

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Факультет економіки та управління
Кафедра управління персоналом і регіональної економіки

НОВАК Марія Володимирівна

РОЗВИТОК НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ
ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ
(на матеріалах Тернопільської області)

спеціальність: 8.03050501 – Управління персоналом та економіка праці
магістерська програма – Управління персоналом та економіка праці

Дипломна робота за освітньо – кваліфікаційним рівнем «магістр»

Виконала студентка групи
УПЕПм-51
М. В. Новак

Науковий керівник:
к.е.н., доц. Дяків О.П.

Дипломну роботу допущено до
захисту:
«__» _____ 20__ р.
Завідувач кафедри
_____ Є. П. Качан

ТЕРНОПІЛЬ – 2015

Зміст

Вступ

I. Теоретичні основи використання нестандартних форм зайнятості як складова соціально-економічного розвитку регіону

- | | |
|--|----|
| 1.1 Розвиток нестандартних форм зайнятості на українському ринку парці | 7 |
| 1.2 Концептуальні основи зайнятості інноваційного типу | 22 |
| 1.3 Застосування нестандартних форм зайнятості в «новій економіці» | 39 |

Висновки до I розділу **49**

II. Дослідження процесів формування потреб населення у нестандартних формах зайнятості регіону

- | | |
|---|----|
| 2.1 Програма дослідження потреби різних груп населення в нестандартних формах зайнятості | 50 |
| 2.2 Мотивація різних груп населення при виборі роботи на умовах нестандартних режимів праці | 64 |
| 2.3 Принципи організації роботи служби зайнятості при працевлаштуванні населення на умовах нестандартної зайнятості | 78 |

Висновки до II розділу **86**

III. Пропозиції та рекомендації щодо розвитку і використання нестандартних формах зайнятості в умовах інноваційного розвитку

- | | |
|--|----|
| 3.1 Можливості розвитку зайнятості інноваційного типу на регіональному ринку праці | 88 |
| 3.2 Моделі зайнятості інноваційного типу у зарубіжних країнах і можливості їх використання на українському ринку праці | 96 |

Висновки до III розділу **106**

Висновки **107**

Список використаних джерел літератури **112**

Додатки **122**

Вступ

Актуальність дослідження. Проблема зайнятості займає провідну роль як в економіці праці, так і в економічній політиці держави. Зайнятість є не просто основою існування суспільства, фактором економічного зростання і макроекономічної стабільності, але й найважливішою умовою «включення» індивідів в суспільне виробництво, формування та розвитку людського потенціалу, підвищення якості життя населення. Реальною альтернативою моделі розвитку економіки України є стратегія інноваційного розвитку, яка спирається на реалізацію людського потенціалу, на більш ефективне застосування знань і умінь людей для постійного поліпшення технологій, економічних результатів, життя суспільства в цілому. Інноваційній економіці з високою інформаційною та інтелектуальною «ємністю» притаманний інноваційний тип зайнятості - гнучкий, динамічний, ефективний, який передбачає постійне оновлення, новий зміст, структуру, види, форми зайнятості та їх постійне оновлення, підвищення якості людського капіталу, реалізацію інтелектуального і творчого потенціалу населення у сфері праці. Зайнятість інноваційного типу є запорукою для багатьох країн, які обрали постіндустріальний шлях розвитку. Її розвиток відбувається як під впливом ринкових сил, так і під впливом відповідної державної політики. Сучасний етап розвитку України характеризується поряд з позитивними зрушеннями макроекономічних параметрів, серйозними проблемами у сфері праці, серед яких - неефективна зайнятість і наростаюче структурне безробіття, низька якість робочих місць і низький рівень продуктивності праці, високий рівень нерівності доходів, знецінення людського капіталу, значна асиметрія соціально-трудова відносин, поглиблення диференціації регіональних ринків праці та ін. Процес формування зайнятості інноваційного типу як загальносвітова тенденція почався і в Україні, але він носить стихійний характер, потребує інституціалізації та особливих механізмів стимулювання. При збереженні існуючого стану сфера зайнятості в перспективі буде виступати обмежувачем сталого соціально-економічного розвитку на

інноваційній основі. Стратегія розвитку зайнятості в інноваційному напрямі вимагає не тільки переосмислення постулатів неокласичної парадигми, аналізу та систематизації нових явищ на теоретико-методологічному рівні, а й ставить систему управління зайнятістю перед новими «викликами», які вимагають якісної зміни її традиційних напрямів. Тому виникає необхідність розробки наукового підходу до управління зайнятістю нового типу на рівні регіонів. У зв'язку з вищезазначеним важливе теоретичне і практичне значення набувають формування цілісної концепції зайнятості інноваційного типу, розробка методології її оцінки, аналіз процесу її інституціалізації, дослідження загальносвітових тенденцій, виявлення обмежень і передумов її формування як в цілому в Україні, так і в регіонах, розробка нових підходів до управління зайнятістю.

Ступінь опрацювання проблеми. Дослідження, присвячені проблемам зайнятості, зокрема визначенню змісту, видів, форм, структури, особливостей зайнятості і функціонування ринку праці, відображені у працях вітчизняних учених-економістів В. Антонюк, С. Бандура, Д. Богині, А. Гальчинського, В. Гейця, В. Герасимчука, О. Грішнєвої, Б. Данилишина, М. Долішнього, С. Злупка, А. Колота, В. Куценко, Е. Лібанової, Л. Лісогора, О. Новикової, В. Онікієнка, В. Петюха, В. Приймака, Л. Семів, О. Стефанишин, С. Трубича, Л. Шевчук та інших. Однак проблеми зайнятості та функціонування її нових форм в умовах становлення інноваційної економіки України потребують глибшого дослідження з урахуванням сучасних трансформаційних змін української та світової економік.

Мета дослідження. Метою дипломної роботи є теоретико-методологічне дослідження процесу становлення зайнятості інноваційного типу в сучасній Україні та управління нею на різних рівнях ієрархії економічного простору.

Досягнення поставленої мети передбачає послідовне вирішення **таких завдань**:

- уточнення ролі і місця нестандартних форм зайнятості в системі відносин зайнятості;

- узагальнення вітчизняного досвіду розвитку нестандартних форм зайнятості;
- визначення основних мотивів вибору нестандартних форм зайнятості представниками різних соціально-демографічних та соціально-професійних груп населення;
- розробка основних напрямків процесу розвитку нестандартних форм зайнятості на регіональних ринках праці;
- визначення змісту економічної категорії «зайнятість інноваційного типу», виявлення суперечностей, закономірностей, тенденцій її розвитку, розроблення концептуальної моделі зайнятості інноваційного типу;
- визначення основних принципів організації роботи служби зайнятості при працевлаштуванні населення на умовах нестандартної зайнятості;
- аналіз стану сфери зайнятості та ринку праці в Тернопільській області з позицій можливості формування зайнятості інноваційного типу.

Об'єктом дослідження виступає зайнятість населення в умовах формування інноваційної економіки регіону.

Предмет дослідження – закономірності, тенденції та особливості зайнятості в контексті розвитку регіональної інноваційної економіки.

Методологічною та теоретичною основою є наукові праці українських і зарубіжних науковців, періодичні видання, монографії, статті, нормативно-правові документи, статистичні та довідкові матеріали Тернопільського обласного центру зайнятості, Державної служби статистики України, а також результати власних досліджень та авторські розробки.

Методи дослідження. У процесі дослідження застосовано такі наукові методи: спостереження, наукового абстрагування, синтезу, аналізу, системного підходу, економіко-математичні, порівняльного аналізу, узагальнення, табличний та графічний.

Наукова новизна дипломної роботи. Найбільш суттєвими результатами, які характеризуються новизною, є такі:

- запропоновано принципи формування та використання нестандартних форм зайнятості в умовах ринкової економіки, а також виявлена специфічна потреба населення регіону в розвитку даних форм зайнятості;
- розроблено концепцію впровадження нестандартних форм зайнятості в умовах трансформації економіки України з урахуванням регіональної специфіки розвитку;
- розроблено рекомендації службам зайнятості по створенню ефективної структури зайнятості з використанням нестандартних форм працевлаштування населення, що дозволяє найкращим чином використовувати соціальні резерви економічного розвитку регіону;
- розвинений методологічний апарат дослідження зайнятості в умовах нової економіки;
- розширено та поглиблено понятійний апарат, що розкриває зміст зайнятості інноваційного типу;
- досліджено типологію національних моделей зайнятості інноваційного типу провідних економічно розвинених країн на основі комбінації критеріїв.

Практичне значення дипломної роботи. Результати дослідження можуть бути використані при обґрунтуванні напрямів державної соціально-економічної політики, регіональними органами управління при розробці перспективних програм соціально-економічного розвитку регіонів. Запропоновані в роботі методологічні підходи та положення щодо стимулювання розвитку зайнятості інноваційного типу можуть знайти застосування при розробці концепцій дії на ринку праці, національних і регіональних програм зайнятості, розвитку кадрового потенціалу регіону та кадрової політики підприємств.

Структура роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів і висновків. Робота містить 13 таблиць, 19 рисунків, 95 джерел літератури. Загальний обсяг роботи – 121 сторінка комп'ютерного тексту.

I. Теоретичні основи використання нестандартних форм зайнятості як складова соціально-економічного розвитку регіону

1.1 Розвиток нестандартних форм зайнятості на українському ринку праці

Глибинна трансформація зайнятості, яка відбувається на українському ринку праці, проявляється у вигляді зміни основних її форм і видів, а також їх змісту. Загальносвітові тенденції та нововведення поступово охоплюють вітчизняний ринок праці.

Чисельність та склад зайнятого населення, як елемент продуктивних сил та суб'єкт соціально-трудова відносин, являє собою джерело добробуту суспільства та визначає рівень соціально-економічного розвитку країни. В Україні на сучасному етапі розвитку соціально-трудова відносин відбувається зниження попиту на працю, зміна структури зайнятості, збільшення частки самостійно зайнятого населення [3, с. 25]. Поява і розвиток нових гнучких форм організації праці на глобальному та національному рівнях, а також на рівні підприємства, зумовлена світовою тенденцією до збільшення частки сфери послуг у структурі виробництва та активним розвитком інформаційно-комунікативних технологій.

Сучасний темп життя є значно стрімкішим у порівнянні з минулим. Ще 20 років назад повільний розвиток українського суспільства відбувався за встановленими законами, а головне завдання влади була своєчасна реакція на зміни що відбувалися в соціально-економічному середовищі та їх правове забезпечення. Сьогодні ж відбувається ускладнення суспільних відносин у результаті швидкого технологічного прориву, що у свою чергу спричинило появу і застосування новітніх технологій у економіці та промисловості, а передусім в галузі телекомунікацій [1, с. 5].

Економіка нового типу, яка сформувалася у результаті розвитку і функціонування глобальної інформаційно-телекомунікаційної інфраструктури, поглиблення економічних зв'язків, інноваційного способу

господарювання, спрямована на інтенсифікацію науки і техніки, розробку винаходів та досягнення нових результатів наукових досліджень із метою їх подальшої комерціалізації [2].

У процесі суспільно-історичного розвитку фактор праця ставить нові вимоги до людини – людини-творця, людини-ініціатора, людини-інноватора, яка постійно розвивається, удосконалюється, збагачує свої знання та досвід. За рахунок впливу інноваційних змін зміст праці характеризується новими рисами: скорочується частка важкої, фізичної, низькооплачуваної праці; зростає загальноосвітній та культурно-технічний рівень і кваліфікація працівників; відбувається інтелектуалізація праці. Дані процеси відповідно здійснюють вплив на ринок праці України та зайнятість населення, яка виступає одним з найвагоміших макроекономічних показників, що у сукупності із обсягом ВВП і рівнем цін визначає економічну кон'юнктуру національного ринку; впливає на рівень життя населення; відображає досягнутий рівень економічного розвитку; об'єднує виробництво та споживання.

