

Розділ 3. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Петрова І. Л.

ЗМІСТОВНІ ТА СТРУКТУРНІ АСПЕКТИ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті розкрито погляди автора на зміст та структуру інноваційної зайнятості, визначено фактори та особливості її формування в економіці України. Структура інноваційної зайнятості проаналізована з позиції трьох критеріїв: ступеня залучення зайнятих в інноваційні процеси, форм організації, способу регулювання. Визначено економічні, техніко-організаційні, соціокультурні фактори формування інноваційної зайнятості.

Ключові слова: інноваційна зайнятість, структура інноваційної зайнятості, фактори формування інноваційної зайнятості

Постановка проблеми. Технологічні зрушення, пришвидшення темпів економічних та соціальних змін, зростання ролі творчої діяльності, посилення гнучкості ринку праці призводять до необхідності трансформації змісту і форм організації праці, переходу від традиційних форм зайнятості до інноваційних. В українській економіці інноваційна зайнятість ще не посіла ключові позиції, проте її становлення помітно впливає на створення нових продуктів, підвищення продуктивності праці, модифікацію соціально-трудових відносин.

У зарубіжній та вітчизняній спеціальній літературі проявлено інтерес до цієї тематики. Проведено плідні дослідження з питань постіндустріальної, інформаційної економіки (Д. Белл, Дж. Гелбрейт, П. Друкер, В. Іноземцев, Е. Тоффлер), інтелектуальної праці (Колот А. М., Семикіна М. В.), інноваційного розвитку (Геєць В. М., Федулова Л. І., Бутнік-Сіверський О. Б.). Однак залишаються невирішеними понятійні аспекти та особливості регулювання інноваційної зайнятості. Різноманітність форм інноваційної зайнятості, їх багатокритеріальна природа потребують теоретичного осмислення і систематизації. Вияв

лення специфіки формування та розвитку широкої варіації цього виду зайнятості може слугувати підґрунтям для розробки диференційованих заходів з її регулювання.

З огляду на актуальність теми метою статті визначено розкриття змістовних та структурних аспектів інноваційної зайнятості та виявлення ключових факторів її позитивної динаміки.

Виклад основного матеріалу. За умов інтенсивного поширення інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та становлення економіки знань утворюється новий тип суспільних відносин, виникають нові форми взаємодії на ринку праці, з'являються інноваційні види зайнятості. Інноваційна зайнятість характеризується такими ознаками, як інтелектуалізація та інформатизація праці, підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили, «оновлення» професій і компетенцій; динамічна секторальна, галузева та внутрішньогалузева реструктуризація зайнятих, розвиток самозайнятості нового типу, зростання зайнятості в сфері середнього та малого бізнесу, посилення гнучкості ринку праці, модифікація соціально-трудових відносин.

Проникнення інформаційно-комунікаційних технологій в різні види економічної діяльності обумовлює значні зміни у структурі зайнятості, як у традиційних, так і у нових сферах економіки. В індустріальній зайнятості виокремлюються гнучкі форми, пов'язані з новими підходами до організації праці, використання робочого часу та дизайну робочих місць. Крім того, виникають інформаційні гнучкі форми зайнятості, які відображають зайнятість у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, що пов'язана зі створенням, збереженням, передачею, обробкою і управлінням інформацією. Згідно з міжнародними підходами, ця форма зайнятості охоплює:

- ІТ-зайнятих безпосередньо в ІТ-сфері;
- ІТ-компетентних, що використовують інформаційно-комунікаційні технології для створення нового продукту у всіх видах економічної діяльності.

В обох випадках інноваційна зайнятість здійснюється у процесах, що супроводжують створення інновацій, на всіх стадіях інноваційного циклу, включаючи не тільки технологічні, але й організаційно-управлінські, і маркетингові процеси. Неодмінною умовою інноваційної зайнятості є використання інформаційно-комунікаційних технологій у тих процесах, які пов'язані зі створенням чи використанням інновацій. Відтак, на нашу думку, інноваційна зайнятість - це зайнятість висококваліфікованих фахівців, діяльність яких пов'язана із створенням та впровадженням інновацій на основі використання ІКТ.

