

РОЗДІЛ 6. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ВИДІВ ТА ФОРМ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

NEW TRENDS FOR DEVELOPMENT OF SPECIES AND FORMS OF INNOVATIVE EMPLOYMENT

У статті розглянуто методологічні та практичні аспекти розвитку новітніх форм зайнятості. Виявлено специфіку прояву інноваційних форм зайнятості в результаті поширення новітніх інформаційно-комунікаційних технологій. Наведено класифікацію видів та форм інноваційної зайнятості з точки зору раціонального використання робочого часу, виявлено їх переваги і недоліки. Визначено вплив інноваційної складової окремих форм зайнятості на перспективи та якість людського розвитку.

Ключові слова: інновації, зайнятість, інноваційна зайнятість, інноваційна діяльність, кваліфікація, стандартна зайнятість, дистанційна зайнятість.

В статье рассмотрены методологические и практические аспекты развития новых форм занятости. Выявлена специфика проявления инновационных форм занятости в результате распространения новейших информационно-коммуникационных технологий. Приведена классификация видов и форм инновационной занятости с точки зрения рационального использования рабо-

чего времени, выявлены их преимущества и недостатки. Определено влияние инновационной составляющей отдельных форм занятости на перспективы и качество человеческого развития.

Ключевые слова: инновации, занятость, инновационная занятость, инновационная деятельность, квалификация, стандартная занятость, дистанционная занятость.

The article deals with the methodological and practical aspects of the development of new forms of employment. The specificity of the manifestation of innovative forms of employment as a result of the dissemination of the latest information and communication technologies was revealed. The classification of types and forms of innovative employment in terms of rational use of working time is presented; their advantages and disadvantages are revealed. The influence of the innovative component of certain forms of employment on the prospects and quality of human development is determined.

Key words: innovation, employment, innovative employment, innovative activity, qualification, standard employment, distances employment.

УДК 331.5

Жук І.Л.

к. е. н., с. н. с.,

старший науковий співробітник
відділу соціальних проблем ринку праці
Інститут демографії та соціальних
досліджень імені М.В. Птухи
Національної академії наук України

Постановка проблеми. Інноваційна зайнятість передбачає використання більш гнучких форм включення і використання трудового потенціалу за допомогою нестандартних організаційно-правових умов зайнятості, застосування яких позначається на структурі зайнятості, видозмінює її характер і приводить до поширення нестандартних форм. Глибинні трансформації зайнятості населення торкнулися всіх регіонів країни. Йдеться про зміну її основних форм, видів та змісту, структури доходів, рівня життя. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції.

Вже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг висококваліфікованих спеціалістів та менеджменту підприємств, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та проявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості суттєво впливають на соціально-трудова сферу, адже під їх впливом змінюється як структура, так і зміст соціально-трудова відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження, присвячені проблемам зайнятості, зокрема визначенню змісту, видів, форм, структури,

особливостей зайнятості і функціонування ринку праці, здійснені в працях В. Антонюк, С. Бандура, Д. Богині, А. Гальчинського, В. Гейця, В. Герасимчука, О. Грішної, Б. Данилишина, М. Долішнього, В. Куценко, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Онікієнка, В. Петюха та інших вітчизняних учених-економістів. Однак проблеми зайнятості та функціонування її нових форм в умовах становлення інноваційної економіки України потребують глибокого дослідження з урахуванням сучасних трансформаційних змін української та світової економік.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження інноваційного типу зайнятості з точки зору її сутнісних характеристик.

Виклад основного матеріалу дослідження. На українському ринку праці відбуваються поширення нових нестандартних форм зайнятості та моделей робочого часу, посилення диференціації сегментів ринку праці та підвищення їхньої гнучкості, що зумовлюють застосування нетрадиційних трудових договорів (контрактів).