Сучасний етап розвитку українського ринку праці пов'язаний з новітнім поглядом на людський потенціал, як на один з основних ресурсів економіки, що є свідченням зростання ролі людини в умовах інноваційного розвитку, коли результати виробництва прямо залежать від мотивації праці, якості людських ресурсів, характеру їх використання. Відбуваються радикальні зміни в інституті зайнятості, як об'єктивна реакція економічної системи та її соціально-трудового складника на динамічні зміни — технологічні, організаційні, мотиваційні, демоекономічні, споживчі тощо. Спостерігаються революційні тенденції пов'язані з організацією трудової діяльності людини, які виражаються за рахунок зростання можливості вибору людиною за яких умов, де і коли працювати. Віртуалізація економіки є однією із переваг трансформації відносин у сфері праці та залежить від розвитку ефективних телекомунікаційних систем, зокрема технологій, які використовують мережу Інтернет [4, с. 6-8].

Розвиток та поширення Інтернету і соціальних мереж дає змогу здійснювати трудову діяльність в будь-якій точці світу. Місце знаходження працівника не потребує прив'язання до робочого місця. Зростає кількість різновидів діяльності, де значущим є результат праці, а не фізична присутність працівника на робочому місці, переміщаючи 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 дала можливість одержувати винятковий досвід роботи в різноманітних країнах світу, взаємодіяти з людьми не залежно від культури та національності [5, с. 40-44].

Проходить удосконалення комунікаційних технологій в напрямку мобільності. Працювати віддалено стає все простіше та ефективніше. Відеочати та онлайн-платформи роблять працю онлайн не лише легкою, але й стають необхідними для ведення бізнесу. Десктопи поступово замінюються мобільними інтерфейсами. Велика кількість організацій стабільно і швидко працюють на мобільних пристроях. Розширюється предметне поле відносин у соціально-трудої сфері, що видозмінені за рахунок значних інноваційних процесів.

Це слугує причиною ключових змін предмета соціально-трудої відносин на українському ринку праці, серед яких:

- Інститут робочого місця модернізується. Відбувається поступова втрата стаціонарності робочого місця для великої кількості спеціальностей за умов нестандартної зайнятості. Відповідальність за організацію робочого місця частково покладається на працівника, оскільки робоче місце переноситься у домашні умови. А роботодавець створюючи комфортне середовище для працівника, поліпшує ефективність його роботи.

- Система оплати парці трансформується. Зростає актуальність використання не тарифних ставок, а відрядних систем оплати праці. Тобто роботодавцями надається перевага оплаті за фактично виконану роботу, а не за кількість годин перебування працівником на робочому місці.

- Система соціальних гарантій змінюється. На противагу традиційним соціальним гарантіям, до яких звикли у суспільстві, впроваджуються нові, більш прогресивні. Медичне страхування та додаткове пенсійне забезпечення набувають поширення [3, с. 24].

У результаті зазначених змін виникають нові та зникають або динамічно модифікуються старі професії. Появляються інформаційні гнучкі форми зайнятості, які відображають зайнятість у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема створення, збереження, передача, обробка і управління інформацією.

На українському ринку праці відбувається поширення нових нестандартних форм зайнятості та моделей робочого часу, посилення диференціації сегментів ринку праці та підвищення їхньої гнучкості, що зумовлює застосування нетрадиційних трудових договорів (контрактів). Останні інколи не відповідають інтересам найманих працівників, а тому виникає необхідність нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин у даній частині» [38, с. 5-11].

Проблема гнучкості ринку праці актуалізується як на макрорівні, так і на мікрорівні за рахунок зростання конкуренції на міжнародних ринках, змін в технологічних та виробничих процесах, пов'язаних з посиленням впровадженням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зростаючої ролі людського фактора та соціальної спрямованості економічного розвитку, соціалізації відносин у сфері праці. Поняття «гнучкість» можна трактувати як змогу економічної системи або окремих організаційних одиниць до маневрування, адаптації та реакції у результаті глобальних змін і викликів технологічного, економічного, організаційного, соціального плану.

Основні причини поширення нестандартних форм зайнятості на українському ринку праці наведені на рис. 1.1

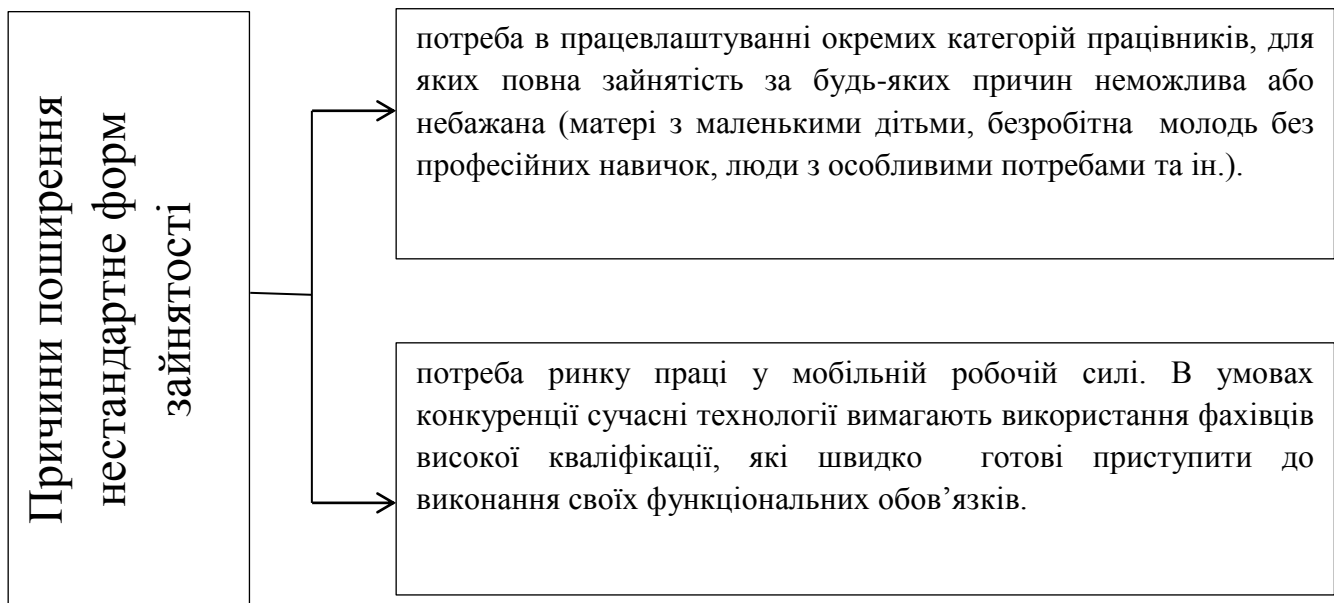


Рис. 1.1 Причини поширення нестандартних форм зайнятості [Складено автором самостійно]

Поширення нестандартної зайнятості дає можливість поєднання роботи по найму з виконанням сімейних обов'язків, підтримкою здоров'я та участю в суспільному житті для соціально вразливих верств населення [15, с. 4-6].

В Україні є достатньо передумов для поширення нетипових форм зайнятості, зокрема:

- постійно зростаючий рівень інформатизації суспільства;
- безперервне збільшення користувачів Internet;
- підвищення обізнаності населення про переваги гнучких форм зайнятості;
- зростання забезпеченості населення комп'ютерною технікою та ліцензійними програмами [39, с. 218].

Розвиток нестандартної зайнятості є наслідком використання принципу диференціації у правовому регулюванні праці. Основними юридичними рисами гнучкої трудової діяльності є:

- Нестандартні трудові правовідносини покладені в основу нетипової зайнятості.

- Погодження сторонами таких правовідносин умов праці, які не зазначені у законодавстві про працю.

- Відсутність укладення письмового трудового договору між сторонами. Можливе укладання нетрадиційного трудового договору, відмінного за конструкцією та змістом від типового.

- Виконання роботи працівником віддалено від місця розташування роботодавця.

- Правова індивідуалізація трудових відносин знаходиться на високому рівні [17, с. 12].

Основні чинники, які сприяють зростанню попиту на нестандартну зайнятість на українському ринку праці подано нами на рис. 1.2

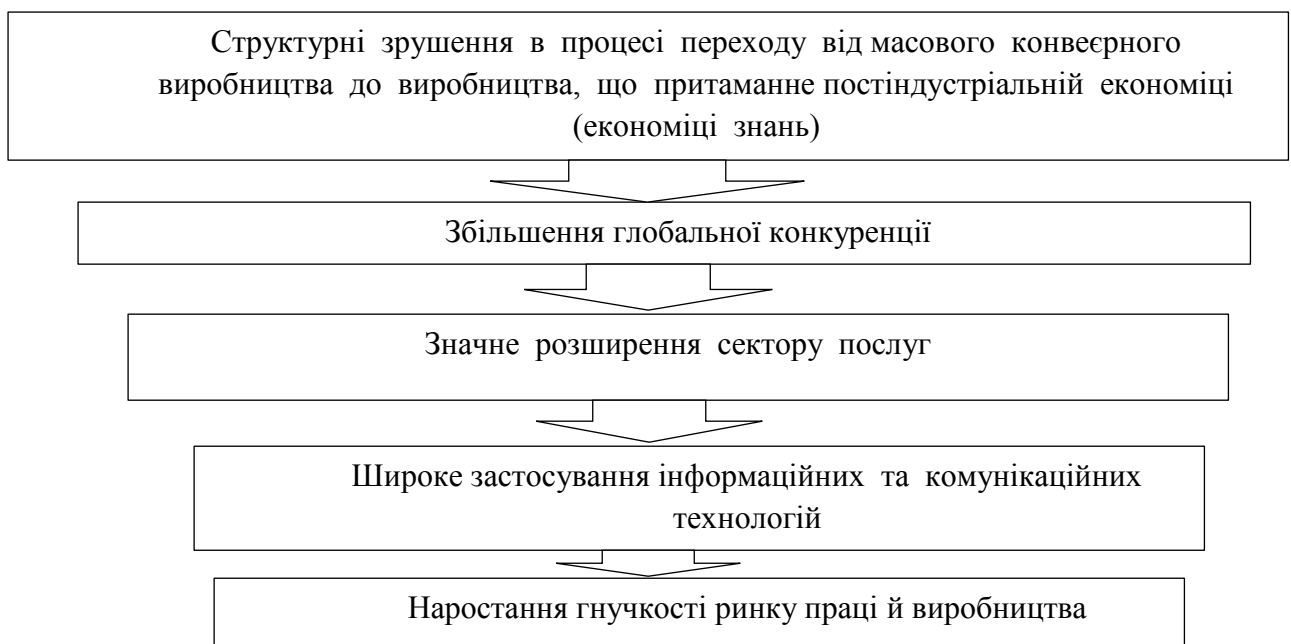


Рис. 1.2 Чинники, які сприяють зростанню попиту на нестандартну зайнятість [Складено автором самостійно]

Перелік нетрадиційних форм зайнятості, які мають стійку тенденцію до розвитку на українському ринку праці зображено на рис. 1.3

