІЛ-інфекції, лікування, догляду та підтримки ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД, підтримки репродуктивного здоров'я тощо.

Чільну роль має посісти профілактична медицина та виявлення захворювання на ранніх етапах. Засоби масової інформації повинні поширювати привабливий образ здорового способу життя та інформувати населення про фактори ризику для здоров'я. Повинно стати нормою збільшення рухової активності, збалансована дієта, обмежене вживання алкоголю та нікотину тощо.

Розрахунки показують, що за сучасного рівня смертності в Україні найбільші резерви підвищення тривалості життя зосереджені у віці 40–54 та 50–59 років для чоловіків і жінок відповідно. Хоча в цих вікових групах накопичено найбільший потенціал зростання, зниження смертності у них буде повільним і триватиме впродовж усього прогностичного періоду. Натомість у віці 30–44 роки зниження смертності може бути швидким через специфічну структуру хвороб і причин смерті в цьому віці в Україні. Саме в молодших і середніх працездатних вікових групах може бути досягнуто більший ефект зниження смертності в уже найближчій перспективі.

Згідно з середнім варіантом демографічного прогнозу, який використано як демографічне підґрунтя для прогнозу чисельності осіб, зайнятих інноваційною діяльністю, середня очікувана тривалість життя при народженні зростатиме щорічно в середньому на 0,24 та 0,12 року та досягне 70,5 та 78,2 року для чоловіків і жінок відповідно (табл. 4.2).

Таблиця 4.2

Прогноз середньої очікуваної тривалості життя при народженні в Україні, роки

Стать	2013	2018	2023	2028	2030
Чоловіки	66,3	68,1	69,3	70,1	70,5
Жінки	76,2	76,9	77,5	78,0	78,2

Джерело: розрахунки за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

Загалом, таке досить оптимістичне бачення майбутньої динаміки тривалості життя в Україні ґрунтується на тому, що майже в усіх країнах світу, навіть тих, які досягли значно вищих показників тривалості життя, продовжується її зростання. Стандарти якості життя поширюються з більш розвинених країн на менш розвинені, що і призводить до зростання тривалості життя у світі в цілому.

Прогноз міграцій. Прогнозування майбутніх параметрів міграційних процесів ускладнене неповнотою обліку мігрантів. Державна статистика охоплює лише міграції, пов'язані зі зміною офіційного місця проживання. До того ж, статистика зареєстрованих міграцій показує рік реєстрації,

а не рік фактичного прибуття. Зокрема, у 2012 р. обсяги зареєстрованого прибуття різко збільшилися порівняно з попередніми роками, що призвело до майже чотирикратного зростання сальдо міграції. Однак, це сталося не внаслідок реального збільшення числа прибулих, а в результаті полегшення можливостей реєстрації іноземців, які прибули в Україну в попередні роки, після ухвалення Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства».

Тому, на відміну від демографічного прогнозу, згідно з яким прогнозовано обсяги зареєстрованої міграції, у цьому дослідженні обсяги вибуття було збільшено вдвічі, з огляду на гіпотезу про недооблік вибулих. Обсяг прибуття було обчислено таким чином, щоб забезпечити таке ж сальдо міграцій, як в означеному Середньому варіанті прогнозу:

$$in(new) = net + 2out$$

де: $in(new)$ — кількість новоприбулих (порівняно з Середнім варіантом прогнозу 2014 р. перегляду); $2out$ — нова кількість вибулих (збільшена вдвічі); net — сальдо міграцій з прогнозу 2014 р. перегляду.

Середній варіант прогнозу передбачає припинення зменшення інтенсивності контактів із країнами, що утворились на колишній території СРСР, збереження додатного міграційного балансу в обміні населенням з цими країнами, деяке збільшення обсягів прибуття з країн Європи та Америки внаслідок зростання кількості представництв зарубіжних компаній, спільних підприємств з економічно розвиненими країнами, а також збільшення потоку імміграції до України вихідців із країн, що розвиваються. Міграційні контакти з Російською Федерацією та іншими європейськими країнами колишнього СРСР дещо поживляться. Помітно збільшиться міграційний приріст в обміні населенням між Україною та країнами Закавказзя і Центральної Азії. Сальдо міграцій населення України поступово зростатиме, досягнувши максимуму у майже +70 тис. осіб (табл. 4.3) на рік наприкінці 2020-х рр. Його величина значною мірою буде забезпечуватися за рахунок афро-азіатських країн.

Таблиця 4.3

Прогноз міграцій населення України,
тис. осіб за відповідний період

Роки	2013–2017	2018–2022	2023–2027	2028–2030	Разом
Прибулі	380,3	373,0	509,5	336,5	1599,3
Вибулі	286,3	223,7	215,5	136,7	862,2
Сальдо міграцій	94,1	149,4	293,9	199,7	737,1

Джерело: розрахунки за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

Прогноз чисельності та статеві-вікового складу населення України. Обчислення, згідно з викладеними гіпотезами, показують, що найбільш вірогідним є подальший убуток людності в Україні – до 42,6 млн осіб на початок 2031 р. (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Відмінність прогнозу від того, на якому він ґрунтується,
тис. осіб на початок відповідного року

Рік	2013	2018	2023	2028	2031
Інноваційний	45372,7	44660,5	43956,0	43138,1	42576,7
Базовий (Середній 2014 р.	45372,7	44660,2	43955,6	43138,0	42577,1

Джерело: розрахунки за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

Деяка відмінність порівняно з Середнім варіантом 2014 р. перегляду (хоча всі параметри збережені, за винятком обсягів прибуття і вибуття) зумовлена більш молодію віковою структурою прибулих. Зокрема прибулі жінки в середньому на 0,3 року молодші за вибулих, внаслідок чого генерується дещо більше народжень і дещо менше смертей порівняно з Середнім варіантом.

Важливою передумовою економічного розвитку країни є динаміка чисельності осіб працездатного віку. Потрібно нагадати, що впродовж частини прогнозного періоду відбувається поступове підвищення пенсійного віку для жінок – з 55 до 60 років із темпом зростання 0,5 року на 1 календарний рік. Не зважаючи на це, чисельність осіб працездатного віку буде скорочуватися (табл. 4.5, рис. 4.5), хоча й дещо нижчими темпами, ніж це відбувалося б за умови незмінності віку виходу на пенсію для жінок.

Таблиця 4.5

Прогноз чисельності осіб окремих вікових груп в Україні,
тис. осіб на початок відповідного року

Рік	2013	2018	2023	2028	2031
У працездатному віці	27 237,8	26 441,6	25 391,3	24 810,4	24 585,6
25–34 роки	7 345,6	7 061,1	5 649,4	4 428,8	4 195,0

Джерело: розрахунки за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

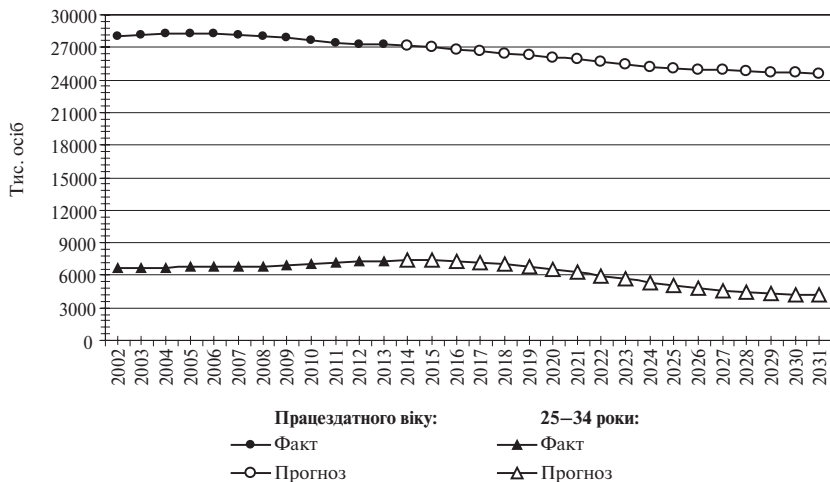


Рис. 4.5. Чисельність осіб окремих вікових груп в Україні, на початок відповідного року

Джерело: розрахунки за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

Така динаміка чисельності осіб працездатного віку зумовлена особливостями набутої вікової структури населення України. Збільшення пенсійного віку для жінок розпочалося з вересня 2011 р. Тому доцільно розглянути вікову структуру населення України на початок 2012 р. і звернути увагу на вікові групи, які входитимуть до працездатного віку та виходитимуть із нього (рис. 4.6) упродовж найближчих 10 років (тобто впродовж періоду підвищення пенсійного віку жінок на 5 років за 10 календарних років). Стає зрозуміло, що перших значно менше, ніж других.

Незважаючи на уповільнення зростання і навіть певне послаблення демоекономічного навантаження в перехідний період до 2021 р. (рис. 4.7), в середньо- і довгостроковій перспективі на Україну очікує зниження частки населення працездатного віку.

Таким чином, чисельність, як і питома вага, осіб у працездатному віці в найближчій і середній перспективі скорочуватиметься. Відповідно знижуватиметься співвідношення осіб старше працездатного віку до осіб у працездатному віці (*support ratio*). Аналіз показує, що без запровадження збільшення пенсійного віку для жінок зростання демоекономічного навантаження, яке розпочалося в 2007 р., тривало б до середини цього століття. Натомість уведення цього закону в дію дозволяє дещо зменшити навантаження і, на перехідний період — до початку 2020-х — уповільнити

його зростання. Проте, навіть за таких умов посилення навантаження на населення в працездатному віці лише відкладене.

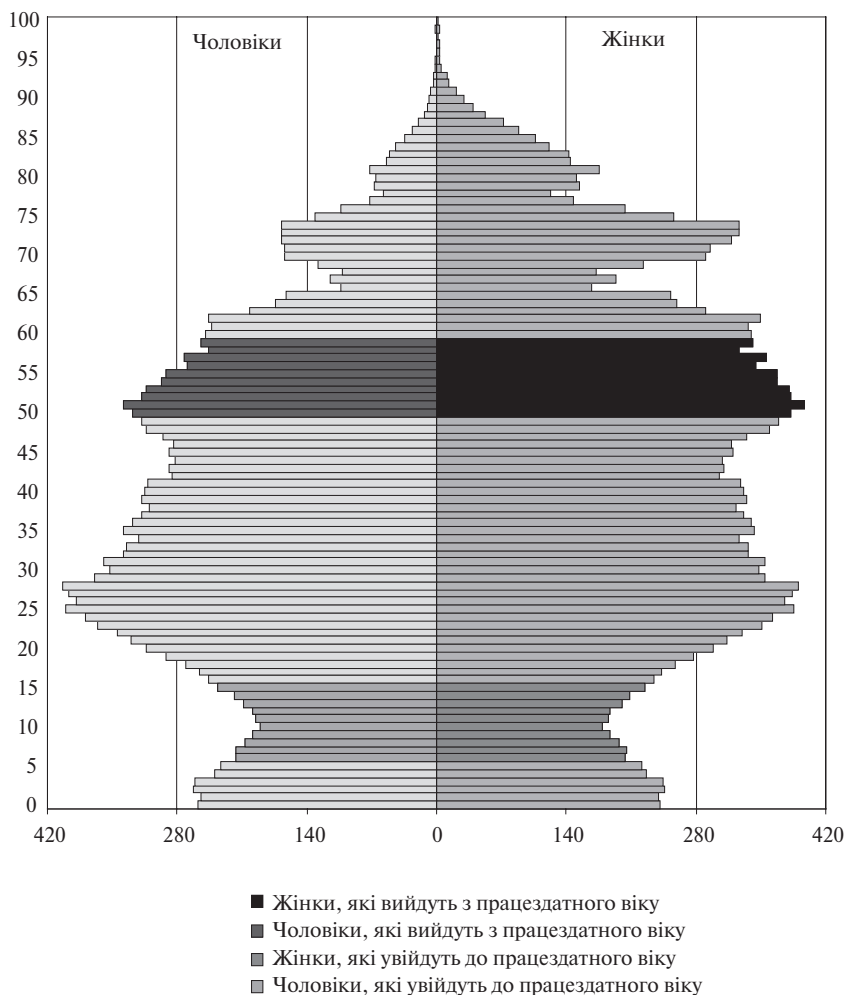


Рис. 4.6. Співвідношення статевовікових груп, які увійдуть до і вийдуть із працездатного віку протягом перехідного періоду, населення України на початок 2012 р., тис. осіб