Існування нестандартних форм зайнятості приводить до подрібнення ринку праці, видозміни функцій і ролі профспілок у суспільному житті у зв'язку зі зменшенням соціальної бази

для об'єднання працівників. Розвиток та поширення Інтернету і соціальних мереж дають змогу здійснювати трудову діяльність в будь-якій точці світу. Місцезнаходження працівника не потребує прив'язки до робочого місця. Зростає кількість різновидів діяльності, де значущим є результат праці, а не фізична присутність працівника на робочому місці, отже, переміщується акцент на особистість працівника. Тепер розосереджені фізично, проте об'єднані за допомогою нових інформаційних технологій працівники мають можливість приймати рішення самостійно, користуючись отриманою з різноманітних джерел інформацією за допомогою тих же інформаційних технологій. Глобалізація ринку праці дає можливість отримувати винятковий досвід роботи в різноманітних країнах світу, взаємодіяти з людьми незалежно від культури та національності.

З точки зору можливостей для інноваційного розвитку застосування нестандартних форм зайнятості носить неоднозначний характер. Так, дослідження експертів порталу *rabota.ua* виявило значні негативні наслідки для інноваційної активності від нестабільності на робочих місцях. Організації, які максимально націлені на розвиток інноваційної поведінки трудових ресурсів, менше звертаються до практики тимчасового використання трудових договорів [1]. Водночас існує позитивний зв'язок, що виявляється в націленості працівника на здійснення конкретних інновацій в рамках строкових трудових договорів. Однак надмірна формалізація трудових відносин негативно позначається на інноваційній активності.

Види інноваційної зайнятості передбачають розподіл економічно активного населення за сферами і галузями народного господарства, професіями, спеціальностями, що характеризується різноманітністю форм укладення трудової угоди (умови, термін, нормативне оформлення), розташування робочого місця і типів роботодавця.

Форми інноваційної зайнятості – це організаційно-правові способи, умови трудовикористання висококваліфікованих фахівців, результатом яких є створення інноваційних товарів, продуктів та послуг або впровадження організаційно-управлінських інновацій.

До найбільш поширених форм інноваційної зайнятості слід віднести запозичену працю, лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг, дистанційну, тимчасову, неповну, самостійну зайнятість та фріланс (табл. 1). У сучасних умовах в Україні збільшується також сегмент неформальної зайнятості, ознаками якої є усна домовленість, договори підряду, договори цивільно-правового характеру.

Аутсорсинг – це передання окремих (непрофільних) функцій підприємства зовнішній компанії (аутсорсеру), яка є спеціалістом у цій галузі, для обслуговування на тривалий строк.

В Україні найчастіше зустрічається аутсорсинг бізнес-процесів, що передбачає передачу стандартизованих поточних операцій (наприклад, обробка телефонних дзвінків клієнтів у спеціалізованих call-центрах, розміщених зазвичай у місцях із більш дешевою робочою силою). Крім цього, розрізняють виробничий аутсорсинг (виробництво продукції або її складових), ІТ-аутсорсинг (робота, впровадження і супровід інформаційних систем), аутсорсинг управління знаннями (аналітична обробка даних, формування та управління базами знань).

Загалом усі українські аутсорсингові компанії в 2016 році надали послуг майже на \$2,9 млн. (за офіційними даними *export.gov*). Згідно з прогнозами Української ІТ-Асоціації в 2021 році експорт ІТ-послуг з України перевищить \$7 млрд. Середнє зростання на рік становитиме близько 25–30%, а зростання за 5 років – 143% [2].

Згідно з оцінками ISG тільки за квітень-червень 2016 року обсяг ринку аутсорсингу в країнах Європи, Близького Сходу і Африки збільшився на 23% в річному вимірі, досягнувши 2,2 млрд. євро [3]. Експерти відзначають тенденцію зростання звертання й українських компаній до послуг компаній-аутсорсерів.

В Україні також поширюється використання аутстафінгу. Аутстафінг – це виведення працівників зі штату роботодавця-користувача і оформлення їх у штат іншого роботодавця (провайдера), при цьому працівники залишаються працювати на попередньому робочому місці і виконувати попередні обов'язки, а обов'язки роботодавця стосовно них виконує вже провайдер. Провайдерами під час аутстафінгу є приватні агентства зайнятості, кадрові агентства.