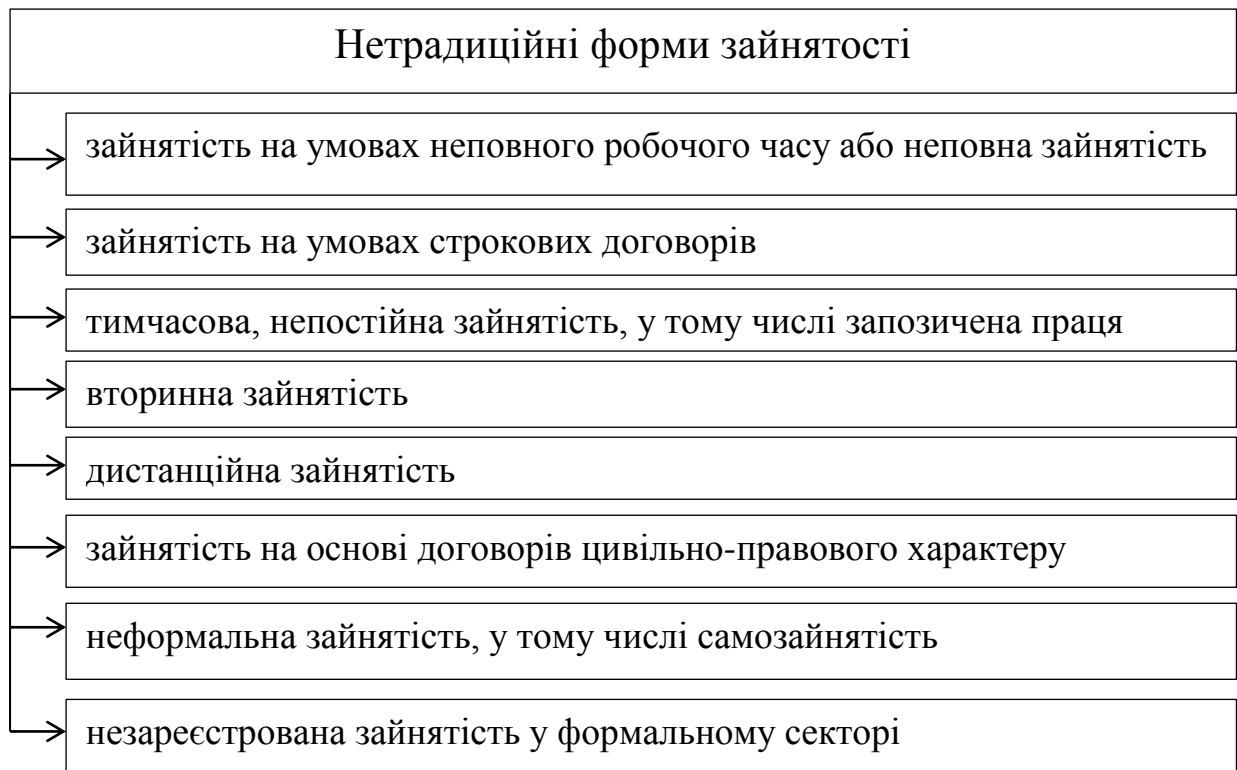


Рис.1.3 Нетрадиційні форми зайнятості [Складено автором самостійно]

Неповна зайнятість, як одна з різновидів нестандартних форм зайнятості, може бути як добровільною, так і вимушеною. Добровільну неповну зайнятість, не можна розглядати як приховане безробіття, оскільки вона відповідає інтересам працівника. Визначення «вимушена неповна зайнятість» і «приховане безробіття» співпадають [14]. Дані поняття кількісно охоплюють працівників, які у результаті спаду або структурних змін виробництва, стали зайвими, проте формально реєструються як зайняті. Для збереження кваліфікованих кадрів на майбутнє та уникнення значних матеріальних виплат у зв'язку з вивільненням працівників велика кількість роботодавців використовує практику саме вимушеної неповної зайнятості. У випадку вимушеної неповної зайнятості, у зв'язку з скороченням виробництва, працюючи на умовах неповного робочого часу працівники отримують часткову заробітну плату, при цьому бажаючи працювати повний робочий час. За вимушеної неповної зайнятості можливий також варіант

перебування працівників впродовж певного часу в адміністративних відпустках. Правомірно слід розглядати вимушену неповну зайнятість як часткове безробіття, яке виступає своєрідним компромісом між повною зайнятістю та безробіттям у кризовий період.

Також спостерігається широке застосування гнучких режимів робочого часу. Основні різновиди гнучких режимів робочого часу представлені нами на рис. 1.4

Різновиди гнучких режимів робочого часу			
режим «змінного робочого часу», періодична, відповідна до виробничої необхідності, система залучення працівників	режим «ступінчастого графіка» — працівник починаючи і закінчуючи роботу у будь-який час, тобто обираючи для себе найзручніший режим роботи, відпрацьовує встановлену змінну норму робочого часу	система «поділу робочих місць» — по чергове використання двох працівників, які зайняті неповний робочий день, на одному робочому місці	режим «стислого робочого тижня» — продовження робочого дня з одночасним збільшенням кількості вихідних, яке встановлення в межах двох тижнів

Рис. 1.4 Різновиди гнучких режимів робочого часу [Складено автором самостійно]

В умовах економічної кризи нестандартні форми зайнятості стають альтернативою безробіттю та дають можливість підприємствам суттєво скоротити витрати на персонал впродовж важкого економічного періоду. Пріоритетним завданням підприємства в такій ситуації є його виживання як виробничого так і соціального механізму, тож збереження персоналу забезпечує збереження підприємства в цілому. В умовах кризи активізується і вторинна зайнятість [27, с. 78-80]. Працівники, що

перебувають у вимушених відпустках і зберігають зв'язок з підприємством, компенсують зниження власних доходів за рахунок зайнятості за сумісництвом, за строковим контрактом, на тимчасових роботах тощо. При цьому більша тривалість вимушеної відпустки збільшує необхідність включення працівника у вторинну зайнятість.

Для українського ринку праці характерним є також поширення такої нетипової інноваційної форми зайнятості, як дистанційна зайнятість («фріланс»). В умовах дистанційної зайнятості працівник працюючи вдома за рахунок оптимізації використання робочого часу більш гнучко підходить до виконання своїх функцій.

Сьогодні велика кількість вітчизняних підприємств наймають дистанційних високопрофесійних працівників, які виконують свою роботу, підвищуючи ефективність підприємства та знижуючи завантаженість штатного персоналу [60, с. 66-67]. Хоча дистанційна зайнятість достатньо давно застосовується на вітчизняному ринку праці, за відсутності офіційної інформації про її масштаби, темпи поширення та сфери економіки, де її застосовують найбільше, важко оцінити її кількісний вимір.

Широкого розповсюдження на українському ринку праці впродовж останніх років набули нестандартні форми зайнятості, які отримали назву «запозичена праця». До них належать: аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу.

Як зазначає О.П. Дяків «...аутсорсинг активно застосовують транснаціональні корпорації. У цьому разі укладається договір між замовником і підрядчиком з надання послуг, отже трудові відносини перебувають у правовому полі. Замовник, як правило, не купує працю окремих працівників, а лише послуги фірми. Це дає можливість зекономити гроші, оскільки не потрібно утримувати додатковий персонал, купувати додаткове обладнання, орендувати приміщення тощо. Відповідно до умов укладеного договору компанія надає фірмі певні послуги, виконує визначені

види робіт, а остання виплачує за це винагороду» [23, с. 255-256]. На аутсорсинг найчастіше припадають наступні функції (рис. 1.5):

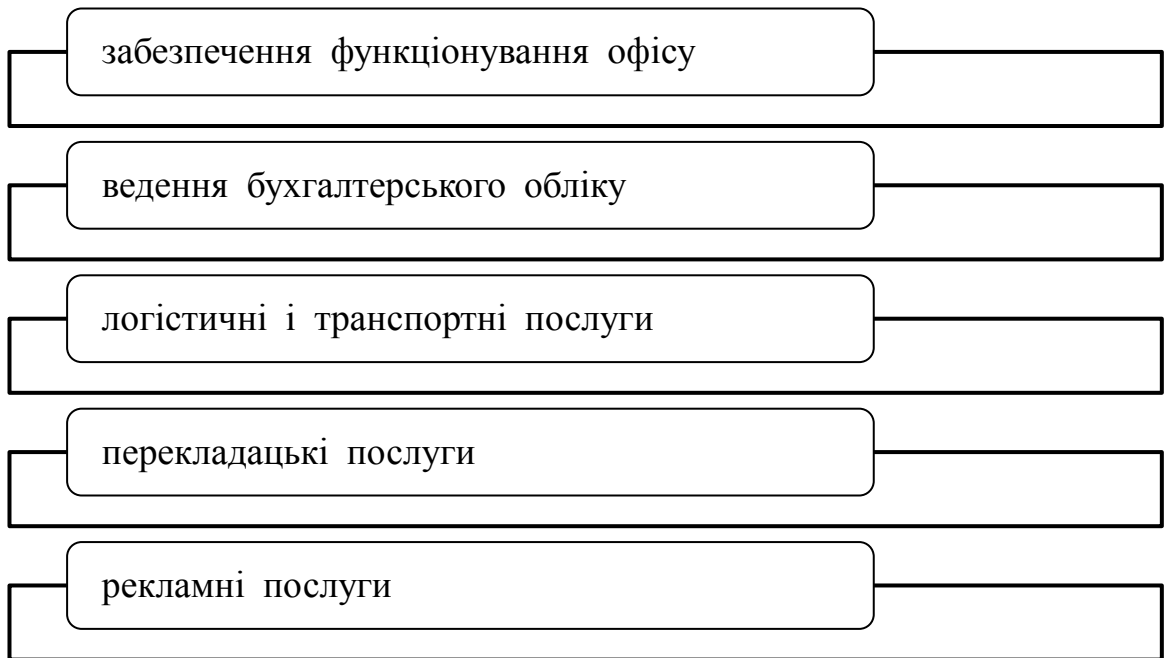


Рис. 1.5 Функції аутсорсингу [Складено автором самостійно]

За умов аутсорсингу відсутній прямий юридичний контракт з працівником. Послугами аутсорсингу найчастіше користуються у випадку:

- необхідності найму персоналу на роботи сезонного характеру;
- появи вакантних місць на недовгий проміжок часу (відпустки, лікарняний, декретна відпустка, відрядження);
- необхідності реалізації певного проекту у випадку, коли відсутні кваліфіковані працівники або недостатня чисельність штату (розробка ІТ, маркетингові дослідження, рекламні акції);
- необхідності мінімізації податкових витрат або зниження витрат на оплату праці [31].

В Україні відбувається поширення використання аутстафінгу.

Термін «аутстафінг» (виведення персоналу зі штату фірми) означає надання послуг у галузі кадрового менеджменту з оформлення у штат спеціалізованого агентства працівників, при цьому останні залишаються працювати на попередньому місці роботи і виконувати свої обов'язки, але

обов'язки керівника стосовно них виконує агентство. Відповідно це агентство бере на себе відповідальність за персонал, у т.ч. виплату заробітної плати, податків, соціального та медичного страхування, оформлення відпусток, відряджень, премій ведення кадрового діловодства, бухгалтерської звітності і т.ін. При використанні аутстафінгу фірма може не сплачувати податки, а також нівелювати гарантії працівників, які за інших умов забезпечує трудовий договір, створюючи умови для адміністративних зловживань: ненадання відпустки вагітним жінкам (по інвалідності, по догляду за дитиною), відмова від послуг працівника, зменшення заробітної плати та обмеження соціальних гарантій [22, с. 404-408]. Проте для того щоб цей бізнес в подальшому розвивався необхідно удосконалювати існуючу нормативно-правову базу.

Ще одним із видів гнучких форм зайнятості, який використовуються на вітчизняному ринку праці є лізинг персоналу – вид запозиченої праці, за якого працівники відповідної кваліфікації та профілю тимчасово залучаються до виконання певних видів завдань (проектів) іншої компанії (фактичного роботодавця).