При цьому інноваційна зайнятість може бути організована як у стандартній, так і у нестандартній формах. Нестандартна зайнятість передбачає відхилення від законодавчих умов трудового договору щодо тривалості робочого часу та організації робочого місця. З поширенням інноваційної моделі розвитку застосування стандартної зайнятості зменшується. На думку американського соціолога А. Каллеберга, стандартна організація ієрархічних трудових відносин є скоріше історичною аномалією, тоді як різноманітні форми нестандартної зайнятості - загальним правилом. В доіндустріальному, неіндустріальному і постіндустріальному типах економіки поняття «стандартна зайнятість» не прийнятно [1, р.342]. Р. М. Кантер дослідила, як під впливом еволюційних змін у соціально-трудовій сфері змінюються традиційні погляди на кар'єру як послідовне просування по службових сходах, і системи довічної зайнятості змінюються комплексами альтернативних договорів про працевлаштування, жоден з яких повної і постійної зайнятості не передбачає [2, рр. 149-181].

Таким чином, структура інноваційної зайнятості є багатокритеріальною. Залежно від ступеня залучення зайнятих в інноваційні процеси вона містить ІТ-зайнятість та ІКТ-зайнятість у різноманітних інноваційних процесах. З позицій організаційних форм, інноваційна зайнятість може бути стандартною і нестандартною. Нарешті з точки зору способу регулювання інноваційна зайнятість існує у вигляді формальної та неформальної. Отже,

комбінуючи ці три класифікаційних критерії, можна отримати таку структурну схему інноваційної зайнятості (рис. 1.).

Використання інноваційних форм зайнятості розширює можливості працівників реалізувати головний принцип зайнятості в ринковій економіці - виключне право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці. В умовах економічної кризи, тобто скорочення сукупного попиту, гнучкі форми зайнятості допомагають підприємцям маневрувати кількістю та якістю робочої сили виходячи з економічної ситуації, що склалася, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників.

Типовою формою інноваційної нестандартної зайнятості є фріланс. Дослідження ринку фрілансерів показали, що українські фахівці досить затребувані на світовому ринку. В 2012 році Україна зайняла 4-те місце серед всіх країн у світі за рівнем доходу фрілансерів, поступившись тільки Індії, США і Пакистану. Середня ставка погодинної оплати для українських фахівців, зареєстрованих на майданчику, дорівнювала 16 доларів, але робота ІТ-фахівців з України оцінюється в середньому в 22 дол./год. За 2012 р. українські фрілансери виконали замовлень на 34 млн дол. (табл. 2.1) [3].

Найбільше замовлень українські фрілансери виконували в ІТ-сфері та дизайні: на 32 млн дол. і 2 млн дол. відповідно.

За результатами дослідження фріланс-біржі Elance, у 2013 р. Україна вийшла на третє місце (після США та Індії) серед країн з найбільш високооплачуваними фрілансерами. Четвертою країною у рейтингу є Пакистан, за ним - Британія, Росія та Канада. Рівень гонорарів фрілансерів за рік виріс на 50 %. За минулі шість років українські працівники отримали 52 млн дол., в Росії цей показник складає 20 млн дол., а в США - 235 млн дол. На сьогодні на платформі Elance.com зареєстровано більш 15000 українських фрілансерів, з яких майже 10 тис. - фахівці ІТ технологій. Таким чином, Україна займає 9 і 12 місце у світі за кількістю доступних ІТ-фахівців і дизайнерів-мультимедійників відповідно.

Нові роль і місце людини у виробництві ведуть до кількісних і якісних зрушень у професійно-кваліфікаційному складі робочої сили, трансформації соціальної структури суспільства. Традиційний для індустріального суспільства поділ персоналу на «білі» та «сині