Джерело: розрахунки за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

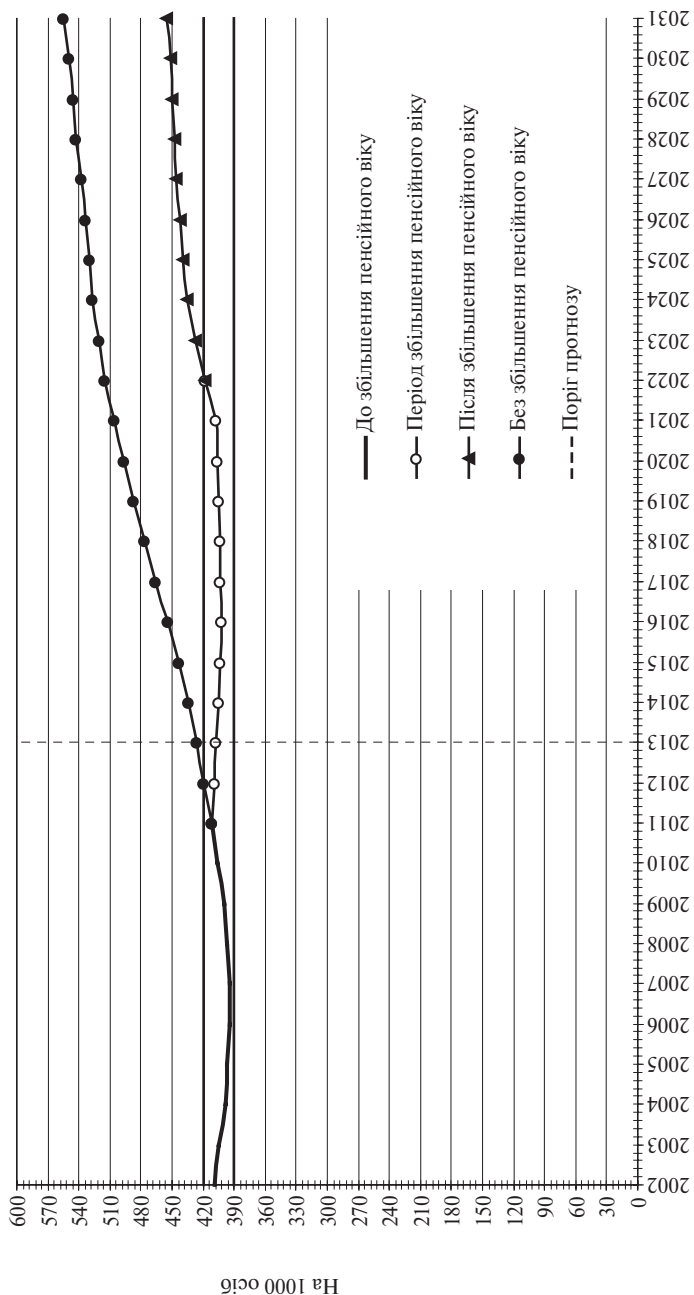


Рис. 4.7. Відношення кількості осіб пенсійного віку до осіб у працездатному віці,

на початок відповідного року

Джерело: розрахунки за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

Очікуване зростання демоекономічного навантаження та відповідна «усадка» (*shrinking*) частки працездатного населення посилює необхідність підвищення продуктивності праці. Саме ця проблема є однією з ключових в умовах демографічного старіння. Тому зростає проблема використання наявних трудових ресурсів. Вона може бути розв'язана шляхом підвищення економічної активності населення працездатного віку, або підвищення економічної віддачі зайнятого населення. У другому випадку економічний ефект може бути збільшено за рахунок більшого залучення працівників до галузей із вищою додатною вартістю продукції, зокрема внаслідок інноваційної діяльності.

Сильною загрозою є вимивання мозків (*brain drain*). За припущення про те, що половину емігрантів складатимуть особи, зайняті інноваційною діяльністю, відбуватиметься значне скорочення як питомої ваги, так і чисельності таких осіб в Україні. Таким чином, перспективи розвитку інноваційних видів зайнятості з урахуванням демографічних змін свідчать про достатньо обмежені можливості забезпечення розширеного відтворення населення. Натомість пріоритетного значення набуватиме підвищення інноваційності зайнятості, забезпечення зворотності міграції кваліфікованих працівників на основі реконструкції економіки.

Перспективи розвитку інноваційної зайнятості з урахуванням завдань реконструкції економіки України. Необхідно враховувати, що успішність розвитку економіки України та сфери зайнятості істотно залежить від досягнутого рівня їх інновативності. У сучасному світі очікуються революційні технологічні та індустріальні зміни економік в результаті нової промислової революції (Революції 4.0), про яку неодноразово було заявлено на найважливіших міжнародних самітах (зокрема, у Давосі в січні 2016 та G20 в Ханчжоу у вересні 2016 р.). У зв'язку з цим основне завдання країн, що розвиваються, полягає в тому, щоб мінімізувати можливі соціальні ризики внаслідок переходу на інноваційні засади та досягти позитивного ефекту від очікуваних трансформацій. Загальновизнано, що наразі рівень соціально-економічного розвитку країн визначається сукупною здатністю суб'єктів господарювання до продукування та впровадження нових ідей в суспільне виробництво, що в свою чергу залежить від ступеня інновативності сфери зайнятості та здатності працівників до високоінтелектуальної творчої праці, зорієнтованої на створення нових продуктів і технологій. Водночас інноваційний тип суспільного виробництва, забезпечуючи упровадження новітніх технологій та розробок, потребуватиме відповідних високотехнологічних робочих місць і професій та істотно змінюватиме життєвий цикл професій і компетенцій.

Ураховуючи досвід країн світу та сучасні тенденції соціально-економічного розвитку України, можна стверджувати, що очікувані тренди розвитку сфери зайнятості під впливом її інноватизації, найбільш імовірно,

обумовляють: значне скорочення загальної потреби в робочій силі під час одночасного нарощування обсягів виробництва (*jobless growth*) внаслідок автоматизації й роботизації економіки та зменшення кількості робочих місць; зростання частки висококваліфікованих працівників у загальній чисельності зайнятих на тлі скорочення попиту на спеціалістів низької та середньої кваліфікації; поширення нестандартних форм зайнятості, появу нових професій через злиття технологій, а також стирання кордонів матеріального, цифрового і біологічного світів (табл. 4.6).

Об'єктивно оцінюючи перспективи та напрями можливого розвитку сфери інноваційної зайнятості в Україні з урахуванням новітніх завдань реконструкції економіки, треба окреслити такі сценарії як найбільш ймовірні: технологічного прориву; пріоритетності ринкової орієнтації сфери інноваційної зайнятості; сценарій своєрідної «консервації» інноваційного потенціалу зайнятих; сценарій можливих втрат інноваційного потенціалу та звуження сфери зайнятості.

Таблиця 4.6

Сценарії та напрями розвитку інноваційної зайнятості з урахуванням завдань реконструкції економіки України

Стратегічні напрями розвитку інноваційної зайнятості	Сценарії розвитку інноваційної зайнятості			
	Технологічний поштовх	Ринкова орієнтація	Накопичення інноваційного потенціалу	Соціальна орієнтація
Активне стимулювання інновацій за рахунок державної політики відповідно до загальної стратегії розвитку країни				
Стихийний розвиток інновацій за ініціативою господарюючих суб'єктів за потребами ринку				
Залучення внутрішніх прямих та реальних інвестицій				
Залучення зовнішніх прямих та реальних інвестицій				

Стратегічні напрями розвитку інноваційної зайнятості	Сценарії розвитку інноваційної зайнятості			
	Технологічний поштовх	Ринкова орієнтація	Накопичення інноваційного потенціалу	Соціальна орієнтація
Підтримка НДДКР у вищій школі та виконання фундаментальних досліджень у державних лабораторіях				
Упровадження науково-дослідних та дослідно-конструкторських розробок у виробництво				
Зрушення у галузевій структурі зайнятості				
Зменшення соціально-економічної асиметрії регіональних ринків праці				
Соціальна урбанізація (насамперед, розвиток інфраструктури незалежно від типу поселень)				
Покращання якісних характеристик зайнятості (підвищення продуктивності праці, зростання мобільності, посилення мотивації)				

 основний напрям
 додатковий напрям
 незначний вплив

Джерело: розробка науковців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України.

Формування та реалізація сценарію *технологічного прориву* передбачає активізацію, різке збільшення масштабу та якості прямої участі держави у створенні ефективного механізму інноваційного розвитку, який охоплюватиме і вирішуватиме широкий спектр задач – від формування інноваційної ідеології управління ринком праці, зайнятості та персоналом – до комплексного вдосконалення системи «освіта – наука – виробництво» на макро- і мікрорівнях, у віддалених регіонах та у сільській місцевості. Варто передбачити ситуацію, коли активний вплив держави на сферу зайнятості, її інноватизацію здійснюватиметься унаслідок ретельного аналізування результатів технологічного розвитку, визначення стратегічних орієнтирів інноваційної діяльності, поліпшення його нормативно-правового забезпечення, вибір дієвих важелів залучення внутрішніх і зовнішніх інвестицій для капіталовкладень у масштабні інноваційні проекти.

Необхідною умовою реалізації цього сценарію є збільшення вкладень у формування потужної інноваційної інфраструктури в регіонах та сільській місцевості, що дасть змогу залучити до продуктивної інноваційної зайнятості потенційних винахідників, творчо мислячих працівників, фахівців високої кваліфікації, а також осіб, здатних до швидкого перенавчання. Успіх цього сценарію залежить від спроможності держави створити необхідні організаційні, інвестиційні та інформаційні умови суб'єктам господарювання, які мають на меті впровадити новаторські ідеї щодо використання новітньої техніки та технологій, організації виробництва продукції з новими властивостями, ощадливого використання сировини й енергоресурсів чи виходу на нові ринки збуту.

У цьому контексті особливого значення набуває державна підтримка галузей агропромислового сектору і відповідно аграрної сфери зайнятості: збереження та розвиток традиційних виробництв по суті не здатні забезпечити розширення інноваційної зайнятості та наближення країни до найбільш розвинутих економік світу. За сценарієм технологічного поштовху необхідно чітко визначити сфери економічної діяльності, які стануть пріоритетними з точки зору реконструкції, оновлення та інвестування економіки. У сучасних складних суспільно-політичних та соціально-економічних умовах це, насамперед, галузі військово-промислового комплексу. В їх пріоритетному розвитку є потреба (через воєнні дії на території України), для цього існують необхідні передумови (накопичено значний досвід у реалізації військово-технічної та оборонно-промислової політики). В світі існують приклади успішного ефективного інноваційного розвитку ВПК (зокрема, в США діють програми, що передбачають розробку новітніх технологій подвійного призначення та процедуру їх перетворення й передання з військового сектору у громадський).

Доцільним і нагальним є новаторське виробництво протезно-ортопедичних товарів, зважаючи на стрімке зростання внутрішнього попиту на них з боку інвалідів-військових, що повернулися із зони проведення антитерористичної операції на Донбасі. Пріоритетними в аспекті інноватизації мають стати сфери зайнятості у таких галузях, як фармацевтика, технології подовження тривалості здорового життя, альтернативна та низьковуглецева енергетика, галузі авіабудування, суднобудування, космічна та інші високотехнологічні галузі. Їх випереджувальний розвиток призведе не лише до істотних зрушень у галузевій структурі зайнятості, але й спричинить генерування нових імпульсів інноваційного розвитку на інші сфери економічної діяльності.

Активна інноваційна політика держави дасть змогу розширити горизонт бізнес-планування та збільшити чисельність інноваційних проєктів із довгим строком окупності, що істотно стимулюватиме розвиток галузей економіки з високою доданою вартістю та гарантуватиме появу нових робочих місць, які відповідатимуть таким критеріям, як висока оплата праці, безпечність, привабливість для освічених кадрів.

Сценарій *ринкової орієнтації розвитку інноваційної зайнятості* ймовірний за умов недостатнього державного інвестування, фінансування й кредитування нововведень та через брак дієвих механізмів комерціалізації новаторських ідей. Рушійною силою інновацій за цих умов може бути лише потужна реакція підприємців на зменшення доходу від власної діяльності або на некогруентність — невідповідність між реальним становищем у галузі і планами підприємства; зростання частки креативно налаштованих працівників у загальній чисельності персоналу підприємств; раптові зміни у структурі галузі або ринку, які можуть виникати за появи нових технологій, принципово нових технічних засобів, що відкривають нові можливості, появи нових ринків збуту продукції. За цим сценарієм розширення сфери інноваційної зайнятості залежатиме від ресурсних і організаційних можливостей суб'єктів господарювання та відбуватиметься через тривалу еволюцію поточного стану зайнятості й накопичення перетворювальних змін на рівні підприємств.

Вітчизняний ринок праці поступово запозичуватиме загальносвітові тенденції економічного розвитку та впровадження нових прогресивних технологій, які зумовлюватимуть трансформацію форм та видів зайнятості, зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності у напрямі збільшення цінності їхніх інтелектуальних якостей, підвищення соціальної відповідальності бізнесу, гнучкості та професійної мобільності. Якщо за першим сценарієм модель розробки державної політики щодо розширення сфери інноваційної зайнятості в Україні відбуватиметься за принципом «згори-вниз» через визначення конкретних стратегічних напрямів, розробку та впровадження механізму стимулювання інноваційного розвитку в

Україні, то за другим — відповідно до принципу «знижу-вгору», коли на рівні підприємств, галузей і регіонів формуватимуться потреби, запити та звернення до органів державної влади щодо інновацій, спонукаючи їх тим самим до відповідних дій. Успішність реалізації другого сценарію значною мірою визначатиметься ступенем розвитку е-демократії, її поширеністю у регіонах та різних типах місцевості, яка потребує широких компетенцій місцевого самоуправління та активного розповсюдження інформаційно-комунікаційних технологій.