Також до нетипових гнучких форм зайнятості належать тимчасові роботи. Тимчасово зайняті працівники укладають контракт на визначений термін, а також зайняті на умовах підряду [66, с. 86]. Підприємці використовуючи тимчасову робочу силу забезпечують підприємство необхідною для певного етапу функціонування виробництва кількістю працівників, сприяючи зниженню витрат на персонал за рахунок зниження витрат на оплату праці, незначного набору соціальних виплат для даної категорії зайнятих, що у свою чергу дозволяє використання тимчасових працівників на неprestижних робочих місцях. Основні причини тимчасової зайнятості працівників наведені на рис. 1.6:

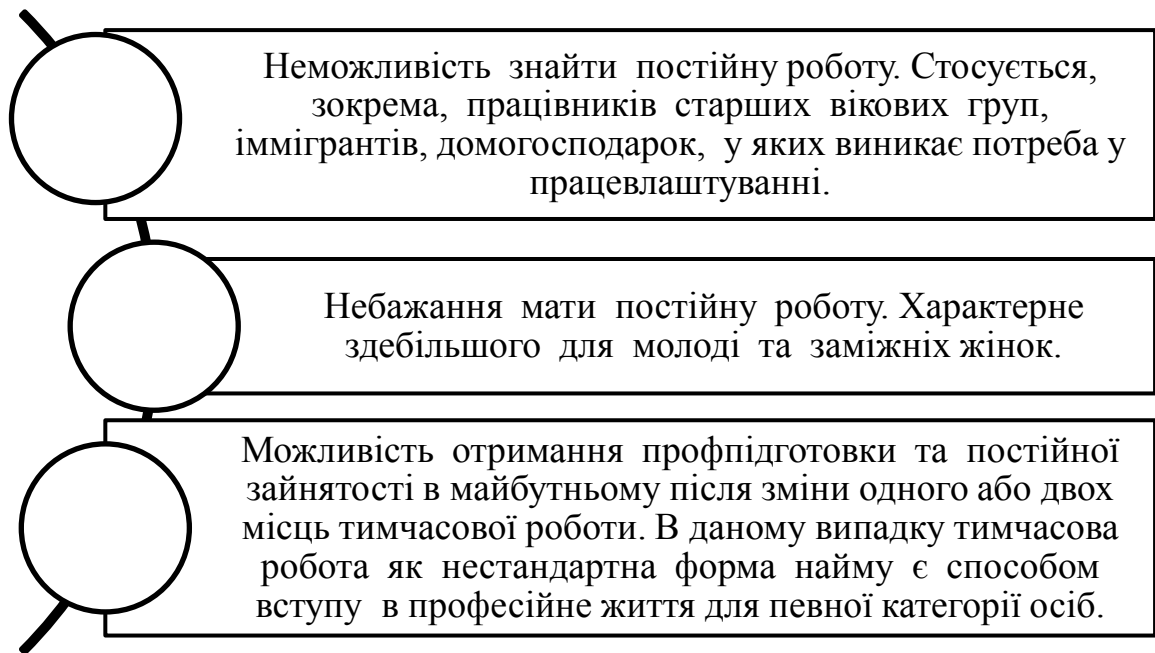


Рис. 1.6 Основні причини тимчасової зайнятості працівників [Складено автором самостійно]

Соціально вразливі верстви населення найчастіше використовують такий різновид нестандартних форм зайнятості як надомна праця. Здебільшого надомну працю використовують у швейній, текстильній і аналогічних видах діяльності. Як правило даною працею зайняті жінки, інваліди, люди похилого віку, молодь. Дана форма зайнятості є актуальною для людей, які виконують сімейні обов'язки, або виділяються обмеженими фізичними можливостями, прагнуть працювати самостійно, або не здатні знайти інших засобів до існування. Спершу надомну праці здійснювали працівники з невисоким рівнем кваліфікації, проте останнім часом все більше залучається кваліфікована робоча сила, насамперед інженерно-технічні працівники, дослідники та науковці [62, с. 135-137]. Продукція, яка вироблена надомниками, як правило, виділяється високою якістю.

Охарактеризувавши основні види нетрадиційної зайнятості можна виділити основні її переваги та недоліки по відношенню до основних

суб'єктів ринку праці – працівника, роботодавця та економіки держави (табл. 1.1):

Таблиця 1.1

Переваги та недоліки нестандартних форм зайнятості [62]

Суб'єкт	Переваги	Недоліки
Працівник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Гнучкий графік роботи 2. Незалежність від офісних стандартів 3. Майже відсутні конфлікти з колективом і керівництвом 4. Скорочення витрат на проїзд до місця роботи 5. Можливість паралельного використання домашніх та суспільних обов'язків 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Самоексплуатація 2. Необхідна наявність у працівника певної техніки 3. Низький рівень соціальної захищеності працівника 4. Відсутня можливість участі в повсякденному житті фірми і спілкуванні в колективі 5. Низька винагорода за виконану роботу.
Роботодавець	<ol style="list-style-type: none"> 1. Підвищення продуктивності праці 2. Економія на обслуговуванні робочого місця працівника 3. Гнучкість кадрової політики 4. Відсутність такого поняття як «прогул» 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Неможливість виконання певних робіт в домашніх умовах 2. Потрібний постійний контроль за працівником 3. Присутня недовіра працівників до керівництва 4. Відсутність правового регулювання нестандартної зайнятості 5. Важко витримати духовну цілісність колективу дистанційних працівників
Держава	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зростання зайнятості 2. Зростання ВВП 3. Економія на оплаті праці 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Відсутній державний контроль за нестандартною зайнятістю 2. Тіньовий сектор дистанційних працівників 3. Низький рівень

		зайнятих дистанційною роботою
--	--	----------------------------------

За умов ринкової орієнтації економічного розвитку України використання нестандартної зайнятості виступає альтернативою безробіттю та потребує розробки норм законодавчого регулювання даної сфери згідно із світовими тенденціями.

Отже, в Україні виникають об'єктивні передумови для розширення сфери та обсягів використання нетипових форм зайнятості. Нестандартні форми зайнятості розширюють можливості реалізації людиною основного принципу зайнятості в ринковій економіці — виключне право розпоряджатися своїми здібностями до праці. За умов економічної кризи, у результаті якої скорочується сукупний попит, гнучкі форми зайнятості дозволяють роботодавцям маневрувати кількістю та якістю робочої сили виходячи з економічної ситуації, що склалася, не створюючи при цьому соціальної напруженості у випадку звільнення працівників. В умовах скорочення обсягів виробництва за умов нестандартної зайнятості можна збільшити або зберегти чисельність зайнятих без зростання кількості робочих місць. Нетрадиційна зайнятість сприяє вирішенню проблем пов'язаних із зайнятістю жінок, молоді, яка хоче навчатись і працювати, осіб передпенсійного та пенсійного віку. Враховуючи те, що економічна активність жінок, які мають дітей до чотирирічного віку, втричі нижча ніж жінок, які дітей не мають, можливість працевлаштування за нестандартними формами зайнятості дає їм змогу залишатись у складі економічно активного населення, періодично оновлювати знання, проходити професійну підготовку та підвищення кваліфікації [71, с. 26].

За умов економічної кризи нестандартні форми зайнятості реалізують стабілізуючу функцію на макроекономічному рівні, знижуючи рівень безробіття, а на мікроекономічному рівні дають можливість для маневрування кількістю та якістю персоналу, вирішення

проблем з оплатою праці в несприятливих умовах. Саме тому нестандартна зайнятість повинна стати об'єктом державного регулювання і ґрунтуватися на досконалій нормативно-правовій базі у сфері соціально-трудова відносин. Головним фактором за умов використання гнучких форм зайнятості є технологічна модернізація та реструктуризація економіки на інноваційних засадах, що сприятиме прискоренню зростання «ядра» зайнятих. Одночасно заходи пов'язані з відокремленням непрофільних робіт від основних у процесі реструктуризації підприємств, поширюватиметься лізинг, аутсорсинг та аутстафінг персоналу, а також залучення працівників на умовах тимчасової зайнятості. Стабільним джерелом нетрадиційної зайнятості є вивільнення працівників згідних працювати на умовах нестандартної зайнятості. Основною причиною цього є зростання продуктивності праці та покращання організації праці. Домінування жінок серед зайнятих і безробітних, довгочасні перерви в роботі яких спричинюють втрату трудових навичок і кваліфікації, також є чинником поширення нетипових форм зайнятості. Схоже торкається і частки молоді, яка претендує на вторинну зайнятість. У цьому напрямку основним фактором є фінансова гнучкість підприємств, яка забезпечує економію коштів за рахунок використання нестандартних форм зайнятості [64, с. 136]. Соціальні проблеми працівників, які використовують нестандартну зайнятість, актуалізуються, і пов'язуються з необхідністю забезпечення достатнього рівня доходів і соціального захисту. Визначені проблеми можна вирішити за рахунок реформування оплати праці, встановлення на законодавчому рівні економічно обґрунтованої годинної заробітної плати, покращання системи соціально-трудова відносин, включення організаційних аспектів нестандартної зайнятості до колективних та індивідуальних трудових договорів.

1.2 Концептуальні основи зайнятості інноваційного типу

Результатом неупинної глобалізації та швидкого розвитку інноваційної складової економіки є заснована на знаннях постіндустріальна соціально-економічна система, яка посідає провідне місце в XXI столітті. Уряди країн з інноваційним типом розвитку національних економік зосередили свою увагу на створенні, застосуванні та розповсюдженні наукових знань, менеджменту, програмного забезпечення, освіти, масової культури, медичних, фінансових та інформаційних послуг. Саме розвиток цих сфер економіки зумовлює зміну структури зайнятості і приводить до формування інноваційної зайнятості.

Основним об'єктом аналізу економічної теорії за умов формування інноваційної економіки є людина, розвиток її потенціалу та його реалізація. Відбувається трансформація зайнятості у соціальну потребу, тобто у реалізацію людського потенціалу за рахунок механізму інноваційної зайнятості. Розвиток інноваційної зайнятості в Україні є важливою передумовою виходу з економічної кризи, що у свою чергу забезпечить економічне зростання, як реальне джерело отримання конкурентних переваг організації, галузі, регіону, держави.

Головною передумовою становлення національної інноваційної системи є формування та розвиток інноваційної зайнятості. Інноваційна зайнятість – це реалізація людського потенціалу інноваційної економіки, в тому числі людського інтелектуального потенціалу, у високотехнологічних галузях економіки (сфера матеріального виробництва і сфера послуг), що передбачає застосування складної праці і творчого підходу, продукування інновацій і характеризується високим рівнем створення доданої вартості [63, с. 75].

Ключовими особливостями інноваційної зайнятості є: - наявність новітніх знань у працівників, тобто творчих здібностей, для застосування інновацій; - поява нових форм зайнятості, зокрема у галузях, що використовують інновації; - необхідність сталого людського розвитку та

навчання впродовж усього життя і отримання навичок; - забезпечення ефективної реалізації людського потенціалу.

В основу формування сучасної коцепції зайнятості інноваційного типу покладене нове бачення суб'єкта праці, що має інноваційну здатність, сприйнятливість і певний інноваційний потенціал.

Зайнятість інноваційного типу в широкому сенсі трактується як система трудових відносин з приводу включення працівників в громадське виробництво що характеризується новою якістю праці, що перетворюється на продуктові, технологічні, управлінські, організаційні, соціальні інновації на усіх рівнях економічної системи і що породжує синергію соціального і економічного ефекту на індивідуальному і громадському рівнях. У вузькому значенні слова зайнятість інноваційного типу - види, що уперше з'явилися або просунуті, вдосконалені, і форми трудової діяльності, що ґрунтуються на використанні інноваційного потенціалу, реалізовані суб'єктами ринку праці і сприяючі досягненню продуктивної і ефективної зайнятості [30, с. 38]. "Інноваційність" як якісна характеристика зайнятості відбиває основу адаптивності до вимог громадського виробництва; спрямована зміна поведінки зайнятих на основі освоєння нових моделей поведінки, рухома необхідністю отримання конкурентної переваги. Проявом нового типу зайнятості можуть виступати нові технології пошуку роботи/працівника; відкриття власного бізнесу; трудова мобільність; інноваційні трудові контракти; нові форми зайнятості (фріланс, запозичена праця, зайнятість у громадських фондах, у віртуальних організаціях і так далі); дистанційне навчання на робочому місці; безпосередньо інноваційна праця в організаціях та інші.