Останнім часом поширюється такий різновид нестандартної зайнятості, як тимчасова зайнятість, тобто робота на визначений, обумовлений час. Така робота отримала назву «контрактна робота», або «фріланс» (“freelance”, тобто «працівник, який не перебуває в штаті»). З розвитком Інтернету фріланс розділився на два основні види: віддалена робота за допомогою Інтернету (*distance jobs, remote jobs, online jobs*); оффлайн-нове виконання нерегулярних завдань, пошук яких (а для замовників – пошук аутсорсингових виконавців яких) теж завжди тепер відбувається через Інтернет.

Згідно з визначенням віддалений фріланс з точки зору законодавства не має відношення до трудового законодавства, а є роботою на підставі цивільно-правового договору або на підставі усної домовленості, до якої можна віднести і різного роду електронну переписку, і реєстрацію на сайті. Згідно з даними найбільшої у світі фріланс-біржі “Upwork” Україна посідає четверте місце у світі за обсягами заробітку

Класифікація видів та форм інноваційної зайнятості

Ознака	Види зайнятості	Форми зайнятості	
1. За формалізацією зайнятості	Формальна	Залучена	
	Неформальна	За усною домовленістю Самозайнятість	
2. За строком договору	Зайнятість на постійній основі	Повна зайнятість	
		Зайнятість по змінних графіках	
		Позмінна робота	
	Непостійна зайнятість	На визначений термін	
		На час виконання роботи	
		Випадкова зайнятість	
3. За способом найму	За трудовим договором	Постійна	
	За цивільно-правовим договором	Позикова (запозичена)	
		Аутсорсинг	
		Аутстафінг	
		Лізинг	
	Без письмового договору	Неформальна	
		Краудсорсинг	
Волонтерська			
4. За формою організації робочого місця	На робочому місці в приміщенні роботодавця		
	Віддалена зайнятість з використанням новітніх технологій	Надомна	
		Дистанційна	
5. За характером використання робочого часу	Повна		
		Неповна	Добровільна Вимушена недозайнятість
	Понаднормова	За ініціативою роботодавця	
		За ініціативою працівника	
	6. За галузевою належністю	У сфері матеріального виробництва	Зайнятість у галузях високотехнологічного виробництва
			В окремих великих галузях (промисловість, с/г, будівництво тощо)
У невиробничій сфері		Зайнятість у сфері професійних і соціальних послуг	

виконавців і поступається лише Індії, США і Філіппінам [4].

Згідно з дослідженням, проведеним компанією “Top\$dev” на основі даних декількох найбільших фріланс-бірж у світі, Україна в 2016 році зберегла лідерство в Східній Європі (за кількістю виконаних замовлень) [5]. Цікаво зауважити, що ринок фрілансу є одним з дуже небагатьох, на якому позитивно позначається економічний спад. За несприятливої економічної ситуації компанії прагнуть знизити витрати, пов’язані з утриманням персоналу та їх робочих місць, знайти більш дешевих виконавців, для чого ідеально підходять послуги фрілансе-

рів. Штат фрілансерів поповнюється за рахунок безробіття (можливість працювати на фрілансі як основний і додатковий заробіток) і девальвації національної валюти (оплата нараховується в доларах).

Нині в Україні зберігається економічна криза. Це сприяє стрімкому зростанню ринку фрілансу. Підтвердженням можуть служити статистичні дані за 2015–2016 роки, згідно з якими за цей період було відзначено стрімке зростання кількості фрілансерів. Так, кількість вперше зареєстрованих фрілансерів на “Upwork” за перший квартал 2016 року склала рекордний показник в 17 500. Інші індикатори роботи українського ринку фрі-

лансу також зросли в геометричній прогресії (кількість виконаних завдань, кількість вперше найнятих виконавців тощо) [4].

Так, до 2020 року, згідно з прогнозами адміністрації "Upwork", обсяг заробітку українських фрілансерів складе 610 млн. дол. (що в десять разів більше, ніж аналогічний показник за 2014 рік). Про привабливість і стрімкий розвиток фрілансу в Україні також свідчать як активна поява на території України представництв міжнародних фріланс-бірж, так і впровадження бірж «вітчизняної» розробки.