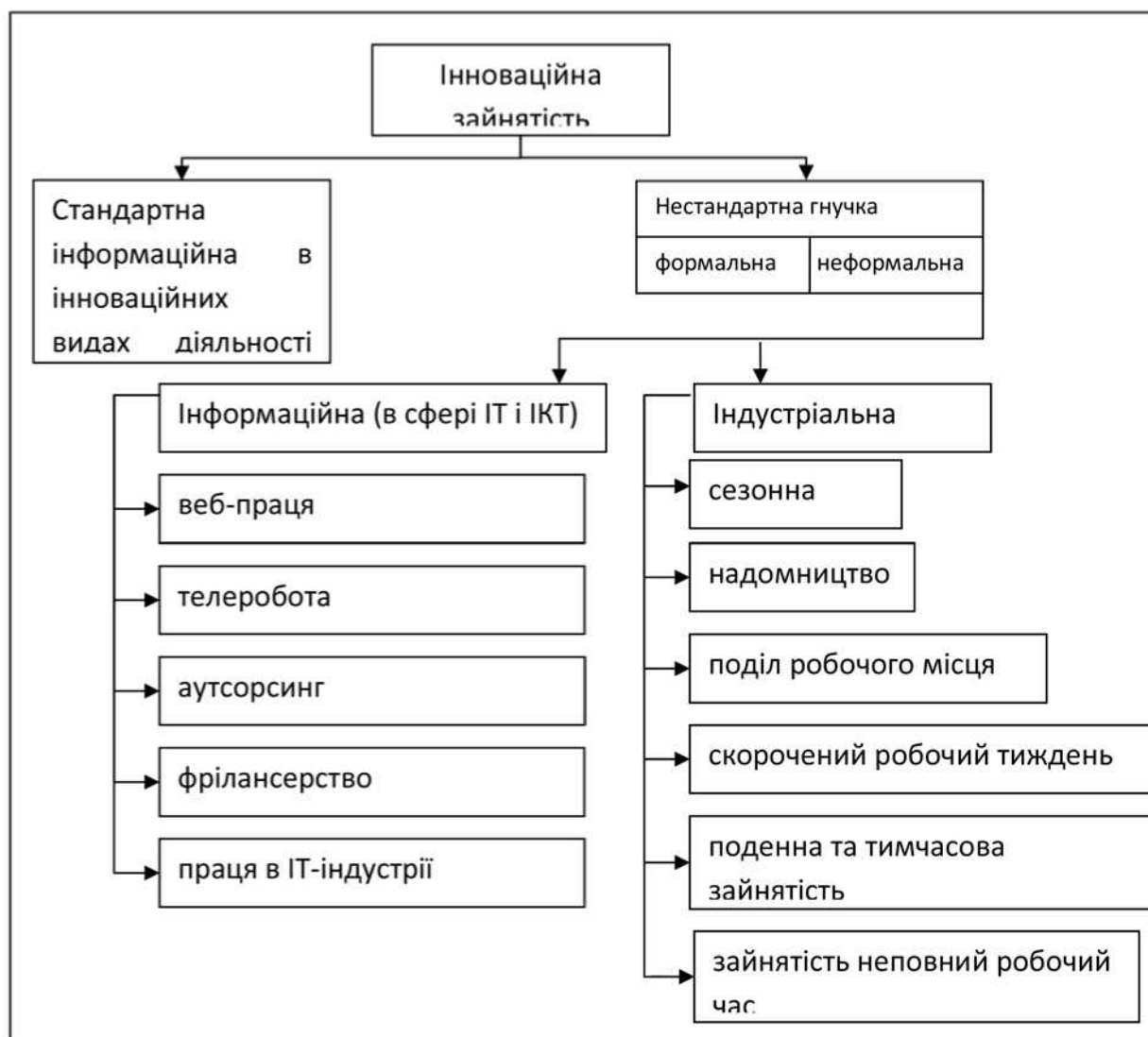


Рис. 1. Структура інноваційної зайнятості

Таблиця 1

Рейтинг ТОП-10 країн за рівнем доходу фрілансерів у 2012 р.