У короткостроковій перспективі цілком ймовірним є *сценарій своєрідної «консервації» інноваційного потенціалу зайнятих на досягнутому рівні*, насамперед у сфері науки та освіти. В умовах нестабільної економічної й напруженої політичної ситуації, значних інвестиційних ризиків та обмежень, відсутності дієвого налагодженого механізму підтримки інноваційної діяльності з боку місцевих органів самоврядування значного розширення сфери прикладання праці в інноваційних секторах економіки не відбуватиметься. Лише за сприятливих умов інерційно зберігатиметься наявний механізм підтримки фундаментальних досліджень, науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт; у випадку погіршення фінансової ситуації в країні передбачуваним є згортання сфери зайнятості у цьому секторі, що власне і відбувається за останні роки. І навіть посилення євроінтеграційних процесів в Україні не дає підстав для оптимістичних прогнозів щодо поступового наближення українських видатків на наукові дослідження та розробки до тих, що заплановані в країнах ЄС. Зокрема, в рамках стратегії соціально-економічного розвитку ЄС на період до 2020 року країнам ЄС рекомендується підвищити рівень інвестування досліджень та розробок до 3 % від ВВП до 2020 року (1 % за рахунок державного фінансування, 2 % — інвестицій приватного сектора) [16].

Україна має значний відрив від цих показників. Цілком імовірно, що у середньостроковій перспективі уряд намагатиметься скоротити його і це створить умови для розширеного відтворення інтелектуального потенціалу, а відтак поступово сформує необхідне підґрунтя для реалізації технологічного прориву. Крім того, зберігатиметься тенденція до розширення міждисциплінарних досліджень, що продукують нові знання та інформацію, найбільш придатні до успішного впровадження в господарську практику. Перспективними будуть міждисциплінарні дослідження за напрямками: передові виробничі технології (авіабудування, суднобудування, технології подвійного призначення для оборонно-промислового комплексу), біотехнології, інформаційно-комунікаційні технології; статистика з соціально-економічною географією, обчислювальна соціологія, нанотехнології; новітні матеріали, космічні технології, біомедична інженерія, нейроеконіміка, кліодинаміка.

Таблиця 4.7

Видатки державного бюджету України на інноваційну зайнятість у науці й освіті та їх частка в структурі ВВП у 2016 р., грн

За сферами інноваційної зайнятості в освіті та науці	Основний фонд	Спеціальний фонд	Разом
Національна академія наук	2060 646	593 711,2	2654 356,7
Національна академія педагогічних наук	9 8841	16 597,9	115 438,9
Національна академія мистецтв	16 294,4	—	16 294,4
Національна академія медичних наук	1345 378	89 761,2	1435 139
Національна академія правових наук	23 817,5	4 717,1	28 534,6
Національна академія аграрних наук	298 496,2	235 361,2	533 857,4
Дослідження, наукові та науково-технічні розробки Міністерства освіти і науки	447 327,9	224 401,2	671 729,1
Разом	4290 800,0	1164 550,0	5455 350,1
<i>Прогнозні значення ВВП, запропоновані Кабінетом Міністрів України</i>	<i>оптимістичний сценарій</i>	<i>песимістичний сценарій</i>	<i>середнє значення</i>
<i>Частка видатків на наукові дослідження в структурі ВВП, %</i>	0,000243	0,000241	0,000242

Джерело: [2].

Натомість без належної державної підтримки впровадження інновацій відбуватиметься повільними темпами, локально, осередки інноваційної зайнятості створюватимуться ситуативно внаслідок міжсекторної співпраці, за ініціативи окремих підприємств, наукових установ, організацій із метою розв'язання конкретних господарських задач.

Сценарій зростання втрат інноваційної зайнятості з можливим її розширенням у секторах економіки, що залучають іноземний капітал (іноземне інвестування, у тому числі у розміщення нових іноземних виробництв, інших об'єктів на території України; зростання частки дистанційної зайнятості українців в інноваційних секторах міжнародного ринку праці). Цей сценарій є небажаним і небезпечним для української економіки, оскільки по суті означає поглиблення руйнівних тенденцій у цій сфері, зокрема зниження інноваційного потенціалу зайнятості до критичної межі, за якою його якісне відтворення практично неможливо. За цим сценарієм можна очікувати на загострення таких проблем, як: усе більші обсяги ви-

вільнення працівників, зайнятих інтелектуальною працею, та проблеми з їхнім працевлаштуванням; поглиблення професійно-кваліфікаційних деформацій ринку праці; нарощування обсягів інтелектуальної еміграції; зростання невідповідності структурних зрушень на ринку праці пріоритетам і завданням реконструкції економіки України.

Реалізація цього сценарію може відбуватися за умов пасивної державної політики щодо інноваційної зайнятості та інноваційного розвитку загалом, що проявлятиметься інерційністю і навіть згоранням НДДКР у вишій школі, фундаментальних досліджень у державних лабораторіях та упровадженнь науково-дослідних й дослідно-конструкторських розробок у господарську практику. Зберігатиметься раніше сформований механізм підтримки інновацій, невисока дієвість якого за цих умов ще більше знизиться. Цілком реальною є конче небажана ситуація, за якої інноваційність зайнятості визначатиметься насамперед імпортом зарубіжних технологій, що лише посилюватиме залежність економіки України від інноваційної політики інших розвинених країн, зокрема транснаціональних корпорацій, для яких Україна — ринок збуту власних технологій, обладнання, комплектувальних матеріалів та джерело постачання дешевої робочої сили, у тому числі у наукомістких галузях.

Вибір найбільш прийняттого для реалізації сценарію залежатиме від пріоритетів напрямів інноваційної діяльності, що визначатимуть орієнтири розвитку інноваційних видів зайнятості. Відповідно до Закону України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності України» від 08.09.2011 № 3715-VI, визначені стратегічні пріоритетні напрями інноваційної діяльності на 2011—2021 роки:

- освоєння нових технологій транспортування енергії, впровадження енергоефективних, ресурсощадних технологій, освоєння альтернативних джерел енергії;
- освоєння нових технологій високотехнологічного розвитку транспортної системи, ракетно-космічної галузі, авіа- і суднобудування, озброєння та військової техніки;
- освоєння нових технологій виробництва матеріалів, їх оброблення і з'єднання, створення індустрії наноматеріалів та нанотехнологій;
- технологічне оновлення та розвиток агропромислового комплексу;
- упровадження нових технологій та обладнання для якісного медичного обслуговування, лікування, фармацевтики;
- широке застосування технологій більш чистого виробництва та охорони навколишнього природного середовища;

- розвиток сучасних інформаційних, комунікаційних технологій, робототехніки.

Водночас, визначення Міністерством економічного розвитку та торгівлі пріоритетів формування потреби у фахівцях та спеціалістах (на 2017–2020 рр.) також може слугувати непрямою оцінкою орієнтирів інноваційного розвитку країни, та відповідним чином забезпечувати можливість корегувати прогнози. Передусім, це стосуватиметься розроблення сценарного прогнозу потреби у фахівцях та спеціалістах, що базуватиметься на макроекономічному прогнозі ВВП, та передбачатиме зміни структури підготовки кадрів за окремими галузями знань, спеціальностями та професіями. І саме від того, які орієнтири будуть обрані (інноваційні, індустриальні або агроіндустріальні), і будуть залежати темпи та результативність розвитку інноваційних видів зайнятості. Згідно з прогнозом *CEDEFOP*, у ЄС прогнозується зменшення попиту на низькокваліфіковані кадри (за винятком робітників гірничодобувної промисловості, будівництва, транспорту, потреба в яких навіть може збільшуватися), натомість очікується збільшення попиту на висококваліфіковані кадри. Також прогнозується зменшення попиту на низькокваліфіковані кадри у сільському господарстві, гірничодобувній промисловості, секторі розробки корисних копалин та обробній промисловості (рис. 4.8).

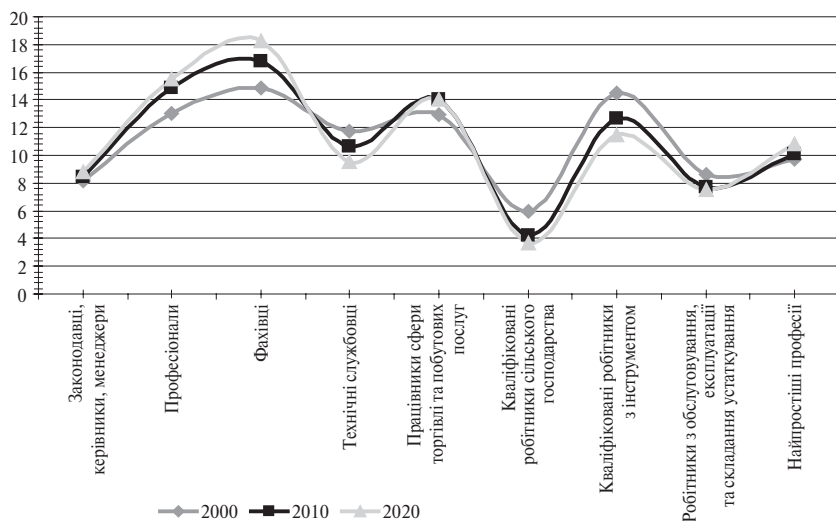


Рис 4.8. Прогноз зайнятості за професіями в 27 країнах ЄС у 2000–2020 рр., %

Джерело: [14].

Збільшення попиту на висококваліфіковані кадри прогнозується у сфері бізнесу, а також неринковому секторі, комунальному, соціальному та особистому обслуговуванні, оренді і комерційній діяльності. На підставі таких прогнозів були визначені очікувані темпи підвищення кваліфікації шляхом обчислення різниці між відсотковими змінами показників попиту на середньо- або висококваліфіковані кадри і відсотковими змінами показників попиту на низькокваліфіковані кадри.

Таким чином, представлені у Прогнозі пропозиції та потреби у навичках в Європі на період до 2020 року «*Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012*» результати підтверджують можливість виходу у перспективі на ринок праці більш кваліфікованих нових кадрів, що відбуватиметься з метою заміщення менш кваліфікованих старших груп населення [14]. Виходячи з того, що однією з найважливіших цілей прогнозування попиту та пропозиції кваліфікацій є визначення потенційного дисбалансу між ними, отримані прогнозні оцінки дають змогу мінімізувати негативні наслідки від незбалансованості розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг.

Незважаючи на визначення пріоритетними інноваційних засад розвитку економіки України, за прогнозними оцінками Міністерства економічного розвитку та торгівлі в Україні, структура потреб у фахівцях за видами економічної діяльності протягом наступних чотирьох років залишатиметься практично незмінною. Переважну більшість складатимуть особи, зайняті у промисловості, оптовій та роздрібній торгівлі, а також будівництві, які і в попередні роки, їх питома вага в загальній чисельності потреби в кадрах складатиме близько 58 %. При цьому саме ці види економічної діяльності вже сьогодні є найбільшими за розподіленням зайнятого населення, що характеризує економіку країни як направлену на розвиток третинного сектору економіки.

Прогнозні оцінки потреби фахівців у інноваційних сферах діяльності, до яких можна віднести окремі галузі промисловості, галузь інформацій та телекомунікації, а також професійну та науково-технічну діяльність, є невтішними. Сьогодні у структурі зайнятого населення (за даними Державного комітету статистики) вони складають близько 19 % (показник є дещо завищеним, у зв'язку зі специфічністю надання в Україні статистичної інформації, та неможливістю оцінити масштаби зайнятих у промисловості за окремими інноваційними галузями), тоді як за оцінками експертів чисельність зайнятих в інноваційних сферах варіює у межах 5–6 %. За прогнозними оцінками Міністерства економічного розвитку та торгівлі, протягом 2017–2020 рр. відбуватиметься збільшення абсолютних показників потреби в кадрах з боку інноваційних видів діяльності. Зокрема, передбачається, що у промисловості потреба зрос-

те на 18 тис. осіб (27 %); у сфері інформаційних технологій та комунікацій – на 1,49 тис. осіб (19,6 %); у галузі професійної наукової та технічної діяльності на 1,43 тис. осіб (50,7 %) (рис. 4.9).



Рис. 4.9. Прогнозна структура потреби в фахівцях у 2017 та 2020 рр.

Джерело: [9].

Незважаючи на позитивні тенденції до зростання, у структурі потреби фахівців за видами економічної діяльності саме в інноваційних сферах відбуватиметься незначне скорочення попиту: потреба в промисловості складатиме 25,2 % (у 2017 р.) та 24,8 % (у 2020 р.) від загальної потреби; в галузі інформаційних технологій та телекомунікацій потреба у 2017 році складатиме 2,9 %, у 2020 році – 2,7 %; у галузі професійної наукової та технічної діяльності потреба складатиме 1,26 % і 1,1 %.