Під "Інноваційним потенціалом" працівника, розуміється його здатність сприймати, використовувати і породжувати нові ідеї, підходи і рішення, практики в процесі трудової діяльності в ситуації невизначеності, що призводять до отримання економічного і соціального ефекту. У зв'язку з цим можна констатувати, що формується інноваційний "генотип" працівника. З

урахуванням вищезазначеного концептуальна схема зайнятості інноваційного типу може бути представлена таким чином (рис.1.7)

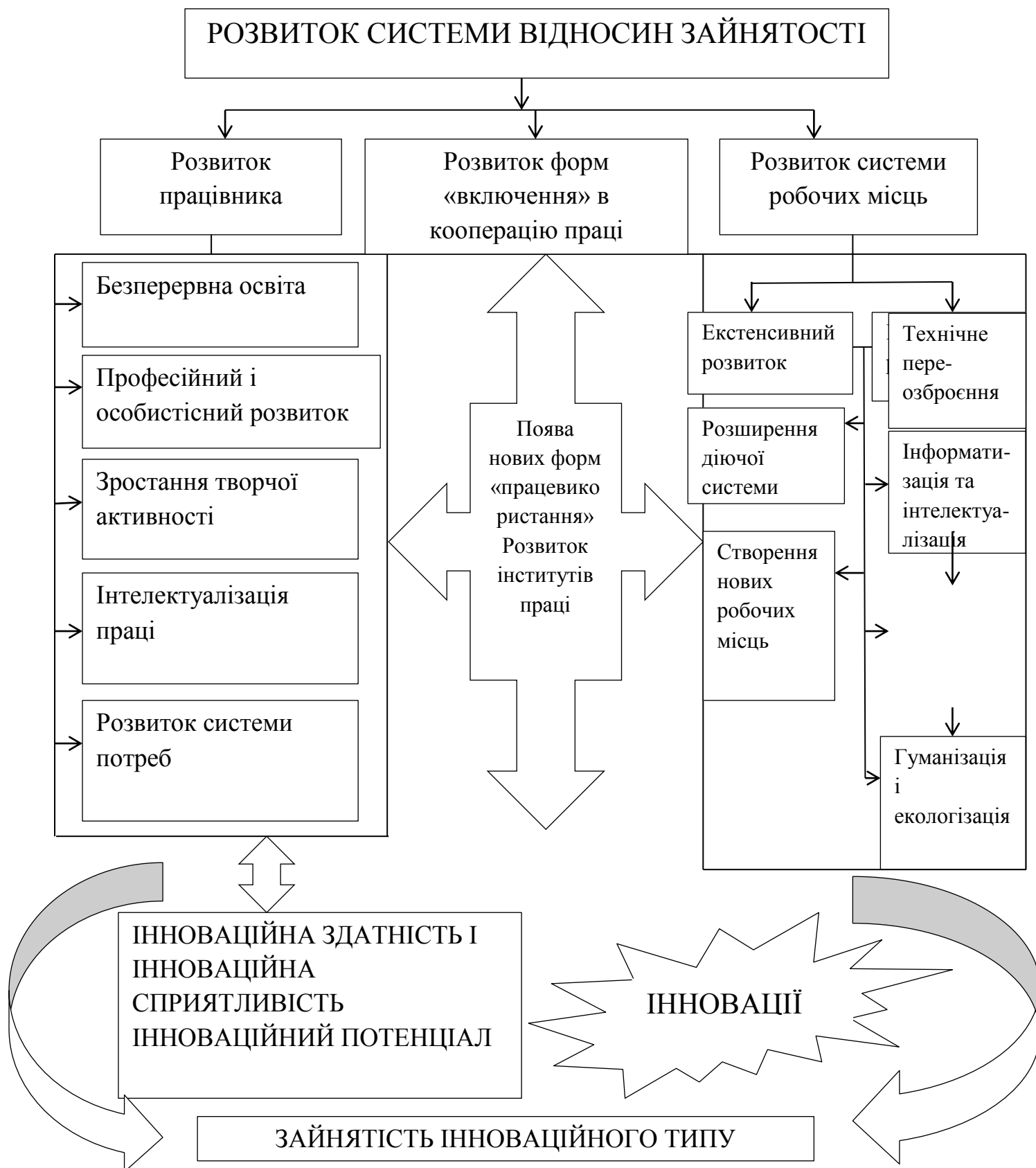


Рис. 1.7 Концептуальна схема зайнятості інноваційного типу [Складено автором самостійно]

Як видно зі схеми, зайнятість інноваційного типу з'являється як результат взаємозв'язку розвитку працівника (суб'єкта), робочих місць (об'єктів) і інституціональних форм «включення працівників в кооперацію праці».

Концептуальна модель зайнятості інноваційного типу включає чотири рівні: 1) сутнісно-змістовний; 2) структурний; 3) форм прояву; 4) рівні економічного простору. При цьому якщо на індивідуальному рівні зайнятість інноваційного типу розглядається як породження внутрішньої характеристики працівника, то на інших рівнях ієрархії економічного простору - організаційному, регіональному та національному рівнях - як результат взаємодії суб'єктів інноваційної праці та управлінської діяльності. Життєвий цикл інноваційного типу зайнятості на індивідуальному та організаційному рівнях являє собою часовий інтервал, після закінчення якого працівник / працедавець перестає отримувати очікуваний дохід (або інші вигоди), а трудова поведінка стає рутинною [43, с. 165]. Важливо відзначити, що життєвий цикл нового типу зайнятості буде істотно відрізнятися за видами економічної діяльності, професійними групами працівників і т.д.

Зайнятість інноваційного типу розглядається як системне явище, що включає: механізм самоорганізації; умови трансформації зайнятості в інноваційний тип; модифікацію структури і форм та ін. Механізмом самоорганізації зайнятості інноваційного типу виступає інтелектуалізація праці. Циклічний характер процесу інтелектуалізації праці, який реалізується в процесі зайнятості індивіда, забезпечує на кожному етапі закінчення одного циклу збільшення знань, виробництво нового або вдосконаленого продукту / послуги, відкриття нової «технології» трудового процесу, з'єднання нових «факторів процесу», вдосконалення власного інтелектуального та інноваційного потенціалів працівника.

Закономірності інноваційного типу зайнятості систематизуються як зовнішні (адекватність інноваційного типу суспільного відтворення і ін.) і внутрішні (субстанціональні і структурно-функціональні, що відображають

зміну робочих місць, працівників, структури зайнятості та трудових функцій працівників). Внутрішні закономірності знаходять відображення в процесах реструктуризації робочої сили, підвищенні внутрішньої і зовнішньої гнучкості зайнятості, зростанні ціни інноваційної праці, розповсюдженні нових елементів на весь «цикл» інтеграції працівника в суспільне виробництво [47, с. 20]. Основна закономірність розвитку інноваційного типу зайнятості складається у результаті виникнення елементів інноваційної праці, забезпечуючи поліпшення адаптації суб'єктів зайнятості до вимог економіки знань, і носять як імовірнісний, так і детермінований характер. Надалі відбувається поширення нових видів і форм зайнятості в нових сферах економіки. Якщо закономірності відображають більш стійкі зв'язки в зайнятості нового типу, то тенденції - це напрямки її розвитку, переміщення робочих місць до працівників, інтенсивна трудова мобільність працівників всередині національної інноваційної системи та ін. Облік тенденцій розвитку нового типу зайнятості дозволяє здійснювати довгострокове і середньострокове прогнозування зайнятості та ринку праці. Існують також і протиріччя зайнятості нового типу між соціальною та економічною ефективністю нових практик на ринку праці; між ефективністю нового типу зайнятості на індивідуальному, груповому та суспільному рівнях; між необхідністю гнучкої зайнятості і потребою працівників у захисті від ризиків зайнятості та ін. Структурні зміни в рамках інноваційного типу зайнятості нелінійні, різноспрямовані і володіють різною швидкістю. При цьому широке використання дешевої праці іммігрантів уповільнює процес прогресивних галузевих структурних зрушень в зайнятості [49, с. 5]. Структуризація нового типу зайнятості відбувається за наступними напрямками: реаллокація робочої сили з індустріального сектора в сектор професійних і соціальних послуг; вдосконалення освітньої структури зайнятих; зростання частки жінок у структурі зайнятих; «Інтелектуалізація» професійної структури, зростання креативного класу; розмивання традиційної галузевої структури зайнятості (під впливом процесів диверсифікації, інтеграції та конгломерації) і розвиток

«мережевої» структури зайнятості; розмивання меж між формальною та неформальною зайнятістю «креативних працівників»; появу безлічі перехідних форм розподілу робочої сили. Нова структуризація зайнятості супроводжується загальними і приватними наслідками для різних економічних систем. Дослідження реальних процесів структуризації зайнятості інноваційного типу виявляє необхідність доповнення традиційних структуроформуєчих критеріїв новими (інформаційний характер праці; рівень креативності), визначення співвідношення формальних і реальних структур зайнятості; рівнів структури. Відповідно появляються нові форми зайнятості, зокрема робота неповний робочий час, за строковими контрактами, тимчасова зайнятість, нові форми інтелектуальної самозайнятості, запозичена праця, а також телеробота [45, с. 88].

Слід зазначити, що розвиток зайнятості інноваційного типу пов'язаний з поглибленням сегментації ринку праці на основі нових її критеріїв (здатність до інноваційної зайнятості, наявність посередників в соціально-трудовах відносинах, різні етапи життєвого циклу інновацій та ін.); підвищенням конкурентоспроможності суб'єктів ринку праці; структурним безробіттям; супроводжується виникненням «ефекту гнучкої кар'єри». Останній передбачає множинність варіантів поведінки індивіда на ринку праці, різні напрямки і різну тривалість етапів кар'єри залежно від етапу життєвого циклу, циклу економічної кон'юнктури. Позитивний вплив ефекту гнучкої кар'єри проявляється в ослабленні ефекту «зневіреного працівника» і посиленні ефекту «додаткового працівника» на ринку праці; в варіативному використанні інноваційного потенціалу індивідів в рамках комбінації різних форм зайнятості та збільшенні людського капіталу через систему організаційного навчання; у вирішенні проблеми гендерної та молодіжної зайнятості, зниження рівня безробіття. Для зайнятості інноваційного типу характерні наступні нові ризики: ризики виключення окремих професійних груп працівників в результаті реструктуризації підприємств, старіння знань, скорочення життєвого циклу професій та інновацій, зниження стабільності

зайнятості, нові професійні ризики (пов'язані з розвитком нових видів праці, ускладненням системи «людина-виробництво»). Для роботодавця виникають нові кадрові ризики (особливо у віртуальних організаціях), ризики, пов'язані з життєвим циклом інноваційної зайнятості і поведінкою персоналу. Нові форми зайнятості найчастіше пов'язані з перерозподілом ризику в системі «працівник - роботодавець» у бік працівника [52, с. 83].

Поведінка і взаємодія працівників та роботодавців на зовнішньому і внутріфірмовому ринках праці регулюється і структурується за допомогою цілого ряду правил, процедур, норм формального і неформального характеру, специфічних механізмів контролю за їх дотриманням. З цих позицій зайнятість інноваційного типу виступає результатом явних та імпліцитних контрактів між працівниками і роботодавцями, орієнтованих на нові знання та інформаційно-інтенсивну трудову діяльність.