№	Країна	Сума реалізованих контрактів (млн. дол.)	Кількість фрілансерів (тис. чол.)	Середня ставка за годину (дол.)
1	2	3	4	5
1	Індія	150,9	283,6	15
2	США	150,2	629,9	28
3	Пакистан	35,5	99,8	14
4	Україна	34,2	11,4	16
5	Канада	17,1	47,9	29
6	Великобританія	16,1	69,3	26
7	Румунія	13,7	14,7	16
8	Росія	13,3	10,7	20
9	Китай	5,8	15,2	21
10	Філіппіни	5,8	76	9

комірці» у сфері роботи з інформацією утрачає свою актуальність. Зміни структури зайнятості виявляються, у першу чергу, у значному скороченні «синіх комірців», або робітників традиційних індустріальних професій, з іншого, - у масовому збільшенні чисельності «білих комірців» (knowledge-worker), кваліфікованих працівників, безпосередньо не зайнятих фізичною працею. За оцінками експертів, сьогодні у США майже 2/3 «білих комірців» (70% усіх зайнятих працівників) охоплені інтелектуальною працею інноваційної спрямованості. Вони відрізняються вищим рівнем освіти, соціальною мобільністю, особливою роллю в управлінні виробництвом та прийнятті рішень технологічного характеру. Наступною стратою у «кольоровій» класифікації зайнятих стали «золоті комірці», до яких належать учені, вищі керівники транснаціональних компаній, успішні представники бізнесових кіл, зайняті переважно у сфері високих технологій. Якщо у 2000 р. «золотих комірців» у світі нараховувалося близько 20 млн. осіб, 40% з яких були американцями, то у 2010 р. їх чисельність орієнтовно подвоїлася [4].

Іншим фактором розвитку інноваційної зайнятості є інформатизація праці. Під її впливом виникає нова категорія зайнятих - «віртуальні комірці», що охоплює фахівців, які забезпечують розробку, впровадження і функціонування інформаційних продуктів. «Віртуальні комірці» проникають і у «неінформаційні» сектори економіки. Однією з сфер їхньої діяльності є робота за межами офісу, телеробота тощо. Головна особливість телероботи — виконання різноманітних операцій людиною, що перебуває у віддаленні від того місця, де акумулюються результати за допомогою телекомунікацій, комп'ютерів, інтернет-технологій. Між роботодавцями і працівниками устанавлюються віртуальні «дистанційні економічні стосунки». Практика економічно розвинутих країн показала, що дистанційна зайнятість збільшує гнучкість режиму виконання працівником своїх функцій, оскільки він може оптимізувати співвідношення робочого часу і часу, що витрачається на поїздки на роботу [5, с. 82-91]. Віддалена зайнятість з використанням новітніх технологій у різних країнах має різні назви: у США поширений термін телеком'ютинг (telecommuting job), в Європі - телеробота (telework). Передові технології надають можливість працювати за межами офісу. За даними

дослідження, презентованого у квітні 2013 р. компанією «iSamr», 65% компаній дозволяють своїм співробітникам працювати віддалено [6].

Крім техніко-організаційних, пов'язаних з можливостями використання передової техніки та технології, найсучасніших продуктів ІТ-індустрії, факторами розвитку інноваційної зайнятості є економічні та соціокультурні. Економічні фактори є комплексом інвестиційних, кредитних, податкових, цінових важелів, сукупно спрямованих на стимулювання інноваційної діяльності в суспільстві. Соціокультурні безпосередньо віддзеркалюють відповідність соціально-трудової сфери завданням інноваційного розвитку. Вони включають передусім високий рівень освіти і загальної культури населення, розвиненість інноваційної інфраструктури, правове забезпечення інституту інноваційної зайнятості. На жаль, на даному етапі дія більшості факторів гальмується.

Розвиток інноваційної зайнятості можливий за умов імплементації інноваційної моделі розвитку. Проте її формування в Україні відбувається вкрай уповільнено та суперечливо. В структурі продукції промисловості понад 80 % не відповідає сучасному науково-технічному рівню; частка наукомісткої продукції, за оцінкою експертів, становить 0,1 %, що на порядок нижче, ніж у Росії, Польщі і Китаї. Для вітчизняного бізнесу загалом властива низька інноваційна активність. Більш того, аналіз стану та динаміки інноваційного розвитку України переконує, що сумною ознакою останніх років стало сповільнення інноваційної діяльності. Понад 80% вітчизняних промислових підприємств взагалі не займаються інноваційною діяльністю. Якщо за період 2012-2013рр. чисельність зайнятих у сфері інформації та телекомунікації зросла з 310,2 312,2 тис. осіб, то у сфері професійної, наукової та технічної діяльності, навпаки, зменшилась: з 539,4 до 527,4 тис. осіб. Зазначені тенденції становлення інноваційної сфери в Україні відбиваються на її рейтингу серед інших країн світу за базовими економічними показниками. Згідно з даними щорічної доповіді щодо глобальної конкурентоспроможності країн за 2013-2014 рр. (The Global Competitiveness Report 2013-2014), Україна за останній рік втратила 11 позицій і залишається у другій частині рейтингу, що охоплює 144 країни та займає 84 позицію [7].