Стосовно структури прогнозованих потреб у фахівцях за професійними групами, найбільшим прогнозованим попитом у 2020 р. користуватимуться: робітники з видобутку корисних копалин та будівництва (11,4 %); продавці та демонстратори (10,1 %); водії (8,2 %); керівники підприємств, установ та організацій (6,3 %); найпростіші професії у видобувних галузях, будівництві, промисловості та на транспорті (5,9 %). Інноваційні професії в структурі попиту є недостатньо поширеними – близько 5 %. Найбільшим попитом користуватимуться фахівці, що входять до професійної групи професіоналів у галузі фізичних, математичних та технічних наук, а також окремих робітників металургійних та машинобудівних професій.

Прогнозна оцінка структури попиту у розрізі окремих професійних груп та видів діяльності підтверджує обмежені перспективи розвитку інноваційної зайнятості в Україні. Згідно з прогнозом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, у промисловості в 2020 р. будуть затребувані представники найпростіших професій у галузі промисловості (17,4 % попиту), кваліфіковані робітники з інструментом (17,5 %), технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки (10,5 %). При цьому питома вага професіоналів у галузі фізичних та технічних наук, діяльності яких, насамперед, спрямована на створення нового та реалізації інноваційної зайнятості складає – 10 % загального попиту в промисловості. Подібною є ситуація в професійній структурі попиту в галузі професійної, наукової та технічної діяльності, яка в більшості країн світу дає найзначніший приріст інноваційної продукції.

Загалом, у ході визначення перспектив розвитку інноваційних видів зайнятості в Україні необхідно враховувати, якою буде державна інноваційна політика, яким чином змінюватиметься нормативно-правова база, чи будуть ефективними державні та недержавні інституції, і як саме вони будуть взаємодіяти у напрямі підвищення інноваційної активності суспільства та економіки, стимулювання населення до сприйняття, генерування і використання інновацій.

4.3. Стратегічні пріоритети активізації інноваційного потенціалу зайнятості в Україні

З метою реалізації найбільш сприятливого сценарію розвитку інноваційної зайнятості в Україні доцільно реалізувати такі напрями та заходи.

- *у сфері охорони здоров'я* — з метою поліпшення стану здоров'я населення та збільшення тривалості життя — орієнтація державної політики на профілактику захворювань і формування високого рівня культури життєзбережувальної поведінки; спрямування матеріальних і фінансових ресурсів на вирішення проблем, що потребують першочергових заходів демополітичного впливу (скорочення втрат населення працездатного віку від хронічних неінфекційних захворювань, насамперед, серцево-судинних, зниження смертності від екзогенних причин: інфекційних хвороб і так званих зовнішніх причин (нешасних випадків, отруєнь і травм).

Незадовільний стан здоров'я і низька тривалість життя в Україні є певними обмежувальними факторами, що гальмують можливості підвищення продуктивності праці та формування зайнятості населення, у тому числі її інноваційних видів. Необхідна розробка комплексної стратегії, спрямованої на поліпшення стану здоров'я населення працездатного віку та скорочення передчасної смертності, основними напрямками якої є: а) профілактика та зменшення поширеності поведінкових чинників ризику, подальша активізація антиалкогольної та антитютюнової політики; б) зниження захворюваності та смертності населення від хронічних неінфекційних захворювань, насамперед, серцево-судинних, а також від екзогенних причин: інфекційних хвороб і зовнішніх причин (нешасних випадків, отруєнь і травм); в) підвищення ефективності діяльності системи охорони здоров'я населення шляхом структурної перебудови системи надання медичних послуг, удосконалення фінансово-організаційних засад функціонування галузі та обґрунтування раціонального механізму фінансування первинної медичної допомоги; г) техніко-технологічна реорганізація виробництва, створення безпечних робочих місць і забезпечення ефективної охорони праці на підприємствах та організаціях, незалежно від підпорядкування та форми власності.

Основними напрямками політики щодо покращання стану здоров'я населення працездатного віку є:

- зниження смертності від серцево-судинних захворювань;
- ефективне реформування системи охорони здоров'я та підвищення якості медичних послуг;
- подальша активізація антиалкогольної та антитютюнової політики;

- ефективна стратегія боротьби із ВІЛ/СНІДом і туберкульозом;
- техніко-технологічна реорганізація виробництва, створення безпечних робочих місць і забезпечення ефективної охорони праці.

Зниження смертності від серцево-судинних захворювань: а) розвиток ефективних, масових та відносно недорогих технологій первинної профілактики, до яких передовсім належать національні та регіональні освітньо-профілактичні програми з використанням засобів масової інформації, спрямовані на широкі верстви населення з метою зменшення поширеності факторів ризику серцево-судинних захворювань; б) підвищення якості спеціалізованої кардіологічної допомоги шляхом підсилення амбулаторної ланки кардіологічної служби та реструктуризації стаціонарної допомоги. У зв'язку з цим пропонується: за рахунок економії коштів унаслідок відмови від застарілих та малоефективних технологій, скорочення кількості планових кардіо- та загальнотерапевтичних ліжок розвивати відділення невідкладної кардіології та кардіохірургії, створювати блоки (палати) кардіореанімації; шляхом відповідного навчання лікарів та інформування пацієнтів потрібно прагнути досягти масового застосування (особливо в поліклінічних умовах) найбільш ефективних сучасних методик діагностики та лікування; з метою збільшення часу безпосередньої роботи з хворими необхідно переглянути, скоротити та максимально спростити офіційну обліково-звітну документацію для лікарів; в) стимулювання виробництва в Україні ефективних і недорогих кардіологічних препаратів із забезпеченням державного контролю за їхньою якістю та державного регулювання ціноутворення.

Підвищення ефективності діяльності системи охорони здоров'я населення: а) удосконалення фінансово-організаційних засад функціонування галузі та досягнення оптимального конкурентного співвідношення між закладами, що надають медичні послуги (державної, колективної, комунальної і приватної форм власності); б) структурна перебудова системи надання медичної допомоги на користь пріоритетного розвитку профілактичної та первинної медико-санітарної допомоги, раціоналізації стаціонарної та спеціалізованої медичної допомоги, розвитку стаціонарозамісних технологій; в) розвиток профілактичної медицини, спрямованої на попередження та своєчасне виявлення захворювань (в т. ч. удосконалення системи профілактичних медичних оглядів дорослого населення та забезпечення обов'язкового щорічного профілактичного огляду дітей та підлітків); реформування первинної медичної допомоги на засадах сімейної медицини, перехід на яку має здійснюватися поступово, з появою відповідних можливостей, зокрема матеріального забезпечення праці сімейних лікарів, підготовки і перепідготовки відповідних медичних кадрів.

Подальша активізація антиалкогольної та антитютюнової політики. З 2006 р. згідно з ратифікованою Рамковою конвенцією ВООЗ із боротьби проти тютюну в Україні реалізовано комплекс адміністративних, економічних та інформаційно-просвітницьких заходів, передбачених Законом України «Про заходи щодо попередження та зменшення вживання тютюнових виробів і їх шкідливого впливу на здоров'я населення». Результатом антитютюнової політики стало помітне скорочення загальної частки тих, хто курить; проте поширеність куріння серед підлітків та молоді залишається доволі високою. Окрім цього неодноразово підвищувались ставки акцизного збору на спирт і міцні алкогольні напої (2010, 2016); посилено відповідальність за керування транспортними засобами у нетверезому стані (2016); внесено зміни до Закону України «Про рекламу» щодо алкогольних напоїв.

З метою подальшого скорочення втрат, пов'язаних зі зловживанням алкоголем та тютюнопалінням, необхідно забезпечити: неухильне виконання вищезазначених законів; упровадження комплексу адміністративних, економічних та інформаційно-просвітницьких заходів щодо скорочення попиту на алкогольні й тютюнові вироби; посилення боротьби з незаконною торгівлею тютюновими й алкогольними виробами; запобігання продажу тютюнових виробів неповнолітнім; заборону прихованої реклами алкогольних напоїв; посилення контролю за якістю алкогольних виробів; активізацію інформаційно-просвітницької діяльності щодо здорового способу життя.

Ефективна стратегія боротьби з ВІЛ / СНІДом і туберкульозом. Нині виконуються Загальнодержавна цільова соціальна програма протидії ВІЛ-інфекції / СНІДу на 2014–2018 рр. та Загальнодержавна цільова соціальна програма протидії захворюванню на туберкульоз на 2012–2016 роки. Завдяки реалізації поточної та попередніх програм, налагодженню сучасної системи епідеміологічного нагляду вдалося досягнути певних успіхів щодо встановлення контролю над епідеміями, а саме: зниження рівня поширеності ВІЛ серед споживачів ін'єкційних наркотиків, зниження показника захворюваності на ВІЛ серед молоді віком 15–24 роки, зменшення показника смертності від туберкульозу. Водночас з огляду на воєнний конфлікт на Донбасі та переміщення великої кількості населення необхідним є посилення системи державного санітарно-епідеміологічного нагляду та контролю над цими соціально небезпечними захворюваннями.

Ефективна стратегія боротьби з епідемією туберкульозу передбачає створення національного й регіональних реєстрів осіб з підвищеним ризиком ураження туберкульозом та їх систематичне обстеження; збільшення фінансування та модернізацію матеріально-технічної бази фтизіатричної галузі, поліпшення кадрового потенціалу галузі та підвищення професійного рівня медичних працівників, зайнятих у ній.

Реалізація комплексної стратегії дій щодо протидії епідемії ВІЛ / СНІДу потребує: розробки єдиної національної стратегії тестування на ВІЛ-інфекцію з урахуванням епідемічної ситуації та потреби в обстеженні на ВІЛ серед різних груп населення; формування дієвої системи лікування та реабілітації хворих на наркоманію, в тому числі надання замісної підтримувальної терапії та розширення доступності антиретровірусного лікування для ВІЛ-інфікованих; підвищення ефективності профілактичної діяльності, розширення надання інформаційно-консультативних та інших соціальних послуг цільовим групам.

Подолання загроз, які формує віковий чинник для процесів упровадження інноваційної зайнятості, об'єктивно повинно базуватись на:

- на здійсненні ефективної соціально-демографічної політики, основними інструментами якої мають стати: зростання частки осіб, залучених до продуктивної діяльності шляхом зменшення частки економічно неактивного населення, розробка та реалізація заходів щодо ширшого та гармонійнішого включення у сферу зайнятості жінок, які перебували у відпустці по догляду за дитиною, удосконалення механізмів запобігання поширенню професійних захворювань і передчасній смерті зайнятих;
- розширення залучення працівників старших вікових категорій до продуктивної діяльності з метою зростання рівня їх економічної активності, поступове підвищення пенсійного віку, удосконалення програм перекваліфікації таких працівників, залучення їх до програм неформальної освіти, особливо у інноваційних сферах діяльності;
- запровадження широких просвітницьких програм стосовно пріоритетних напрямів інноваційного розвитку економіки, реформування системи професійної освіти (як професійно-технічної так і вищої) з метою покращення якісних параметрів робочої сили;
- стимулювання збільшення кількості робочих місць, особливо в інноваційно активних сферах діяльності, підвищення якості та розширення спектра соціальних гарантій зайнятих, полегшення доступу до їх отримання, забезпечення широкого доступу до можливостей кар'єрного, професійного та індивідуального розвитку зайнятих незалежно від їхнього віку, рівня добробуту та статусу.

Відсутність державної міграційної політики призводить до відтоку з України робочої сили у активному трудовому віці, у тому числі з високим рівнем освіти. Тому необхідна розробка відповідної міграційної політики

з метою запобігання міграції інноваційно-кваліфікованої робочої сили за кордон та стимулювання повернення найбільш активної її частини, молоді та осіб середнього віку до місць постійного проживання. Розробка міграційної політики з урахуванням необхідності збільшення зайнятих інноваційною діяльністю повинна передбачати: а) розробку стратегії розвитку інноваційних форм та видів зайнятості; б) оцінку потреби у відповідних фахівцях; в) виявлення «больових точок», які заважають розвитку інноваційних форм та видів зайнятості, що призводить до збільшення міграції; г) розробку заходів та стимулів економічного характеру, які б сприяли розвитку інноваційних форм та видів зайнятості та заохочували висококваліфікованих фахівців залишатись в Україні.

Техніко-технологічна реорганізація виробництва, створення безпечних робочих місць і забезпечення ефективної охорони праці: посилення контролю за неухильним дотриманням законодавства про охорону праці на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від підпорядкування та форми власності; забезпечення координації роботи органів виконавчої влади, громадських організацій, які здійснюють нагляд за умовами праці і дотримання гігієни та безпеки праці; атестація робочих місць за рівнем шкідливості умов праці; формування сприятливих економічних та адміністративно-організаційних умов для систематичного відновлення здоров'я працівників, зайнятих на робочих місцях зі шкідливими або небезпечними умовами праці.