На рис. 1.8 представлені реальні та потенційні суб'єкти зайнятості відповідно до їх попиту на інститути зайнятості нового типу. Найважливішою є диференціація реальних (наймані працівники, самозайняті та ін.) і потенційних (економічно неактивне населення, безробітні) суб'єктів зайнятості за ступенем мотивації до прийняття нових норм. У прикладному аспекті виявлення суб'єктів попиту на нові контракти зайнятості дозволяє цілеспрямовано впливати на формування мотивації інноваційної поведінки на ринку праці [52, с. 83]. Нові адміністративні правила і процедури на внутріфірмовому ринку праці, спрямовані на підвищення інноваційної активності працівників, будуть підтримуватися працівниками, якщо вони побачать їх ефективність, насамперед з особистих позицій. Тому важливим завданням фірм в галузі HR-менеджменту стає ретельна підготовка процесу впровадження «нових норм і правил роботи». Розвиток нових форм зайнятості вимагає вдосконалення правового механізму регулювання та створення умов для гідної праці працівникам. Необхідне регулювання оплати праці працівників з нестандартними трудовими контрактами; забезпечення доступу таких працівників до отримання соціальних послуг; до освітніх

корпоративних програм; участі в управлінні; забезпечення реалізації прав на створення об'єднань та ін. Особливих форм регулювання вимагає сектор дистанційної праці.

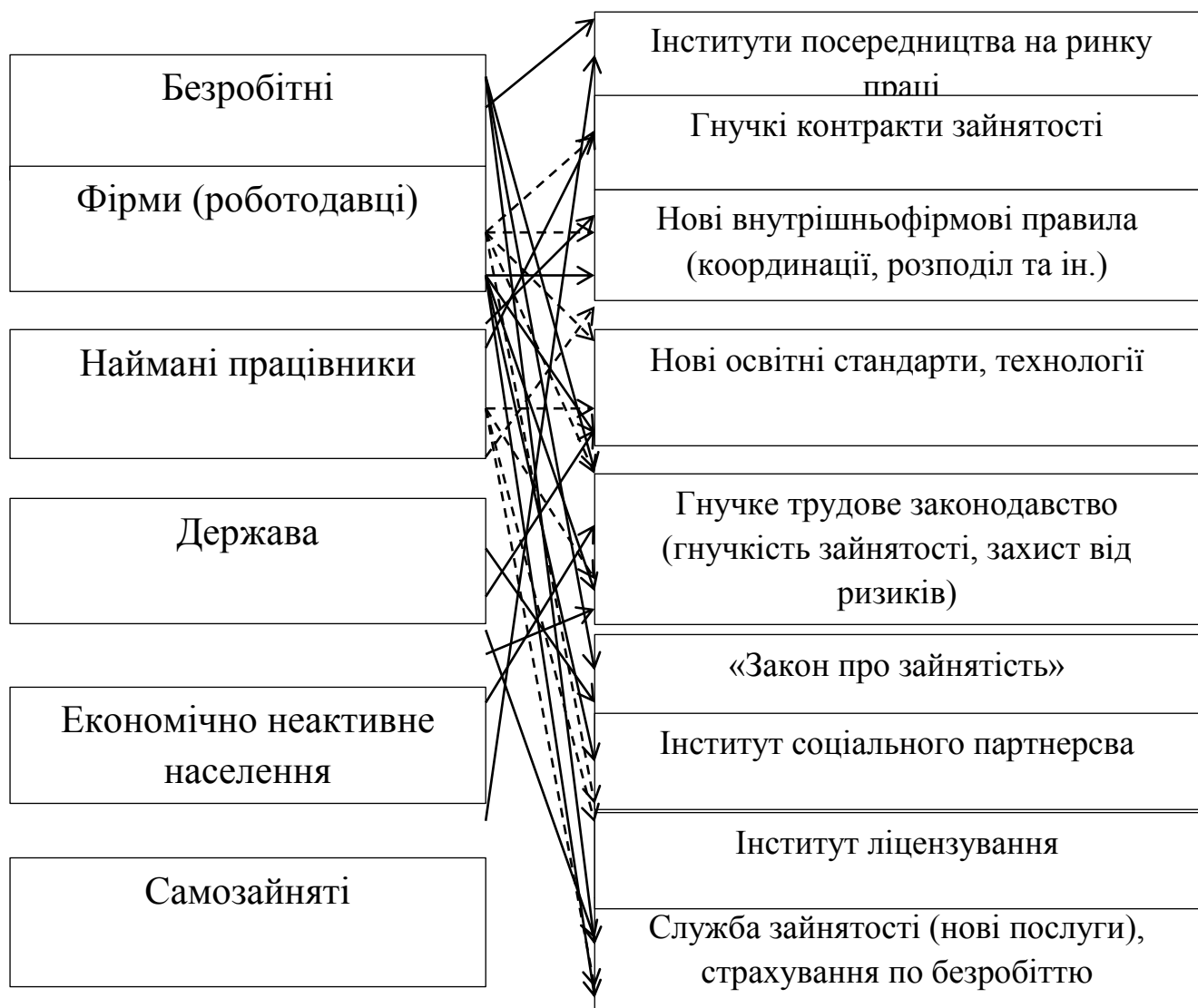


Рис. 1.8 Суб'єкти попиту на інститути зайнятості нового типу [Складено автором самостійно]

Під інституціоналізацією зайнятості інноваційного типу розуміється процес закріплення в сфері трудових відносин певних норм або правил, спрямованих на стимулювання розвитку нових форм і видів зайнятості з метою підвищення гнучкості, ефективності зайнятості та стимулювання інноваційної трудової діяльності персоналу в організаціях. Загальна модель інституціоналізації зайнятості інноваційного типу включає наступні елементи: оцінка суб'єктами зайнятості реального рівня дієздатності формальних

інститутів з позицій нових умов і ефективності зайнятості; трансформація існуючих інститутів; розвиток інститутів нового типу зайнятості; довіру до дієздатності інститутів; легітимність інститутів інноваційного типу зайнятості [54, с. 12].

Представники різних культур об'єктивно володіють різним потенціалом і мотивацією до інноваційної поведінки, що обумовлює національні моделі нового типу зайнятості. Саме тому мережеві форми взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин здатні породжувати негативні та позитивні ефекти для розвитку інноваційного типу зайнятості. З одного боку, вони породжують ефекти інерції в трудовій поведінці, ускладнюють поширення нововведень у сфері зайнятості і тим самим породжують консервацію неефективних форм зайнятості, посилюють сегментацію інноваційного простору. З іншого боку, мережі можуть сприяти поширенню і закріпленню нових елементів зайнятості, стимулюючи появу нових форм і видів зайнятості, співпрацю між працівниками та роботодавцями на різних стадіях інноваційного процесу (особливо в сферах «інтелектуальної» зайнятості) [72].

Складність оцінки інноваційності зайнятості полягає в тому, що кінцевий результат інноваційного функціонування системи зайнятості («вихідні» характеристики системи) на національному, регіональному та корпоративному рівнях являє собою одночасно результат існуючого інноваційного клімату, стану системи робочих місць, цілеспрямованих інвестицій, організації виробничого процесу і особистість працівника-інноватора з його природними та соціальними властивостями і здібностями. Багато показників «людського» інноваційного потенціалу системи зайнятості важко піддаються кількісному аналізу і погано формалізуються. Багато традиційних показників, що характеризують людський інноваційний потенціал, є дискусійними з позицій зайнятості інноваційного типу. Тому для оцінки зайнятості інноваційного типу використовують систему індикаторів,

яка складається з чотирьох великих груп: техніко-інформаційні, соціально-економічні, інституційні та соціокультурні (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Система факторів та індикаторів «інноваційності» зайнятості

Агреговані «актори»	Фактори	Індикатори
Держава Бізнес Наймані працівники та населення	Техніко-інформаційні	<ul style="list-style-type: none"> - кількість ПК на душу населення; - частка бізнес-користувачів Інтернет; - кількість ПК на 100 працівників (в т.ч. з доступом в Інтернет); - ступінь зносу основних фондів та ін.;
Держава Бізнес Наймані працівники	Соціальн о-економічні	<p>Економічні показники: макро- і мезорівні</p> <ul style="list-style-type: none"> - ВВП на душу населення - ВВП (ВРП) на одного зайнятого, - кількість патентів у розрахунку на душу населення; - частка ВВП, створювана у невиробничій сфері; - частка ВВП, створювана у високотехнологічних галузях; - середньомісячна нарахована заробітна плата в інтелектуальних галузях по відношенню до прожиткового мінімуму, % <p>мікрорівень</p> <ul style="list-style-type: none"> - відсоток продажів нового (удосконаленого) товару (нові послуги) у загальному обсязі реалізації; - кількість рацпропозицій в розрахунку на 1 співробітника. <p>Характеристики людських ресурсів: макро- і мезорівні</p> <p>Освіта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кількість студентів ВНЗ на 10 000 населення; - частка аспірантів і докторантів в чисельності зайнятих; - середня тривалість навчання зайнятих; <p>мікрорівень</p> <ul style="list-style-type: none"> - частка працівників, які підвищили кваліфікацію або пройшли навчання; - частка витрат на навчання персоналу в структурі витрат, - якість і новизна програм навчання; <p>Зайнятість: Макро- і мезорівні</p> <ul style="list-style-type: none"> - частка працівників, зайнятих інтелектуальною працею; - частка зайнятих у галузях високотехнологічного виробництва; - частка зайнятих у сфері професійних і соціальних послуг; - частка зайнятих у малому бізнесі; - частка зайнятих за інноваційними трудовим контрактами;

		<ul style="list-style-type: none"> - частка персоналу, зайнятого дослідженнями і розробками, в загальній чисельності зайнятих в економіці <p style="text-align: center;">мікрорівень:</p> <ul style="list-style-type: none"> вікова, освітня та професійно-кваліфікаційна структура кадрів; частка «новаторів» у структурі кадрів; продуктивність праці; <p style="text-align: center;">Ринок праці (поточний):</p> <ul style="list-style-type: none"> - рівень безробіття; - частка тривало безробітних; - рівень структурного безробіття; <p style="text-align: center;">Мікрорівень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оцінка реалізації положень концепції гідної праці (умови праці, оплата, соц. Захист); - оцінка соціальної відповідальності бізнесу; - темпи приросту продуктивності праці та ін .;
Держава Бізнес Наймані працівники	Інституційні	<p>Інституційний режим праці та зайнятості та інституційні структури:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наявність законодавчої бази підтримки інноваційної зайнятості; - програми (сприяють розвитку зайнятості інноваційного типу) і концепції (наприклад, дій на ринку праці); - наявність і розвиток інституційних структур (державних і недержавних) на ринку праці; - ступінь розвитку інформаційних пошукових систем для суб'єктів ринку праці; - нові технології роботи служби зайнятості та ін.; <p style="text-align: center;">мікрорівень</p> <ul style="list-style-type: none"> - інноваційна організаційна культура; - відповідність внутрішньофірмових інститутів розподілу доходів та управління новим вимогам; - наявність нових кадрових технологій
Бізнес Наймані працівники Населення в цілому	Соціокультурні	<ul style="list-style-type: none"> - орієнтація на інноваційні трудові практики і мотивація; - орієнтація на навчання, підвищення кваліфікації, трудову мобільність; - оцінка можливості реалізації інноваційного потенціалу на робочому місці; - готовність до інтенсивного, високопродуктивної праці; - загальний рівень економічного оптимізму.

Представлені індикатори характеризують стан сфери зайнятості як прямо, так і опосередковано, як кількісно, так і якісно. Оцінка ступеня інноваційності зайнятості може проводитися на рівні організації, галузі, регіону, економіки в цілому.

З позицій інноватики можна виділити три мети трудової діяльності: підтримку існуючої економічної структури, технологічного укладу, соціальних відносин; їх розширення і оновлення. Аналізуючи інноваційну працю, відзначимо:

1) інноваційна праця завжди передбачає творчість, а творча праця вільна від зовнішнього і навіть внутрішнього примусу;

2) інноваційну діяльність суб'єкта праці характеризує інноваційна активність (інтенсивність нововведень);

3) класичним суб'єктом, що реалізує інноваційні функції, завжди виступав підприємець [76, с. 128].