Важливим принципом класифікації інноваційної зайнятості повинен виступати ступінь свободи вибору господарюючими суб'єктами конкретної форми зайнятості. А. Колот зазначає, що нестандартна зайнятість має добровільний, вмотивований характер, коли пов'язана з бажанням поєднувати навчання і роботу за атиповим трудовим договором, роботу в неповну зміну з можливістю догляду за дітьми тощо, що забезпечує таким суб'єктам «більше вільного часу для самореалізації в інших сферах життєдіяльності» [6]. Однак здебільшого застосування нестандартних форм зайнятості все більше і більше має не добровільний, а вимушений характер. Останнє пов'язане з дефіцитом робочих місць і відсутністю можливості працювати на умовах стандартного трудового договору.

Аналіз різновидів інноваційної зайнятості дав нам змогу уточнити базові характеристики окремих її форм, особливості та раціональність застосування в умовах реконструкції економіки (табл. 2). На нашу думку, інноваційна зайнятість має такі найбільш суттєві характеристики: вимагає нових знань від працівників, тобто розвиває творчі здібності, для застосування інновацій; передбачає появу нових форм зайнятості, особливо в галузях, які використовують інновації, а саме у сфері послуг (фінансових, інформаційних тощо); сприяє необхідності постійного людського розвитку та навчання впродовж усього життя і отримання навичок; забезпечує ефективну реалізацію людського потенціалу.

Розвиток і поширення інформаційних і комунікаційних технологій, які відбуваються нині, створюють 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, на нашу думку, саме дистанційна зайнятість має найбільший інноваційний потенціал, що відповідає вимогам нового часу.

Масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості, передусім у розвинутих країнах світу, є значними і мають тенденцію до прискорення.

Згідно з даними "Global Workplace Analytics" в США 50 млн. (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 в рік на одного працівника за умови переведення на дистанційну роботу. У Британії 62% компаній мають віддалених працівників, 34% працівників працюють поза офісом [10]. Сьогоднішній дистанційний працівник в Україні – це насамперед працівник бухгалтерії чи відділу фінансів. Переведення саме цього функціоналу на віддалену форму роботи характерне передусім для малого бізнесу. На середніх і великих підприємствах дистанційна зайнятість притаманна переважно працівникам ІТ-відділів, системним адміністраторам, програмістам.

Згідно з прогнозами "GfK Ukraine" протягом найближчих двох років на Україну чекає стрімке зростання віддаленої роботи. І вже до 2018 року кількість підприємств, які використовуватимуть формат дистанційної роботи, досягне позначки в 35% [11]. Це зростання відбудеться за рахунок підприємств, які ще не використали такий формат роботи, але вже повністю готові до цього, і компаній із частковою зайнятістю.

Темпи поширення інноваційних видів і форм зайнятості в умовах реконструкції економіки дають змогу припустити, що з часом такі види зайнятості перейдуть в розряд типових, адже сучасні технології дають змогу поєднувати в мобільних пристроях практично всі офісні функції, а також не випадково ринок телекомунікаційних пристроїв і послуг зв'язку в світі сьогодні зростає фантастично швидкими темпами. Паралельно можна зробити висновок про те, що в новій економіці завдяки розвороту тенденцій, які спостерігаються на сучасному ринку праці в напрямі до підвищення самостійності персоналу, під час виконання роботи все більше буде цінуватися результат (продукт) праці. Звичайно, велику роль у цьому відіграватиме і специфіка самих галузей, які отримують поширення в новій економіці, адже у сфері ІКТ і пов'язаних з нею видах економічної діяльності важливо те, що виробляє працівник, а не те, як він це робить.

Висновки з проведеного дослідження. Для подальшого розвитку національної інноваційної системи економіки та формування інноваційної зайнятості населення доцільно, використовуючи сучасні механізми та методи регулювання, забезпечити інтенсивний розвиток сфери зайнятості – сфери реалізації людського потенціалу, який включає творчу та інтелектуальну складові, результатом (продуктом) діяльності якого є інтелектуальні продукти, новації тощо.