У науково-технічній сфері необхідно стимулювати інноваційну підприємницьку діяльність (особливий процес організації господарювання, заснований на постійному пошуку нових можливостей покращання техніко-технологічних факторів виробництва). Вона пов'язана з готовністю підприємницької структури (фізичної або юридичної особи) брати на себе весь ризик зі здійснення нового проекту або вдосконалення виконаного, а також фінансову, моральну і соціальну відповідальність.

Необхідність активізації та стимулювання інноваційної підприємницької діяльності обумовлена: потребами підвищення техніко-технологічного рівня виробництва; збільшенням витрат і погіршенням економічних показників підприємств; швидким моральним старінням техніки і технології; визначною роллю науки і підвищення ефективності розробки і впровадження нової техніки; важливістю і економічною доцільністю посилення інтенсивних факторів розвитку виробництва на основі використання досягнень науково-технічного прогресу у всіх сферах економічної діяльності; потребами істотного скорочення строків створення і освоєння нової техніки; важливістю розвитку масової творчості винахідників і раціоналізаторів та використання результатів їх інтелектуальної діяльності.

Основними напрямками політики підвищення ефективності діяльності науково-технічної сфери та розвитку інновацій є:

- упорядкування і вдосконалення законодавчої та нормативно-правової бази, що регламентує діяльність інноваційного підприємництва, адаптування її до принципів і норм ЄС; урегулювання правових та економічних основ діяльності всіх елементів інноваційної інфраструктури — бізнес-інкубаторів, технопарків, технополісів тощо, а також недержавних фондів підтримки науково-технічної та інноваційної діяльності;
- стимулювання розвитку інноваційного підприємництва на основі розвитку венчурної екосистеми (внесення пропозицій до Стратегії розвитку високотехнологічних галузей до 2025 р. у частині стимулювання розвитку венчурного фінансування, популяризації науки, інноваційних технологій і розвитку цифрових навичок);
- сприяння залученню зайнятих у наукомістких сферах економіки України до Європейського дослідницького простору (ЄДП) в рамках програми «Горизонт 2020» та активізації співпраці з Європейським інститутом інновацій та технологій. Для цього існують правові передумови, зокрема ст. 375 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і ст. 66 ч. 4 закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність». Проте на практиці ці нормативні акти не виконуються. Наприклад, 22 квітня 2016 р. Україна не подала в Єврокомісію Дорожню картку участі в ЄДП, необхідну для науково-інноваційної співпраці з країнами ЄС та асоційованими членами на період до 2020 р.;
- створення та реалізація державної програми підтримки українських стартапів та спільних програм, що передбачає створення повноцінного інвестиційного циклу за участю профільних інвесторів; залучення до підтримки стартапів університетів, бізнес-школ, технопарків, грантових програм, спільнот бізнес-ангелів і фондів, бізнес-інкубаторів та акселераторів, майданчиків для краудфандингу, галузевих конференцій, конкурсів і професійної спільноти з метою створення екосистеми стартапів — умови для виникнення і розвитку нових кампаній [12];
- забезпечення умов для соціальної привабливості підприємництва та новаторства, підтримки і стимулювання інновацій, що передбачає створення спеціалізованої сервісної інфраструктури як з боку суспільства, так і з боку держави. З боку суспільства вона має включати в себе проведення тематичних компаній в ЗМІ, розвиток мережесуспільств для пошуку партнерів та обмі-

ну ідеями, бізнес-інкубаторів, ринків пропозиції консультаційних послуг (юридичних, бухгалтерських, податкових), послуг коворкінгу, соціального супроводу (підтримки) інноваційної активності через недержавні фонди, доступні кредити, механізми фандрайзингу, краудфандингу та інші схеми фінансування стартапів;

- координація розробки та реалізації регіональних міжвідомчих і міжгалузевих цільових програм і проектів соціально-економічного, науково-технологічного та інноваційного розвитку; оптимізація інфраструктури регіональних інноваційних систем;
- забезпечення рівномірного з регіональної точки зору розміщення об'єктів інноваційної інфраструктури ринку праці: бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів, інноваційно-технологічних центрів, центрів колективного користування науковим обладнанням; центрів трансферу технологій, електронних бірж інновацій, ярмарків науково-технічних розробок та інноваційних проектів, ринків венчурного капіталу. Це дасть змогу уникнути подальшого поглиблення територіальних диспропорцій соціально-економічного розвитку ринку праці України через неконкурентоспроможність кризових регіонів у ринковій боротьбі за розміщення об'єктів інноваційної інфраструктури. Важливою передумовою оцінки рівномірного розміщення цих об'єктів є впровадження у статистичну практику номенклатури територіальних одиниць — *NUTS (Nomenclature of territorial units for statistics)*, європейської типології територій, що базується на критеріях щільності розселення, частки сільського населення та розміру (чисельності населення) міських поселень у регіоні.

Соціальні умови сприяння креативній активності та новаторству, готовність постійно оновлювати свої знання та професійні навички для роботи у нових умовах і з новими технологіями сьогодні найбільш ефективно реалізуються завдяки розвитку стартапів. В країні необхідно створити повноцінний інвестиційний цикл, у якому підтримку стартапів здійснюватимуть усі соціальні інститути, які створюють екосистему стартапів — умови для виникнення і розвитку нових кампаній.

Значна кількість змін пов'язана з трансформацією ідеї свободи як всеосяжності, за якої соціальний капітал людини залежить від кількості соціальних мереж, до яких вона залучена. Таке розширення мережі являє собою шерінгову економіку, що повертає права на суспільне користування високотехнологічним ландшафтом. Відхід від традиційних способів ведення бізнесу і стандартної зайнятості робить більш привабливими різного роду мікробізнеси, у яких людина використовує раніше не реалізовані навички та здібності для отримання доступу до ринків за допомогою

сучасних технологій. Саме тому створення умов для розвитку інноваційної зайнятості передбачає забезпечення адекватного співвідношення в рамках інноваційного процесу внесків працівника (мотивація до праці та професійного розвитку), держави (інноваційна політика) та роботодавця (продукування і впровадження інновацій).

У *техніко-економічній сфері* потрібно забезпечити підвищення результативності структурних реформ на основі реконструкції економіки країни, стимулювання розвитку промислових кластерів інноваційного спрямування. Проведення ефективної реструктуризації державних підприємств передбачає вирішення питань раціонального завантаження виробничих потужностей і виведення з дії потужностей, неперспективних з точки зору забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції; переоцінку основних виробничих фондів відповідно до їх реальної ринкової вартості; стимулювання внутрішнього попиту на конкурентоспроможні види вітчизняної продукції (розвиток інфраструктури); удосконалення наявних систем менеджменту та корпоративного управління, що дасть змогу частково вирішити проблему зайнятості працівників підприємств цього комплексу.

Основними напрямками політики щодо підвищення ефективності техніко-економічної діяльності у напрямі розвитку інноваційних видів зайнятості є:

- забезпечення інтеграції сегментів ринку праці, що працюють на військовий та громадянський сектори економіки з метою: трансферу наукоємних технологій з оборонно-промислового комплексу, які стануть джерелом впливу на перспективи економічного та військового розвитку України на найближчу та середньострокову перспективу, в інші галузі; створення продукції подвійного призначення та нарощування інтелектуального потенціалу зайнятих за рахунок обміну науково-технічними знаннями, виробничим досвідом та оцінкою перспектив комерціалізації нових розробок;
- розроблення стратегії реструктуризації економіки та робочих місць із визначенням пріоритетних сфер і способів створення нових робочих місць, установленням чітких критеріїв робочих місць, що підлягають ліквідації, та дієвими заходами запобігання безробіттю вивільнюваних працівників;
- створення нових робочих місць у наукомістких сферах економіки через залучення інвестицій, у тому числі на основі розвитку механізмів державно-приватного партнерства, справедливої конкуренції на ринку інвестиційних ресурсів та подолання корупції (яка за результатами опитування *Dragon Capital* та Європейської бізнес-асоціації є головним бар'єром для іноземних інвесторів – 8,1 з 10 можливих балів [3]);

- запровадження моніторингу хороших практик у формуванні та реалізації політики розвитку інноваційної зайнятості;
- ухвалення Закону України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо забезпечення можливості взяття довгострокових зобов'язань у рамках державно-приватного партнерства» з метою стимулювання інвестиційної активності;
- запровадження механізму державного страхування інноваційних кредитів, у тому числі кредитів, виданих малим підприємствам, що розробляють та впроваджують інноваційну високотехнологічну продукцію і діяльність яких пов'язана зі значним інвестиційним ризиком;
- установа для комерційних банків, які здійснюють пільгове довгострокове кредитування інноваційних проектів, зниженої ставки норми обов'язкового резервування коштів.

У соціально-трудовій сфері необхідно створити умови для поширення нових форм зайнятості. Нові технології та зміни в організації виробництва на підприємствах є ключовими чинниками, що спричиняють зрушення у 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 не повинна бути націлена виключно на сприяння переходу від нестандартних умов до постійної зайнятості за наймом на умовах повного робочого дня. У ній треба передбачити і адекватний захист працівників, що беруть участь у всіх формах зайнятості.

Основними напрямками політики удосконалення регулювання оплати праці у напрямі стимулювання розвитку інноваційних видів зайнятості є:

- удосконалення нормативно-правової бази регулювання доходів від зайнятості у напрямі встановлення раціональних пропорцій між заробітною платою, підприємницьким прибутком і прибутком від власності, сприяння формуванню раціонального співвідношення в оплаті праці працівників бюджетної та небюджетної сфер;
- стимулювання інвестування на індивідуальний розвиток з метою підвищення рівня конкурентоспроможності працівників як базису підвищення рівня життя працівників. Важливим інструментом цієї політики має стати формування суттєвих мотиваційних переваг інноваційної зайнятості, таких як вищий рівень оплати праці, розширений перелік соціальних послуг на робочому місці, зростання добробуту працівників за рахунок збільшення частки підприємницьких доходів і доходів від власності;

- удосконалення системи галузевих стандартів оплати праці, упровадження систем оплати праці, заснованих на врахуванні внеску працівників та їхніх професійно-кваліфікаційних навичок, індивідуалізація заробітної плати висококваліфікованим працівникам тощо. Політика у сфері удосконалення системи мотивації інноваційної діяльності повинна базуватись на забезпеченні тіснішого узгодження цілей економічного, соціального та технологічного розвитку з метою збалансування потреб та інтересів учасників процесу поширення інноваційної зайнятості. Головним її завданням повинно стати забезпечення вищого рівня доходів працівників, зайнятих в інноваційній сфері, у порівнянні з працівниками традиційних видів діяльності;
- удосконалення механізму державного регулювання оплати праці у напрямі посилення основних функцій заробітної плати, насамперед відтворювальної та мотиваційної, зменшення диференціації рівня оплати праці серед найманих працівників у регіонах, типах місцевості та різних видах економічної діяльності, а також створення належних умов і встановлення необхідних для розширеного відтворення робочої сили розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та установах, зокрема в науці та освіті.

Основними напрямками політики щодо розвитку нестандартної зайнятості у напрямі підвищення вмісту інноваційної компоненти є:

- ідентифікація роботодавця, який несе всю повноту пов'язаної з цим відповідальності перед працівником, юридичної або фізичної особи, що реально використовує особисту працю та / або допустила працівника до виконання робіт, незалежно від форми договору; запобігання втрати працівниками індивідуальних і колективних трудових прав унаслідок дій, що супроводжують процеси змін в організації виробництва і праці, реструктуризації, приватизації підприємств; формування механізмів регулювання трудових відносин у випадку транснаціонального надання послуг, передбачивши при цьому можливість взаємодії з іншими державами; безперешкодна реалізація права на вступ до профспілки нестандартно зайнятих працівників, їхня участь у колективних переговорах та поширення на них гарантій колективного договору користувача; здійснення юридичного розмежування трудових й інших видів відносин, конкретизація умов, за яких самозайнятість регулюється трудовим правом, доповнення трудового законодавства визначеннями термінів «трудова відносина» (індивідуальні та колективні), «самозайнята особа», а також нормами щодо: сфери застосування трудових відносин та ознак їх наявності; засобів полегшення доведення існування трудових відносин, врегулювання тристоронніх трудових відносин;

- заборона застосування умов тимчасової зайнятості до працівників, зайнятих на постійній основі або тих, які виконують роботи, що не є тимчасовими за своїм характером;
- збереження за працівниками прав у разі короткострокової перерви у трудових відносинах, забезпечення рівності працівників зі строковими та безстроковими договорами;
- унормування регулювання використання запозиченої праці на основі внесення доповнень до глави I «Загальні положення» Кодексу законів про працю щодо сутності запозиченої праці і дистанційного працівника, основні гарантії такого типу зайнятості та особливості трудових відносин у цій сфері. Доповнити Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності, затверджений Законом України «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» від 19.05.2011 № 3392-VI додатковим пунктом про Дозвіл на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця;
- законодавче закріплення зобов'язання державних компетентних органів щодо здійснення періодичних оглядів національного ринку праці для забезпечення виявлення секторів і професійних груп, в яких є поширеними об'єктивно невизначені, приховані та тристоронні трудові відносини і розробки заходів щодо надання належного захисту працівникам, які фактично беруть участь у трудових відносинах (з урахуванням вимог конвенції МОП № 150 «Про регулювання питань праці: роль функцій і організації» (1978) (ратифікована Україною 2004 р.); створення законодавчого поля для врегулювання новітніх змін у характері зайнятості, зокрема пошук механізмів соціального захисту працівників з нестандартними умовами зайнятості;
- підготовка рекомендацій для працівників і роботодавців з питань установлення факту існування трудових відносин, визначення статусу зайнятості та відмінностей між найманими працівниками і самозайнятими особами;
- визначення характеру і масштабів заходів щодо запобігання неконтрольованому поширенню нестандартної зайнятості, що підлягатимуть регулярній оцінці та моніторингу.