Сьогодні інноваційна праця виступає формою не тільки індивідуальної, але й суспільної праці, в якому забезпечується взаємозв'язок різних видів праці, його спеціалізація і кооперація. Тому ми розглядаємо інноваційний тип зайнятості як цілісне, інтегральне явище. Залежність цілей, засобів і результатів інноваційної праці представлена на рис. 1.9.

Розвиток зайнятості знаходить вираження у кількісному зростанні її окремих елементів і складових частин; в виокремлення нових частин; у зміні структури системи; у зміні вже наявних функцій частин системи або в появі їх нових функцій; у трансформації форм прояву сутності системи. Таким чином, зайнятість нового типу буде розглянута нами з позицій сутнісно-змістовного та структурного зрізів, форм прояву і рівнів економічного простору (країна, регіон, організація, індивід). Аналіз економічного змісту зайнятості інноваційного типу дозволяє нам виділити ряд об'єктивних закономірностей її формування та розвитку (див. Табл.1.3).



Рис.1.9 Цілі, засоби і результати інноваційної трудової діяльності
[Складено автором самостійно]

Таблиця 1.3

Закономірності формування та розвитку інноваційного типу зайнятості

Закономірності
ЗОВНІШНІ (відображають роль нового типу зайнятості в сучасній економіці і соціально-трудовій сфері в цілому)
1. Формування і розвиток інноваційного типу зайнятості населення є одночасно головним фактором, необхідним елементом інноваційної економіки, результатом і умовою розвитку людського потенціалу
2. Потенціал зайнятості інноваційного типу на кожному рівні економічної системи інтегрує інноваційний потенціал суб'єктів зайнятості, диференційований за кількісними та якісними параметрами, а також є похідним від інноваційного потенціалу економічної системи в цілому.
3. Складаний новий тип зайнятості повністю не витісняє попередній, а під впливом великої сукупності умов визначає оптимальне в даний період їх співвідношення.
ВНУТРІШНІ (субстанціональні і структурно-функціональні)
1. Розвиток інноваційного типу зайнятості здійснюється як в рамках інвестицій в людський капітал у процесі праці, так і в періоди дозвільної діяльності і відпочинку.
2. Підвищення освітнього рівня суб'єктів зайнятості.
3. Диференціація якості життя працівників та роботодавців, а також розвиток нових потреб створюють стимули для реалізації інноваційних трудових практик.
4. Успішний розвиток інноваційного типу зайнятості залежить від відповідності працівників, що володіють інноваційним потенціалом, і робочих місць.
5. Розвиток зайнятості інноваційного типу вимагає відповідне ресурсне забезпечення та інституційне оформлення.
6. Зайнятість інноваційного типу сприяє досягненню ефективної зайнятості, оскільки вона орієнтована на формування прогресивних структурних пропорцій, забезпечення гідного доходу, розвиток людського потенціалу кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці.
7. Якщо на початковому етапі формування зайнятості інноваційного типу в системі відносин зайнятості з'являлися лише елементи новизни, спрямовані на вирішення конкретних завдань, то в сучасних умовах новації у сфері зайнятості мають безперервний і системний характер з притаманними емерджентними властивостями.
8. Скорочення зайнятості в аграрному та промисловому секторі економіки і зростання в невиробничому секторі, особливо в «галузях знань»
9. Підвищення внутрішньої і зовнішньої гнучкості зайнятості, скорочення продовження контрактів зайнятості. Ускладнення структури контрактів зайнятості.
10. Поширення нових елементів трудової поведінки на весь «цикл» інтеграції в суспільне виробництво (від пошуку роботи (працівника) до трудового процесу та винагороди за працю та ін.).
11. Зростання ціни інноваційної праці та отримання інноваційної ренти на окремих фазах інноваційного циклу.
12. Підвищення попиту на інноваційну зайнятість веде до підвищення доходу від неї.

На наш погляд, основною закономірністю розвитку інноваційного типу зайнятості є виникнення елементів інноваційної праці, що забезпечують поліпшення адаптації суб'єктів зайнятості до вимог економіки знань, і носять як імовірнісний, так і детермінований характер. Надалі відбувається поширення нових видів і форм зайнятості в нових сферах економіки.

В даний час за наявності низки формальних ознак зайнятості нового типу («сервісна» зайнятість, інформатизація і інтелектуалізація праці, поява нового типу працівника на ринку праці, лідерство за показниками освіченості населення і зайнятих, ускладнення структури винагороди за працю, розвиток нових форм зайнятості - фрілансерства, агентської зайнятості, тимчасової зайнятості, «мережевої» зайнятості та ін.) процес становлення нового типу зайнятості носить фрагментарний, точковий, суперечливий характер. При цьому не всі адаптаційні стратегії населення у сфері зайнятості пов'язані з інноваційним типом зайнятості [80, с. 115]. Основними детермінантами формування зайнятості інноваційного типу в Україні є високий інтелектуальний потенціал населення, розвиток інноваційної економіки, інформатизація, глобалізація, корпоративна кадрова політика та ін. Разом з тим формування нового типу зайнятості на українському ринку праці стримують такі обмеження, як застаріла виробнича база, низька «якість» великої кількості робочих місць в економіці; низька продуктивність праці; низький рівень інноваційної активності бізнесу; низький рівень оплати праці і висока його необґрунтована диференціація; низька якість зайнятості; деформована професійно-кваліфікаційна структура; соціально-демографічні обмеження; недостатня державна підтримка прогресивних галузей економіки; диспропорції між попитом і пропозицією праці в галузевому, професійному та регіональних розрізах; недостатність інвестицій в нові економічні робочі місця; високий рівень професійного ризику; бідність значної частини зайнятого населення; зростаюче структурне безробіття; висока гендерна асиметрія в області працевлаштування і оплати праці та ін.

Ефективною може бути зайнятість, що відображає прогресивні структурні зрушення, адекватні інноваційному етапу розвитку економіки, що сприяє виробництву не тільки більшого ВВП при ефективному використанні трудових ресурсів, а й дозволяє отримувати достатній дохід індивідам, забезпечити розвиток людського потенціалу. В сучасних умовах основними принципами управління зайнятістю інноваційного типу є: науковість; когнітивність; розвиток і безперервне вдосконалення управління; відкритість; цілісність; гнучкість; координація та інтеграція; ритмічність; інклюзивність; комплексність; селективність і сталість аналітичного забезпечення, інформаційної достатності. Основними вимогами до механізму управління виступають: облік закономірностей і тенденцій розвитку системи зайнятості інноваційного типу; цілісність, узгодженість елементів механізму та ін [89, с. 10-13].

Управління зайнятістю інноваційного типу має, по-перше, спиратися на синтез промислової, наукової, макроекономічної та регіональної політики, а по-друге, бути тісно пов'язане з моделлю інноваційного розвитку країни та регіону; по-третє, припускати вдосконалення інституційних основ зайнятості, підвищення ефективності діяльності державних служб зайнятості та соціального партнерства в сфері інноваційної зайнятості; по-четверте, сприяти реалізації заходів щодо зростання реальної заробітної плати (особливо в інтелектуальній і соціально значущих видах зайнятості); по-п'яте, передбачати широке використання фінансово-кредитних і бюджетних інструментів, що стимулюють розвиток прогресивних видів і форм зайнятості, трудову мобільність, створення економічно ефективних робочих місць. Важливу роль в процесі управління інноваційним типом зайнятості відіграє повна інформаційна база про нові форми зайнятості, структурні зрушення. Нова модель державного управління в сфері зайнятості населення передбачає розширення повноважень суб'єктів в даному процесі, що актуалізує роль регіонального менеджменту при формуванні інноваційного типу зайнятості. Регіональна політика зайнятості в

умовах формування її інноваційного типу повинна бути спрямована на вирішення завдань підвищення ефективності зайнятості, стимулювання зайнятості та створення ефективних робочих місць в «точках зростання», найбільш повне використання і розвиток кадрового потенціалу регіону, захист від ризиків у сфері зайнятості та ін [95, с. 210]. На ринку праці доцільно реалізовувати програми підготовки, які не просто дозволяють скоротити соціальну напруженість на території, яка виникає в ході реструктуризації та диверсифікації економіки, а й орієнтовані на прогресивні потреби економіки, нові сектори і форми зайнятості.

Становлення зайнятості нового типу на внутріфірмовому рівні як цілісна модель більш успішно складається в нових організаціях інтелектуальної сфери (ІТ-сектор, наука), високотехнологічного сектора, а також на фінансово стійких підприємствах. Для неї характерні гнучкі технології планування, найму, відбору, навчання персоналу; високий професійний і освітній рівень працівників; інформатизація праці; висока частка нової продукції; низький рівень зносу основних фондів; орієнтація персоналу на нововведення в трудовому процесі, інвестиції в людський капітал; висока продуктивність праці; менша асиметрія відносин «роботодавець-працівник», більш високий рівень оплати праці; інноваційна корпоративна культура тощо.

1.3 Застосування нестандартних форм зайнятості в «новій економіці»

Становлення постіндустріального типу суспільства припадає на кінець ХХ століття, специфічною ознакою якого є утворення нової моделі економіки - економіки знань. Трансформація праці в даному суспільстві зумовлена поширенням сучасних інформаційних, комунікативних, цифрових та нанотехнологій, що зумовлено впливом різноманітних глобалізаційних процесів економічного, технологічного, соціокультурного, цивілізаційного та

політичного характеру. Відповідно підвищується якість та значення ресурсів та результатів виробництва, а також відбувається трансформація соціально-економічної системи у напрямі побудови новітнього суспільства з адекватною економікою знань.

Багатовимірна категорія «Економіка знань» пов'язана в першу чергу з розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, які включають більшість сфер людської діяльності. Домінуюча частка людей включається в процес діяльності з формуванням та використанням нових знань на відміну від раніше використовуваного буденного знання, з масовим використанням можливостей культурного та духовного збагачення глобалізованого світу, несе в собі можливості нагромадження та обміну новими знаннями як науково-технічного, так і гуманітарного змісту [24, с. 212].

Наукові знання та інтелект стають ключовими чинниками стабільного економічного зростання, а економіка знань забезпечує поступальний рух суспільства, створення конкурентоспроможної економіки, задоволення потреб людей, які безперервно зростають, та укріплення єдності суспільства.

Поняття «економіка знань» першим застосував в своїх роботах Фріц Махлуп. Вирішальним фактором суспільного розвитку та економічного зростання вчений вділив знання.

Економіка знань – це специфічна галузь виробництва і експлуатації наукових знань у всіх сферах матеріального та нематеріального виробництва, яка сформувалась під впливом інформаційної революції. Основою існування економіки знань є процеси пізнання, навчання та передачі знань майбутнім поколінням, технології їх впровадження у практику.

Економіка знань виступає сучасною моделлю розвитку економічних систем і повинна замінити економіку руйнування та експлуатації природи.

Поява економіки знань по праву асоціюється з глобалізаційними процесами світової економіки, акумуляцією потоків (інформаційних,

інвестиційних, фінансових), зростанням ролі науки і техніки, поглиблення ґрунтовних досліджень основних джерел достатку країни й суспільства.

Базовою засадою економіки знань є результативні знання та якісна освіта, які визначають здатність втілювати інтелектуальний капітал у результати господарської діяльності. Основна різниця між економікою знань та індустріальною економікою заключається у неперервному оновленні виробничих технологій та самовідновленні його «знаннєвих» факторів, які використовуються при економічному обміні, стрімкому оновленні та відносній доступності для вживання.