Ситуація на ринку інновацій безпосередньо впливає на формування ринку інноваційної праці, визначаючи, на жаль, негативні тенденції його розвитку. Серед них нами виокремлено наступні:

- Відсутність цілеспрямованої підготовки працівників інноваційного типу.
- Обмеженість та незадоволеність попиту на інноваційних працівників з боку роботодавців.
- Слабкість регуляторних механізмів у сегменті інноваційної праці.
- Нерозвинутість інфраструктури ринку інноваційної праці.
- Залежність попиту на ринку інноваційної праці від слабого попиту на ринку інновацій [8, с. 3-7].

Удосконалення механізму регулювання державної політики зайнятості передбачає зростання продуктивної зайнятості, поширення інноваційних типів зайнятості; забезпечення працівника умовами гідної праці для максимально можливої реалізації та віддачі; скорочення обсягів неформальної зайнятості та непродуктивних витрат робочого часу; збереження потенціалу людських ресурсів; забезпечення соціального захисту працівників; розвиток конкуренції на ринку праці; створення нових висококваліфікованих робочих місць; навчання і підвищення кваліфікації незайнятих; збалансування попиту і пропозиції на ринку праці.

Безпосередніми складовими державної політики сприяння інноваційній занятості в Україні зокрема, мають бути:

- структурні зрушення в економіці України, формування нових коопераційних зв'язків, що забезпечують можливість інноваційного розвитку;
- державна підтримка розвитку технопарків, технологічних інкубаторів, інноваційних центрів, інноваційних кластерів наукомістких та високотехнологічних галузей, венчурного підприємництва;
- запровадження інноваційних освітніх програм з метою підготовки і перепідготовки

фахівців, управлінців з функціонування інноваційних мережевих структур;

- запровадження податкових стимулів до інвестицій;
- створення сприятливих умов для вітчизняного та іноземного інвестування в пріоритетні наукоємні галузі, а також у самозайнятість;
- взаємодія держави, підприємницького сектора та науки у сфері створення та використання інформаційних технологій.

1. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time? Temporary and Contract Work.

2. Kanter, Rosabeth Moss (14 June 2011). "Innovation: the classic traps". Harvard Business Review on Inspiring and Executing Innovation. Harvard Business Press

3. Українські фрілансери заробляють за кордоном по \$16 на годину [Електронний ресурс]. - Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.forfun.org.ua/?p=4087>

4. Революція «золотих воротничков». - Електронний ресурс. - Режим доступу: <http://www.litrossia.ru/2007/05/01160.html>

5. Смельяненко Л. М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні / Л. М. Смельяненко // Український соціум. - 2015. - № 1. - С. 82-91.

6. New Study with Business Professionals Reveals 65 Percent of Companies Allow Working Remotely № 11. - С. 3-12. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.usamp.com/objects/pdf/pr/2013-04-16.pdf>

7. The Global Competitiveness Report 2013-2014 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www3.weforum.org>

8. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І. Петрова // Україна: аспекти праці. - 2013. - № 5. - С. 3-7.

Article reveals the author's views on the content and structure of an innovative employment, factors and the peculiarities of its formation in the economy of Ukraine. The structure of innovative employment is analyzed from the perspective of three criteria: the degree of involvement of employed in innovative processes, forms of organization, the methods of regulation. Economic, technical and organizational, socio-cultural factors of the formation of innovative employment are defined.

Key words: innovative employment, structure of innovative employment, factors shaping innovative employment