Брак інформаційно-статистичних даних щодо поширення інноваційної зайнятості на національному ринку праці актуалізує необхідність проведення експертних опитувань з метою визначення масштабів поширення і тенденцій використання інноваційної зайнятості в Україні. Загальна концепція дослідження має передбачати, що експерти нададуть

інформацію щодо використання на підприємствах (в установах, організаціях) таких форм зайнятості, як строкові трудові договори, залучена праця (аутстафінг, аутсорсінг, лізинг персоналу), договори підряду (цивільно-правового характеру), послуги громадян – суб'єктів підприємницької діяльності, а також дистанційної зайнятості. При цьому орієнтовний перелік питань має охоплювати:

- визначення наявності фактів та оцінку масштабів використання інноваційної зайнятості;
- установлення зв'язку між формою зайнятості та типом трудового договору, визначення типу трудового договору працівників, які беруть участь у тристоронніх трудових відносинах;
- з'ясування структури працівників, зайнятих на нестандартних умовах, за критеріями статі, віку, типу зайнятості (основна, додаткова), групами працівників (керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці, робітники);
- визначення типів робочих місць, видів економічної діяльності, де переважно застосовується інноваційна зайнятість;
- оцінювання позитивних і негативних наслідків використання інноваційної зайнятості для працівників і роботодавців з точки зору організації робочого часу та місця, витрат на робочу силу й оплати праці, забезпечення стабільності трудових відносин і захисту працівників у рамках договірної регуляції колективних трудових відносин;
- участь у профспілках працівників, зайнятих на нестандартних умовах, поширення на них дії колективного договору.

В інституційній сфері – створити умови для розвитку інноваційних видів зайнятості на основі підвищення ефективності функціонування інституцій.

Основними напрямками політики щодо удосконалення соціального діалогу у напрямі стимулювання розвитку інноваційних видів зайнятості є:

- усебічний розвиток соціального партнерства, вдосконалення галузевих і територіальних угод щодо регулювання соціально-трудова відносин;
- створення позитивної мотивації усіх соціальних партнерів щодо розвитку договірної регуляції колективних трудових відносин, формування необхідних передумов та поширення використання їх сторонами разом з колективними переговорами як основним інструментом, таких засобів, як консультації, обмін інформацією, ухвалення спільних рішень, застосування узгоджувальних процедур та ін.;

- розширення кола питань, що мають безпосередній вплив на реструктуризацію зайнятості та унормовуються за допомогою механізмів договірного регулювання колективних трудових відносин у колективних договорах і угодах усіх рівнів, урахування зобов'язань сторін у сфері зайнятості, освіти, професійної підготовки й перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, забезпечення систематичного контролю виконання визначених зобов'язань;
- підвищення ролі Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР), її структур регіонального (територіального) рівня як тристоронніх органів соціального діалогу;
- формування у суспільстві настанов на розбудову основних інституційних елементів громадянського суспільства, таких як, наприклад, структуровані належним чином організації роботодавців;
- розвитку взаємодії сторін колективних трудових відносин з органами державної влади та місцевого самоврядування, засобами масової інформації, неурядовими та громадськими організаціями, місцевими громадами, іншими соціальними інституціями усіх рівнів, діяльність яких пов'язана з проблематикою реструктуризації зайнятості, державної підтримки ініціатив щодо створення таких організацій, надання їм юридичної, консультаційної допомоги.

Основними напрямками політики щодо удосконалення інфраструктури ринку праці у напрямі стимулювання розвитку інноваційних видів зайнятості є:

- узгодження ролі і функцій державної служби зайнятості з новою моделлю регулювання ринку праці, зокрема розширення напрямів та зміцнення фінансування заходів активної політики, у т. ч. розвитку системи освіти дорослих і професійного навчання протягом життя (організація доступних короткострокових курсів для набуття загальних інноваційних компетенцій тощо);
- сприяння працевлаштуванню висококваліфікованих кадрів з метою запобігання втрати інтелектуального потенціалу;
- створення сприятливих умов для розвитку творчого потенціалу всіх суб'єктів відносин зайнятості — роботодавців, найманих працівників, посередників на ринку праці.

Рекомендації щодо удосконалення упроваджених в Україні методів і форм роботи з особами, які мають різні можливості працевлаштування:

- розроблення, затвердження та впровадження в практику методології сегментації безробітних, які шукають роботу залежно від їхніх перспектив працевлаштування;

- удосконалення та уніфікація баз даних, що передбачає розробку загальних вимог до збору та накопичення інформації про безробітне населення у розрізі віку, статі, видів економічної діяльності, кваліфікацій, професій, причин втрати роботи тощо;
- розроблення диференційованих технологій активної роботи сприяння працевлаштуванню різних груп безробітних залежно від ризиків їхнього перебування у стані довготривалого безробіття;
- удосконалення переліку послуг державної служби зайнятості щодо сприяння працевлаштуванню та перегляду умов їхнього надання різним групам безробітних;
- розробка пропозицій до Верховної Ради України щодо внесення змін і доповнень у чинне законодавство «Про зайнятість населення», які передбачають профілювання безробітних.

Необхідним є законодавче унормування порядку ліцензування (сертифікації) діяльності приватних агентств зайнятості, що вимагає:

- визначення випадків, категорій працівників і видів діяльності, для яких приватним агентствам зайнятості заборонено надавати послуги з наймання працівників для передачі третій стороні, яка встановлює таким працівникам робочі завдання і контролює їх виконання;
- установлення відповідальності приватних агентств зайнятості і користувачів за забезпечення адекватним захистом працівників, найнятих на умовах тристоронніх трудових відносин, з питань: ведення колективних переговорів; мінімальної заробітної плати; тривалості робочого часу та інших умов праці; захисту в сфері безпечних і здорових умов праці; загальнообов'язкового державного соціального страхування; доступу до професійної підготовки.

Приватні агентства зайнятості не повинні: свідомо здійснювати набір, працевлаштування або наймання працівників для робіт, пов'язаних із неприйнятними небезпеками і ризиками, а також для робіт, на яких ці працівники можуть стати жертвами зловживань чи дискримінації будь-якого характеру; перешкоджати найманню залученого працівника безпосередньо роботодавцем, обмежувати професійну мобільність працівника, накладати санкції на працівника, який погодився на роботу в іншій компанії; надавати працівників у розпорядження користувача для заміни його працівників, які вдалися до страйку або інших колективних дій.

Основні напрями політики удосконалення інспекції праці у напрямі стимулювання розвитку інноваційних видів зайнятості.

- Формування механізмів консультацій, попередження і вирішення спорів та (або) адміністративні процедури визначення статусу зайнятості працівників є важливою складовою національної системи трудових відносин. Роботодавці і працівники повинні мати безперешкодний доступ до належних, швидких, недорогих, справедливих і дієвих процедур і механізмів вирішення спорів щодо існування та змісту трудових відносин. При цьому важливим є надання повноважень незалежним органам (судам, органам з трудових відносин) щодо здійснення розслідувань реального характеру зв'язків між замовником і виконавцем роботи, а для роботодавців — забезпечення гарантій правової безпеки. Будь-яка зі сторін договору повинна мати право звернутися до визначених державою національних органів, що діють у сфері праці, за консультацією стосовно того, чи є відповідні особи найманими працівниками. У даному контексті необхідною є належна та адекватна підготовка кадрів інспекторів праці, суддівського корпусу, арбітрів, посередників, та інших осіб, які несуть відповідальність за вирішення питань, пов'язаних із врегулюванням спорів і наглядом за дотриманням трудового законодавства [7, с. 12–13].
- Створення умов для налагодження повномасштабної діяльності інспекції праці, зокрема розширення моніторингових та інформаційно-просвітницьких функцій з метою підвищення обізнаності населення щодо трудових прав, механізмів їх реалізації та правових способів захисту;
- Посилення інституту інспекції праці, зокрема, шляхом надання адекватних ресурсів і повноважень для забезпечення дотримання трудового законодавства і регулювання нестандартної зайнятості.

Основні напрями політики розвитку системи професійної освіти у напрямку стимулювання інноваційних видів зайнятості.

1. Сприяння освітній підготовці кваліфікованих кадрів, що відповідають потребам економіки та ринку праці; забезпечення якості й доступності вищої та професійно-технічної освіти, створення відповідних умов для перекваліфікації економічно активного населення.

2. Модернізація національної системи освіти у напрямі підвищення її інноваційної спрямованості; запровадження інноваційних технологій та форм організації процесу навчання, розвитку системи ендаументу, фандрайзингу. Внесення змін до ст. 4 «Сфери застосування державно-приватного партнерства» Закону «Про державно-приватне партнерство» у частині доповнення переліку зазначених сфер освітою.

3. Стимулювання роботодавців до підвищення кваліфікації кадрів шляхом віднесення коштів, спрямованих на професійну підготовку кадрів у системі професійно-технічної освіти, на валові витрати, а також зменшення частини податку на прибуток у разі їх фінансових витрат на зміцнення навчально-матеріальної бази професійно-технічних навчальних закладів, інші економічні методи стимулювання.

4. Формування системи професійно-кваліфікаційної освіти в напрямі розширення можливостей отримання практичного досвіду трудової діяльності; залучення роботодавців до розроблення кваліфікаційних характеристик і державних стандартів професійно-технічної освіти на сучасні професії, які поєднують у собі дві і більше монопрофесій.

5. Створення умов для ширшого залучення роботодавцями осіб, які здобувають професійну освіту, до практик на конкретних підприємствах та робочих місцях з метою розширення їхнього соціального потенціалу. Це вимагає удосконалення чинної політики у сфері стимулювання роботодавців до посилення соціального потенціалу працівників та збагачення змісту трудової діяльності на основі створення спеціальних режимів щодо залучення молодих фахівців до практики, стажування та їх подальше працевлаштування (деяке спрощення режимів оподаткування, введення норм і квот на практику / стажування та працевлаштування молодих фахівців), підтримки та стимулювання підвищення кваліфікації або ж перекваліфікації зайнятих (чітке забезпечення законодавчо закріплених норм стосовно підвищення кваліфікації працюючих), реалізації та підтримки на підприємствах системи неформальної освіти тощо.

6. Організація профорієнтаційних заходів серед молоді з метою роз'яснення перспектив інноваційної зайнятості, ризиків безробіття за умов зайнятості на робочих місцях, що у перспективі будуть скорочені внаслідок реструктуризації економіки України, а саме: використання новітніх технологій, оптимізації операційних циклів, управлінських структур, автоматизації й роботизації на виробництві та агропромисловому секторі.

Основними напрямками політики формування національної системи кваліфікацій стосовно розвитку інноваційних видів зайнятості є:

1. Розроблення та ухвалення нових методичних рекомендацій щодо розробки критеріїв оцінки результатів неформального професійного навчання; розроблення та затвердження стандартів та критеріїв оцінювання результатів неформального навчання за окремими професіями.

2. Сприяння розвитку системи безперервного навчання шляхом поширення неформальної освіти; розроблення критеріїв оцінювання, засобів вимірювання для визнання результатів неформального професійного навчання; запровадження механізму здобуття професійних

кваліфікацій на основі зовнішнього оцінювання компетентностей (затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання).

3. Розроблення та затвердження нормативно-правових актів щодо спрощення процедури створення та упровадження професійних стандартів.

4. Сприяння формуванню Національних галузевих кваліфікаційних рад, покликаних врегульовувати процедури створення та затвердження професійних стандартів, а також виконання часткових функцій прогнозування потреб у навичках та кваліфікації.

5. Розроблення методичних підходів до організації роботи регіональних рад професійної освіти; створення обсерваторій ринку праці.

6. Розроблення, погодження нової редакції Державного класифікатора професій (з урахуванням вимог Міжнародної стандартної кваліфікації знань *ISCO-08*).