Особливості та інноваційна складова окремих форм зайнятості

Форма зайнятості	Особливості	Інноваційна складова
Неформальна зайнятість	Офіційно незареєстрована трудова діяльність, яка передбачає відсутність юридичного оформлення відносин найму або факту самостійного забезпечення роботою.	Підприємства, які переважно застосовують неформальну зайнятість, знаходяться в більш вигідному положенні порівняно з конкурентами. Але сильне поширення неформальної зайнятості обмежує можливості держави в питаннях проведення ефективної політики зайнятості. Відповідно, утримання трудових ресурсів в неформальних секторах приводить до ослаблення інноваційно орієнтованих галузей, які укладають трудові договори.
Дистанційна зайнятість	Форма зайнятості, що застосована на гнучких соціально-трудовах відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [6].	Через те, що результатом виступають матеріальні блага, представлені в електронному (цифровому) форматі, можна говорити, що ця форма найбільш інноваційна, забезпечує максимальне зосередження і розподіл інформації. Ірраціональність полягає в обмеженій можливості трудових ресурсів розвиватися. Крім того, роботодавцю важче мотивувати дистанційно зайнятих співробітників на розробку інновацій.
Неповна зайнятість	Зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку [7].	Ця форма зайнятості дає змогу роботодавцям пережити негативну ринкову кон'юнктуру в часи кризи, але обмежує можливості мотивування персоналу в напрямі творчої інноваційної діяльності. На працівника неповна зайнятість також має неоднозначний вплив. Слабка соціальна захищеність і нестабільність знижує його ініціативу до саморозвитку та отримання додаткової освіти. Водночас з'являється можливість для зростання трудової мобільності, що може забезпечувати розширення кругозору працівника й отримання додаткового практичного досвіду.
Понаднормова зайнятість	Здійснення трудової діяльності понад норми, встановленої трудовим договором або законодавством [8].	Як правило, понаднормова зайнятість пов'язана з низькою якістю організації робочого процесу і управління часом, що призводить до недовикористання трудового потенціалу працівника.
Самозайнятість	Самозайнятість передбачає самостійну організацію власної трудової діяльності, самостійне розпорядження вигодами від цієї діяльності та несення всіх пов'язаних із нею ризиків. Самозайнята особа – платник податку, який є фізичною особою-підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності [9].	У країнах ЄС питанням розвитку самозайнятості надається особлива увага. Характер цієї форми зайнятості передбачає застосування праці з ініціативи самого працівника. З огляду на пряму залежність між зростанням підприємницької ініціативи і розвитком інновацій ми вважаємо, що ця форма зайнятості за наявності ефективної політики зайнятості несе в собі значний інноваційний потенціал.
Тимчасова зайнятість	Відносини зайнятості встановлюються на обмежений період часу або обмежуються досягненням певного результату в рамках цивільно-правових відносин.	Сильне поширення тимчасової зайнятості, а також досвід її застосування інноваційними підприємствами показують, що вона максимальним чином може використовувати людський капітал за наявності відповідної системи мотивування персоналу.
Змішана зайнятість	Передбачає поєднання традиційних і нестандартних форм зайнятості.	Найчастіше застосування однієї з форм нестандартної зайнятості приводить до необхідності використання іншої, яка або доповнює її, або компенсує соціально-економічні втрати від її використання. 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.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Аналітика ринку праці: Інформаційні технології 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rabota.ua>.
2. Офіційний сайт Управління міжнародної торгівлі Міністерства торгівлі США [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.export.gov.
3. Information Services Group [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.isg-one.com>.
4. Фріланс-біржа Upwork [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.upwork.com>.
5. Universities and cities on the market outsource programming in Eastern Europe // Top\$dev [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2015.htm>.
6. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.
7. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI / Верховна Рада України.
8. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII / Верховна Рада УРСР. – Ст. 52, ст. 61.
9. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI / Верховна Рада України. – Ст. 14.1.
10. Global Workplace Analytics [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://globalworkplaceanalytics.com>.
11. Дотримуйся дистанції: третина працівників українських компаній працює віддалено // Forbes Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://forbes.net.ua/ua/business/1411959-dotrimuj-sya-distanciyi-tretina-pracivnikiv-ukrayinskih-kompanij-pracuyue-viddaleno>.