7. Формування переліку професій, за якими необхідна першочергова розробка / оновлення кваліфікаційних характеристик (*jobprofiles*) / професійних стандартів; створення електронного реєстру професій (з урахуванням вмісту інноваційних складових) із залученням соціальних партнерів.

8. Розроблення та затвердження методичних рекомендацій з питань розробки та виконання процедури упровадження професійних стандартів в Україні; створення національного реєстру професійних стандартів, доступного в онлайн режимі.

Основні напрями політики розвитку інноваційних видів зайнятості з урахуванням тенденцій децентралізації.

1. Включення до переліку стратегічних пріоритетів, визначених Законом України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» на період до 2021 р., розвиток територіальних громад, що вимагає залучення до органів місцевого управління посадовців нової якості, інновативно налаштованих, здатних розробити, вдосконалити або опанувати нові ефективні та чітко визначені способи й механізми управління на місцях, а також запропонувати інноваційні зміни до національного законодавства в сфері місцевого самоврядування.

2. Розроблення нової моделі регулювання ринку праці з урахуванням децентралізації влади, зокрема визначення ролі територіальних громад у формуванні політики зайнятості.

3. Підвищення ролі соціальних партнерів та всіх стейкхолдерів у формуванні політики зайнятості, у тому числі на місцевому рівні. Збалансування повноважень та налагодження конструктивного соціального

діалогу, об'єднання зусиль на всіх етапах формування та реалізації політики зайнятості, пошук компромісів та напрацювання консенсусних рішень.

Основні напрями політики формування національної системи прогнозування потреб ринку праці у кваліфікаціях. Оскільки загострення потреб кваліфікаційної відповідності робочої сили вимогам робочих місць в Україні зумовлює необхідність формування національної системи прогнозування потреб ринку праці у кваліфікаціях за участю усіх стейкхолдерів, зацікавлених сторін — держави (центральної та місцевих органів виконавчої влади), роботодавців, профспілок, недержавних організацій, науковців та практиків, необхідно:

- розробити систему попередньої діагностики браку (надлишку) кваліфікованої робочої сили, що передбачає моніторинг ринку праці, зокрема у напрямі трансформації попиту та пропозиції на кваліфікації, виявлення обсягів їхньої невідповідності, дефіциту (профіциту) робочої сили та ступеня й спрямованості дисбалансу;
- запровадити в економічну практику прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі шляхом мобілізації всіх ресурсів, здатних сформувати банк даних на локальному, регіональному та національному рівнях про рух населення, розвиток економіки, потреби ринку праці, трансформацію освітньої мережі та зміни її контингенту за напрямками підготовки, динаміку розвитку галузей економіки, робочих місць, умов та оплати праці, структуру економічно активного населення за видами економічної діяльності, професіями, кваліфікаціями, частку надмірно (недостатньо) кваліфікованого населення тощо;
- розробити та запровадити у практику методологію оцінювання кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам ринку праці, що забезпечить можливість визначення обсягів надмірно (недостатньо) освіченого та кваліфікованого населення, а також дасть змогу сформувати цілісну картину неузгодженості з кваліфікаціями, вертикальну та горизонтальну мобільність працездатного населення;
- досягти визнання результатів прогнозування (що забезпечується достовірністю інформаційних джерел та відповідністю моделі прогнозування кваліфікованої робочої сили запитам замовників прогнозу) і забезпечити доступ до них основних гравців з метою обґрунтування важливих управлінських рішень щодо вдосконалення системи освіти та навчання, оптимізації обсягів підготовки кадрів за надлишковими та дефіцитними напрямками, корегування змісту навчальних програм, наборів кваліфікацій

освітніх курсів тощо. Серед основних гравців, здатних впливати на ситуацію, що склалася, треба розрізнати: науковців, що є експертами у сфері узгодження ринків праці та освіти, представників Галузових рад і комітетів, профільних міністерств і відомств (у першу чергу міністерств освіти, соціальної політики, економічного розвитку та торгівлі, Державної служби зайнятості, Державної служби з питань праці, Державної служби статистики тощо), профспілок, керівників навчальних закладів професійної та вищої освіти;

- сприяти становленню інституційного потенціалу Державної служби зайнятості, яка в результаті тісної співпраці з безробітними та роботодавцями здатна поширювати результати прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі серед широкого загалу, впливаючи на побудову освітніх і трудових траєкторій населення, а також використовувати отримані результати прогнозування для формування активної політики сприяння зайнятості населення;
- сформувати чітку систему пріоритетів та прогнозів розвитку національного господарства, що має стати основою для створення такої системи професійної освіти, яка б забезпечувала необхідні обсяги та структуру підготовки кадрів, передусім молодих спеціалістів;
- запровадити постійний моніторинг працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів.

З метою забезпечення достовірності результатів середньострокового прогнозування потреби в робочій силі необхідно удосконалити систему моніторингу ринку праці, зокрема у частині статистичного розподілу робочої сили за освітньо-кваліфікаційними рівнями, професіями, вертикальною та горизонтальною мобільністю найманих працівників.

Основні напрями політики удосконалення системи державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів.

1. Внесення доповнень до Закону України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» від 20.11.2012 № 5499-17 щодо обов'язковості оприлюднення результатів кінцевого розподілу державного замовлення із чітко зазначеними ВНЗ та відповідними напрямами і спеціальностями в них, що сприятиме посиленню громадського контролю за процедурою розміщення держзамовлення.

2. Забезпечення прозорості проведення конкурсу на розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів. Для цього необхідно визначити чіткий перелік критеріїв їхнього відбору. Чинними нормами державному замовникові надається виключне право встановлювати додаткові критерії конкурсного відбору, що пояснює щорічну зміну цих критеріїв і дає підставу говорити про відсутність сталої державної політики у цьому напрямі. З огляду на це потрібно:

- закріпити законодавчу норму визначення термінів подання виконавцями державного замовлення інформації до Єдиної державної електронної бази з питань освіти («ІС Конкурс») та встановити відповідальність за достовірність інформації, що сприятиме подоланню асиметрії інформації в питаннях оприлюднення результатів конкурсу;
- удосконалити моніторинг ринку праці, зокрема переоцінку вагомості результативних показників політики з урахуванням інноваційної якості зайнятості та робочих місць;
- посилити соціальний діалог у питаннях удосконалення інформаційного забезпечення прогнозування попиту та пропозиції кваліфікованої робочої сили, у тому числі обробки даних щодо структури зайнятих у професійному та кваліфікаційному розрізах з урахуванням пріоритетів національного та регіонального розвитку.

Список використаних джерел

1. Долішній М.І. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / М.І. Долішній, У.Я. Садова, Л.К. Семів; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. — Львів, 2000. — 264 с.
2. Про Державний бюджет України на 2016 рік: Закон України від 25.12.2015 № 928-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/928-19>.
3. Корупція та недовіра до судової системи в Україні — найбільші перешкоди для іноземних інвесторів // Центр економічної стратегії. — 2016 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ces.org.ua/korupsiia-ta-nedovira-do-sudovoi-systemy-v-ukraini/>.
4. Корчун М. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці / М. Корчун // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 1. — С. 35–39.

5. Кримова М.О. Оцінка конкурентоспроможності молодих фахівців з економічної освітою на ринку праці України / М.О. Кримова // Демографія та соціальна економіка. — 2015. — № 2. — С. 53–64. — doi: <https://doi.org/10.15407/dse2015.02.053>
6. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку: монографія / О.М. Левченко. — Кіровоград : КОД, 2009. — 375 с.
7. Новак И.Н. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов / И.Н. Новак, Б.Н. Оверковский // Фонд Ф. Эберта. Региональное представительство в Украине и Беларуси. — Киев, 2011. — 20 с.
8. Позняк О.В. Демографічні перспективи України до 2060 року / О.В. Позняк, П.Є. Шевчук // Демографія та соціальна економіка. — 2014. — Вип. 1 (21). — С. 72–86. — doi: [10.15407/dse2014.01.072](https://doi.org/10.15407/dse2014.01.072).
9. Прогнозні оцінки формування державного замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів Міністерства економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=babcc926-f791-4ab6-932c-83d4fda1643c&title=PrognozEkonomichnogoISotsialnogoRozvitkuUkrainiNa2018-2020-Roki>.
10. Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление : автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Л.В. Санкова, Саратовский государственный технический университет. — М., 2008. — 48 с.
11. Таршина О.С. Державна політика зайнятості населення / О.С. Таршина // Економіка та держава. — 2006. — № 1. — С. 77–80.
12. Цителадзе Д.Д. Методология создания самоорганизующейся российской экосистемы инновационного бизнеса / Д.Д. Цителадзе // Инновации. — 2011. — № 6 (152). — С. 9–18.
13. Якімова Н.С. Забезпечення продуктивної зайнятості через регулювання професійно-освітніх траєкторій молоді : дис. канд. екон. наук (08.00.07) / Н.С. Якімова, Донецький національний університет. — Донецьк, 2014. — 273 с.
14. Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. — CEDEFOP (Research Paper # 26) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf.
15. Schumpeter J. The Theory of Economic Development / Schumpeter J. — Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1934. — 255 p.
16. The European Union explained: Research and Innovation // European Commission Directorate-General for Communication Citizens information, 1049, Brussels, BELGIUM. — 2014 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:V1fF7J78ipEJ:https://europa.eu/europeannion/sites/europa.eu/files/research_en.pdf+&cd=2&hl=ru&ct=clnk&gl=ua.

ВИСНОВКИ

Наслідком переходу до постіндустріальної фази розвитку економічних і соціальних відносин є зміна визначення ефективної зайнятості, важливим критерієм якої стає здатність до відтворення людського капіталу на інноваційній основі. Інноваційна зайнятість пов'язана з процесом створення і впровадження інновацій, охоплює інноваційні види діяльності та професії, є інноваційною за характером і формами використання людської праці. Тому процес розвитку інноваційної зайнятості забезпечує задоволення потреб людини та суспільства в інноваціях і зумовлює соціальні зміни, спрямовані на покращення якості життя населення.

На основі узагальнення теоретичних підходів до дослідження проблем формування інноваційної зайнятості з урахуванням впливу структурних змін в економіці було обґрунтовано необхідність переходу від рекреаційної до інформаційної моделі зайнятості (з урахуванням структурних трансформацій ринку праці). Виконані дослідження продемонстрували можливість та необхідність урахування інформаційної насиченості праці, її інтелектуалізації, гуманізації та креативності для обґрунтування економічного змісту інноваційної зайнятості. Цілком зрозуміло, що працівник повинен мати необхідну освітньо-професійну підготовку; уміти самостійно підтримувати горизонтальні зв'язки, приймати оперативні та нестандартні рішення; мати природні здібності та набуті навички до творчої діяльності, знання щодо обміну інформацією з іншими. Усе це необхідно для створення інтелектуального продукту.

Одним із наріжних питань у контексті розвитку інноваційної зайнятості є звуження демографічного базису функціонування ринку праці; активізація технологічних змін, пов'язаних із глобалізацією світового економічного та інформаційного простору; поширення нестандартних форм зайнятості.

Цілком логічно, що формування інноваційної зайнятості супроводжується структурними зрушеннями на секторальному, галузевому та національному рівнях, зменшенням зайнятості в обробній промисловості та одночасним зростанням частки зайнятих у сервісній економіці, посиленням ролі інформатизації, інтелектуалізації, гуманізації та креативності праці, підвищенням якості людського капіталу, виникненням нових типів зайнятості; змінами життєвого циклу професій і компетенцій, динамічним розвитком інноваційної підприємницької діяльності та поширенням нестандартних форм зайнятості.

Структурна трансформація національної економіки, починаючи з 1990-х рр., відбувалась під впливом екстенсивних чинників, пов'язаних

з перерозподілом власності та монополізацією ринків. Унаслідок цього сформувалась економічна модель із високою часткою тіньової економіки, орієнтована на експорт сировини і продукції з низькою доданою вартістю.

Сучасний досвід досліджень у цій сфері свідчить про відповідність кількісних змін структури зайнятості в Україні за секторами економіки світовим тенденціям переходу від індустріальної до постіндустріальної моделі. Однак розвиток інноваційних форм зайнятості, який супроводжується якісними зрушеннями на ринку праці, вимагає створення відповідних механізмів компенсації пов'язаних ризиків для працівників, роботодавців, держави і суспільства, зокрема щодо зменшення постійної та прямої зайнятості, зростання безробіття, зниження ціни праці та якості зайнятості, посилення і викривлення ринкової конкуренції.

Аналіз різновидів зайнятості дав змогу уточнити базові характеристики окремих її форм, особливості та раціональність застосування в умовах реконструкції економіки. У свою чергу, розвиток інноваційних видів зайнятості передбачає необхідність урахування демографічних, економічних, науково-технічних, соціальних, освітньо-професійних, інституційних, територіальних передумов, реалізація яких стимулює чи дестимулює збільшення інноваційного вмісту зайнятості.

Важливою економічною передумовою розвитку інноваційної зайнятості визначено галузеві структурні зміни, що зумовлюють специфіку процесів реалізації інновацій у різних видах економічної діяльності. Інноваційна діяльність набуває особливого значення не тільки у високотехнологічних, а й у традиційних секторах економіки. Охопивши різні аспекти ринкових відносин (виробничі, підприємницькі, соціальні, науково-технічні та маркетингові), інноваційний процес сприяє зростанню промислового виробництва, підвищенню продуктивності праці, залученню нових резервів до виробничої сфери за рахунок запровадження продуктивних, технічних, організаційних інновацій.

Нині стало цілком зрозуміло, що під тиском інноваційних зрушень у виробництві активізується процес вивільнення робочої сили. Причому впровадження інноваційних процесів зумовлює скорочення загальної чисельності зайнятих, а використання інноваційного продукту впливає здебільшого на організацію трудового процесу. Упровадження інноваційного продукту зазвичай не призводить до скорочення кількості робочих місць, а реалізація технологічних змін і введення нових форм організації праці обумовлюють зниження попиту на робочу силу.

Посилення інноваційності розвитку промисловості України може забезпечити економічне підґрунтя для поширення інноваційних видів зайнятості, оскільки сприятиме залученню та реалізації інновацій. Однак обґрунтовано, що дотепер інноваційні процеси у промисловості України

мають переважно екстенсивний характер, оскільки нові види продукції освоюються в основному шляхом використання науково-технічних здобутків, розроблених протягом попередніх років.

Вирішити зазначені проблеми на сьогодні можна шляхом розвитку найбільш інноваційно спрямованої ІТ-індустрії, яка має найвищий рівень концентрації інновацій. Потенційні можливості розвитку цього сектору можуть бути реалізовані за умови забезпечення нормального функціонування. Розвиток ІТ-індустрії як локомотива інноваційного прогресу уможливить стабільне зростання економіки країни.

Виникнення нових форм зайнятості як організаційно-правових способів та умов використання людської праці необхідно розглядати в контексті соціальних інновацій як нововведення у соціальну практику, спрямовані на позбавлення від протиріч, спричинених неоднорідністю й нестабільністю суспільства, співіснуванням різних аксіологічних систем, підвищенням рівня соціальної мобільності, зокрема за рахунок зміни традиційних форм і способів соціальної взаємодії.

Забезпечення умов соціальної привабливості підприємництва та новаторства, підтримки і стимулювання інновацій передбачає створення спеціалізованої сервісної інфраструктури. Базою для розвитку творчої складової, здатності людини самостійно ухвалювати рішення, створювати нові ідеї та джерелом фундаментальних знань має стати система освіти. Для цього потрібні комплексні заходи з орієнтації освіти на стимулювання інноваційної активності, реалізація сприятливої державної інноваційної, податкової та кредитної політики, зняття регуляторних бар'єрів (дерегуляція, легкість ведення бізнесу), спрощена реєстрація стартапів, публічно-приватне партнерство в сфері інновацій.

Соціальні умови сприяння креативній активності та новаторству, готовність постійно оновлювати свої знання та професійні навички для роботи у нових умовах і з новими технологіями сьогодні найбільш ефективно реалізуються завдяки розвитку стартапів. У країні необхідно створити повноцінний інвестиційний цикл, у якому підтримку стартапів здійснюватимуть усі соціальні інститути, які створюють екосистему стартапів — умови для виникнення і розвитку нових кампаній.

Значна кількість змін пов'язана з трансформацією ідеї свободи як всеосяжності, за якої соціальний капітал людини залежить від кількості соціальних мереж, до яких вона залучена. Таке розширення мережі являє собою шерінгову економіку, що повертає права на суспільне користування високотехнологічним ландшафтом. Відхід від традиційних способів ведення бізнесу і стандартної зайнятості робить більш привабливими різного роду мікробізнеси, у яких людина використовує раніше не реалізовані навички та здібності для отримання доступу до ринків за допомогою сучасних технологій. Саме тому створення умов для розвитку інновацій-

ної зайнятості передбачає забезпечення адекватного співвідношення в рамках інноваційного процесу внесків працівника (мотивація до праці та професійного розвитку), держави (інноваційна політика) та роботодавця (продукування і впровадження інновацій).

Одним із наріжних чинників стимулювання розвитку інноваційної зайнятості є гармонійний розвиток системи освіти. Сучасна освіта формується під впливом глобалізаційних (формування глобального освітнього простору, посилення відкритості системи освіти, інформатизації, екологізації та індивідуалізації) та загальнонаціональних змін (поширення рівня охоплення, комерціалізація, високий рівень державного регулювання, запровадження компетентнісного підходу тощо). Для реалізації ефективної освітньої політики, спрямованої на стимулювання розвитку інноваційної зайнятості, необхідно впроваджувати нові форми та методи освітнього процесу, забезпечувати наближення змісту та характеру освіти до реальних вимог споживачів, налагоджувати соціальне партнерство між системою освіти та роботодавцями, розширювати та поглиблювати предметні спеціалізації підготовки фахівців, збільшувати автономію навчальних закладів тощо.

Активний розвиток та поширення інноваційної зайнятості містить низку ризиків і загроз їх реалізації, причому ризиків із невизначеними результатами впливу, як позитивного, так і негативного характеру. До соціальних загроз (реалізації негативних наслідків ризику) розвитку інноваційної зайнятості можна віднести: зниження соціальної згуртованості, мінімізацію значення колективу та колективних дій; зменшення ролі соціального діалогу, асиметрію соціально-трудових відносин; порушення балансу «життя — робота» на користь роботи; погіршення фізичного, психічного та соціального здоров'я; деформацію цінностей (підвищена актуалізація винагороди і прибутку, дегуманізація психіки); «тунельне» і фрагментоване мислення (від проекту до проекту); зростання масштабів опортунізму у соціально-трудових відносинах (як з боку працівника, так і з боку працедавця); нехтування імперативами біоетики, екологічної, інженерної, соціальної етики тощо. Визначено також і позитивні результати впровадження інноваційних форм зайнятості для працівників, зокрема: підвищення рівня віртуальної трудової мобільності, що знімає обмеження, пов'язані з місцем фізичного перебування і дає змогу розширити доступ до ринків праці та сферу прикладання трудових зусиль; можливість поєднувати роботу з навчанням та іншою корисною діяльністю (волонтерська праця, догляд за дітьми, вирішення сімейних проблем тощо) за допомогою гнучких форм зайнятості.

Сучасний досвід досліджень у цій сфері свідчить, що в Україні сформовані необхідні територіальні передумови та чинники для розвитку інноваційної зайнятості, однак вони не реалізовані повною мірою через неефективність державної політики у цій сфері. В умовах індивідуалізації

трудової діяльності, значної сегментації сформованої системи ринків державна політика зайнятості повинна характеризуватися високим рівнем цільової спрямованості, комплексністю заходів нормативно-правового, соціально-економічного, адміністративного та організаційного характеру; не менш важливого значення набуває органічна єдність і комплексність визначених цілей, завдань та механізмів їх досягнення.

З метою забезпечення сприятливих умов ефективного розвитку інноваційної зайнятості в Україні, за якої досягатиметься підвищення продуктивності та оплати праці, життєвого рівня населення, необхідно визначити стратегічні напрями активізації інноваційної складової зайнятості, орієнтовані на поширення інноваційних видів зайнятості. Це передбачає необхідність формування стратегічного бачення, пріоритетних завдань і напрямів розвитку; визначення інструментів і ресурсного забезпечення реалізації стратегії; здійснення моніторингу результативності реалізації стратегії.

Оцінка стану і перспектив розвитку сфери та характеру зайнятості в Україні стала підґрунтям для побудови механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості, стрижнем якого є забезпечення ефективного залучення населення до інноваційних видів зайнятості, формування сприятливих умов соціального відтворення й усебічного розвитку особистості, а також задоволення нагальних потреб людей, створення передумов для раціонального використання вільного часу, формування трудового потенціалу суспільства, який відповідає вимогам сучасності.

Побудова дієвого механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості повинна поєднуватися з розробленням пропозицій та рекомендацій щодо формування стратегії інноваційної зайнятості в Україні, яка має базуватися на теорії та методології стратегічного управління і вимагає певної послідовності дій щодо розробки.

З метою реалізації найбільш сприятливого сценарію розвитку інноваційної зайнятості в Україні обґрунтована необхідність реалізації комплексу заходів у сфері техніко-технологічної реорганізації виробництва, створення безпечних робочих місць і забезпечення ефективної охорони праці, стимулювання розвитку інноваційної підприємницької діяльності та створення робочих місць нового якісного типу, удосконалення системи залучення населення до зайнятості у знанневих секторах економіки, удосконалення законодавчої бази з дотримання прав інтелектуальної власності в країні, забезпечення реформування системи освіти на інноваційних засадах, поширення та популяризація серед населення ідеї щодо навчання протягом життя, створення належної нормативно-правової бази у сфері регулювання соціально-трудова відносин осіб із нестандартною зайнятістю, удосконалення соціального діалогу у напрямі стимулювання розвитку інноваційних видів зайнятості.

Человеческое развитие в Украине. Инновационные виды занятости и перспективы их развития (кол. моногр.) / под ред. Э.М. Либановой; Ин-т демографии и социальных исследований им. М.В. Птухи НАН Украины. — Киев, 2016. — 328 с.

ISBN 978-966-02-8246-9

Монографию подготовил коллектив ученых Института демографии и социальных исследований имени М.В. Птухи НАН Украины. В современных условиях развитие инновационной занятости как необходимой предпосылки формирования общества знаний становится приоритетом. Научное осмысление тенденций изменений занятости в результате распространения наукоемких и информационных технологий позволили обосновать направления регулирования сферы занятости и учесть влияние инновационных факторов развития. Осуществлена типологизация инновационных видов занятости с учетом демографического, технико-информационного, экономического, образовательно-профессионального, социального и институционального измерений. Диагностированы и классифицированы основные риски и вызовы развития инновационных видов занятости в Украине на основе анализа влияния факторов в пределах релевантной ретроспективы и современности. Разработаны рекомендации по стимулированию развития инновационной занятости с целью обеспечения соответствия структурных сдвигов на рынке труда приоритетам реконструкции экономики Украины.

Монография рассчитана на профессионалов в области демографии, социальной экономики и социальной политики, работников государственного управления, преподавателей, аспирантов, студентов экономических и других гуманитарных специальностей.

Полнотекстовая версия монографии на украинском языке размещена в открытом доступе на официальном сайте Института демографии и социальных исследований имени М.В. Птухи НАН Украины по ссылке: <http://www.idss.org.ua/public.html>.

УДК 316.42 (477)

Human development in Ukraine. Innovative types of employment and prospects for their development (collective monograph) / Edited by E.M. Libanova; Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the NAS of Ukraine. – Kyiv, 2016. – 328 p.

ISBN 978-966-02-8246-9

The monograph was prepared by the collective of researchers of the Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine. Under modern conditions, the development of innovative employment as a prerequisite for the formation of a knowledge society becomes a priority. The scientific understanding of the trends of employment changes as a result of the spread of knowledge-intensive and information technologies allowed to justify the directions of regulation of the employment sphere taking into account the influence of innovative factors of development. The typologization of innovative types of employment was carried out taking into account the demographic, technical-information, economic, educational-professional, social and institutional dimensions. The main risks and challenges of the development of innovative types of employment in Ukraine are diagnosed and classified on the basis of the analysis of the influence of factors within the relevant retrospective and modernity. Recommendations on the stimulation of the development of innovative employment aimed on ensuring the structural changes in the labor market with the priorities of the reconstruction of Ukrainian economy were developed.

The monograph is targeted at experts and professionals in the field of demography, social economics and social policy, representatives of public authorities, lecturers, post-graduate students, graduate students in the field of economics and other humanities.

The full-text version of the monograph in Ukrainian is available at the official web-site of the Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine at: <http://www.idss.org.ua/public.html>.

UDK 316.42 (477)

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ.

ІННОВАЦІЙНІ ВИДИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ РОЗВИТКУ

Колективна монографія

Дослідження виконав авторський колектив під керівництвом
академіка НАН України, доктора економічних наук, професора
Е.М. Лібанової

Редактор Радченко А.І.

Комп'ютерна верстка та дизайн обкладинки Тілікіної Н.В.

Підп. до друку _____.12.2016 р. Формат 60х84/16
Папір офс. Друк цифровий. Обл.-вид.арк. 22,3. Ум. друк. арк. 20,74
Тираж ____ прим. Замовл. № ____

Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України
Україна, 01032, м. Київ, бул. Т. Шевченка, 60.
тел. (044) 486-62-38; e-mail: demography@idss.org.ua
<http://www.idss.org.ua>

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів
видавничої продукції серії ДК № 1997 від 29.10.2004 р.

Виготівник «Сочінський»
20300, м. Умань, вул. Тищика, 18/19
тел.: (04744) 4-64-88, 4-67-77
e-mail: vizavi08@mail.ru

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи серія ДК № 2521 від 08.06.2006 р.