Основними рисами економіки, в основі якої лежить застосування «знаннєвих» факторів, виступає переважання галузей, які є високотехнологічними, та послуг інтелектуальної діяльності у загальній структурі ВВП, питому частку національного доходу формують інноваційна та технологічна рента, капіталізація компаній досягає високого рівня, формування основної вартості яких відбувається за рахунок інтелектуальної складової [7, с. 16].

Сьогодні економіка знань в найширшому сенсі, включає в себе три основних напрямки: науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки (НДДКР) та інновації, освіта і навчання, що беруть участь у формуванні людського капіталу, а також інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ).

Економіка знань відноситься до нового типу економіки, якому характерні зазначені переваги, а національна інноваційна система є інституційною основою, де передача знань здійснюється за рахунок інститутів (держава, технопарки, вищі навчальні заклади, підприємства тощо.). За таких умов довгостроковий стабільний розвиток можливий якщо дії економічних суб'єктів будуть економічно спрямовані.

У широкому сенсі економіку знань можна розглядати як:

- Інноваційну економіку, знання що дають можливість генерувати постійний потік нововведень.

- Постіндустріальну економіку, переважання частки сфери послуг над сферою виробництва.
- Інформаційну економіку, ключове значення займає інформація трансформована в знання.
- Глобальну мережеву економіку, опосередкування взаємодії між носіями знання відбувається за рахунок широких мережевих зв'язків в глобальних масштабах (ноюю інфраструктурою економіки виступає мережа Інтернет).

Головним ресурсом нової економіки є знання та інформація, які не є обмеженими на відміну від інших ресурсів та поглинаючись у споживанні, забезпечують зростання суспільної цінності. Основна умова, яка лімітує доступ до даного ресурсу є індивідуальні якості людини, зокрема такі як наявність або відсутність здатності до інтелектуальної активності, як форми накопичення, переробки та генерації нових знань, а не рівень доходу індивіда [10, с. 53].

Нова економіка зумовлює виникнення процесу інтелектуалізації праці, що у свою чергу спричиняє появу в трудовій діяльності багатьох завдань з невизначеною структурою, які вимагають нетипових інноваційних підходів і рішень у різноманітних аспектах професійної діяльності.

Інтелектуалізацію праці слід розглядати як зростання ролі та ваги розумової праці в суспільній, насичення усіх її видів функціями творчого характеру. Тобто існує зв'язок між інтелектуалізацією і творчістю, який виявляється у їхньому спільному компоненті — знаннях.

Нова економіка відкриває необмежені можливості для автоматизації виробництва, наукових досліджень, освіти, усіх видів соціально-побутового сервісу і спілкування людей. Це явище значно змінює економіку, ринки, сфери економічної діяльності, товари, послуги, їх потоки та ринок праці. Найхарактернішими рисами та закономірностями, які притаманні економіці знань є:

- інноваційний та глобальний характер економіки, підвищення ролі теоретичних і наукових знань;
- вдосконалення і створення нових інформаційно-комунікаційних, комп'ютеризованих і наукоємних технологій;
- виникнення нових методів і способів управління людським капіталом;
- розвиток соціальної та інформаційно-комунікаційної інфраструктури.

Зростають вимоги до якостей працівника, які висуваються сучасними технологічними умовами суспільного виробництва при формуванні нової економіки. Пріоритетними стають не тільки професійні але й особистісні, комунікаційні та інтелектуальні якості людини. Репродуктивна праця замінюється знаннями, а господарський розвиток приводиться у рух за рахунок процесу генерації знань та впровадження їх у життя. Знання стає для суспільства цінністю, а природничо-наукове та соціальне знання лежить в основі ефективного виробництва, розподілу, обміну та споживання благ, перетворюючи знання у нові знання, досвід у новий досвід, створюючи безпрецедентний виробничий потенціал [16, с. 27]. Для сучасної конкуренції притаманним є не скільки ефективність, скільки новаторство і гнучкість. На зміну концепції ефекту масштабу для масового виробництва приходять концепція гнучкої спеціалізації. Концепція ведення сучасного бізнесу, яка відповідає основним вимогам гнучкості, індивідуалізації та змінності змінюється за рахунок розповсюдження інформаційних технологій, прискорення життєвого циклу споживчих благ та глобальної зміни геометрії виробництва. Навички, знання, ініціатива та досвід кваліфікованих кадрів стають вирішальними у стратегії успіху підприємства. Ключовим чинником ефективності економічної системи, її технологічного та економічного прогресу, незалежно від обсягу коштів, інвестованих у виробниче обладнання і технологію, стає творчий потенціал працівників. Особливість характеру праці в економіці знання, якій властивий

дух інновацій та підприємництва, полягає в тому, що інвестиції спрямовуються в працівника інтелектуальної праці, забезпечуючи конкурентоспроможність організації. Процес відтворення людських здібностей, що організовується на індивідуальних засадах, переноситься із закладів освіти в фірми, розширюючи таким чином ринок коучингу. Проблемою фірми у цьому випадку є утримання у власному середовищі навченого, висококваліфікованого працівника, а проблемою працівника — явище самоексплуатації, коли людина вкладає в свою працю не тільки професіоналізм, а й усю себе. Від цього внеску залежить якість результатів її праці, проте таку якість неможливо виміряти загальним мірилом, її оцінка залежить від суспільного визнання.

З поширенням інформаційно-комунікаційних технологій відбуваються значні зміни у структурі зайнятості, виникають нові та зникають або динамічно модифікуються старі професії [17, с. 12]. Серед форм зайнятості, крім індустріальних гнучких форм, можна виділити інформаційні гнучкі форми зайнятості, які відображають зайнятість у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, що пов'язана зі створенням, збереженням, передачею, обробкою і управлінням інформацією (рис. 1.10).

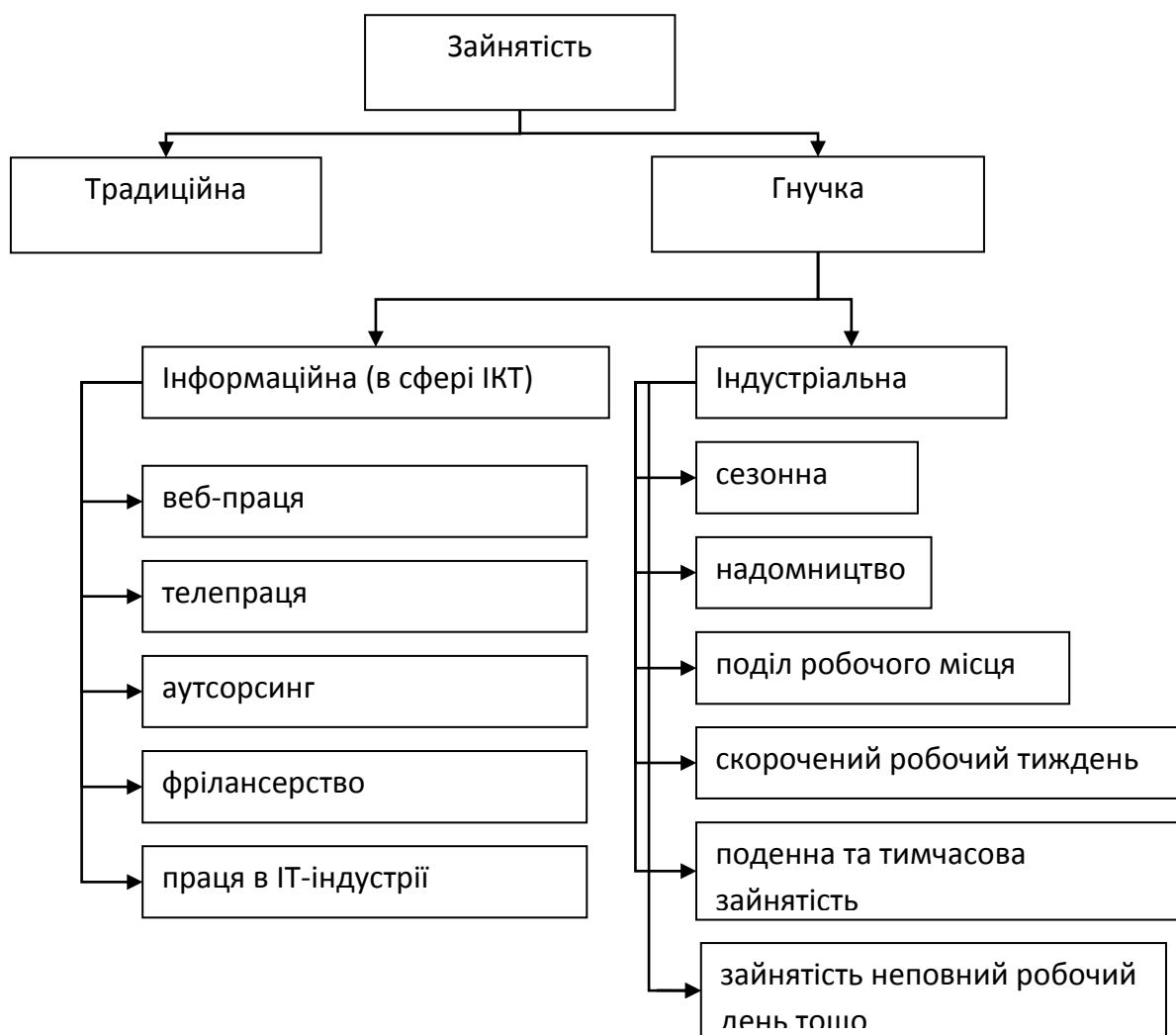


Рис. 1.10 Структура зайнятості в умовах формування нової економіки
[Складено автором самостійно]

Актуальними проблемами у соціально-трудої сфері за умов формування інноваційної економіки України є:

1. забезпечення повної та ефективної зайнятості економічно активного населення; збереження та розвиток людського потенціалу;
2. підвищення життєвого рівня населення;
3. врегулювання відносин у сфері зайнятості та інші [14].

Вирішення даних проблем набуває актуальності для України в умовах формування соціально орієнтованої економіки нового типу, що ставить за необхідність розвиток інноваційної зайнятості та національного ринку праці. Тому необхідним стає розробка та впровадження національної

підсистеми зайнятості населення, яка б забезпечила можливість реалізувати інноваційний людський потенціал.

Національна інноваційна підсистема зайнятості передбачає активний розвиток людського потенціалу із систематизованим використанням сучасних досягнень науково-технічного прогресу, що стає можливим за умов державного сприяння розвитку високотехнологічних галузей, інноваційних та інвестиційних проектів, та інвестування у людський потенціал [8, с. 50]. Такі процеси сприяють зростанню доданої вартості, що разом з розвитком та реалізацією людського потенціалу чинить позитивний вплив досягнення економічного зростання та інноваційного розвитку економіки (рис. 1.11).



Рис. 1.11 Логічна схема взаємозв'язку національної інноваційної підсистеми зайнятості та національної інноваційної системи економіки [Складено автором самостійно]

Національна інноваційна підсистема зайнятості є складовою національної інноваційної системи економіки та відображає взаємозв'язок функціонування інших підсистем, які передбачені Концепцією розвитку національної інноваційної системи: державного регулювання; освіти; генерації знань; інноваційної інфраструктури; виробництва. Адже зайнятість населення присутня у всіх підсистемах національної інноваційної системи і без наявності якої неможливе їх функціонування. Національна інноваційна підсистема зайнятості має бути сформована на основі взаємодії таких основних суб'єктів економіки, як держави, домашніх господарств, підприємств з використанням скоординованих ринкового та державного механізмів для регулювання економічних відносин на ринку праці (рис. 1.12). Основним суб'єктом у структурі національної інноваційної підсистеми зайнятості є людський потенціал інноваційної економіки, який реалізується на ринку праці через традиційні та гнучкі форми зайнятості [18, с. 557].

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

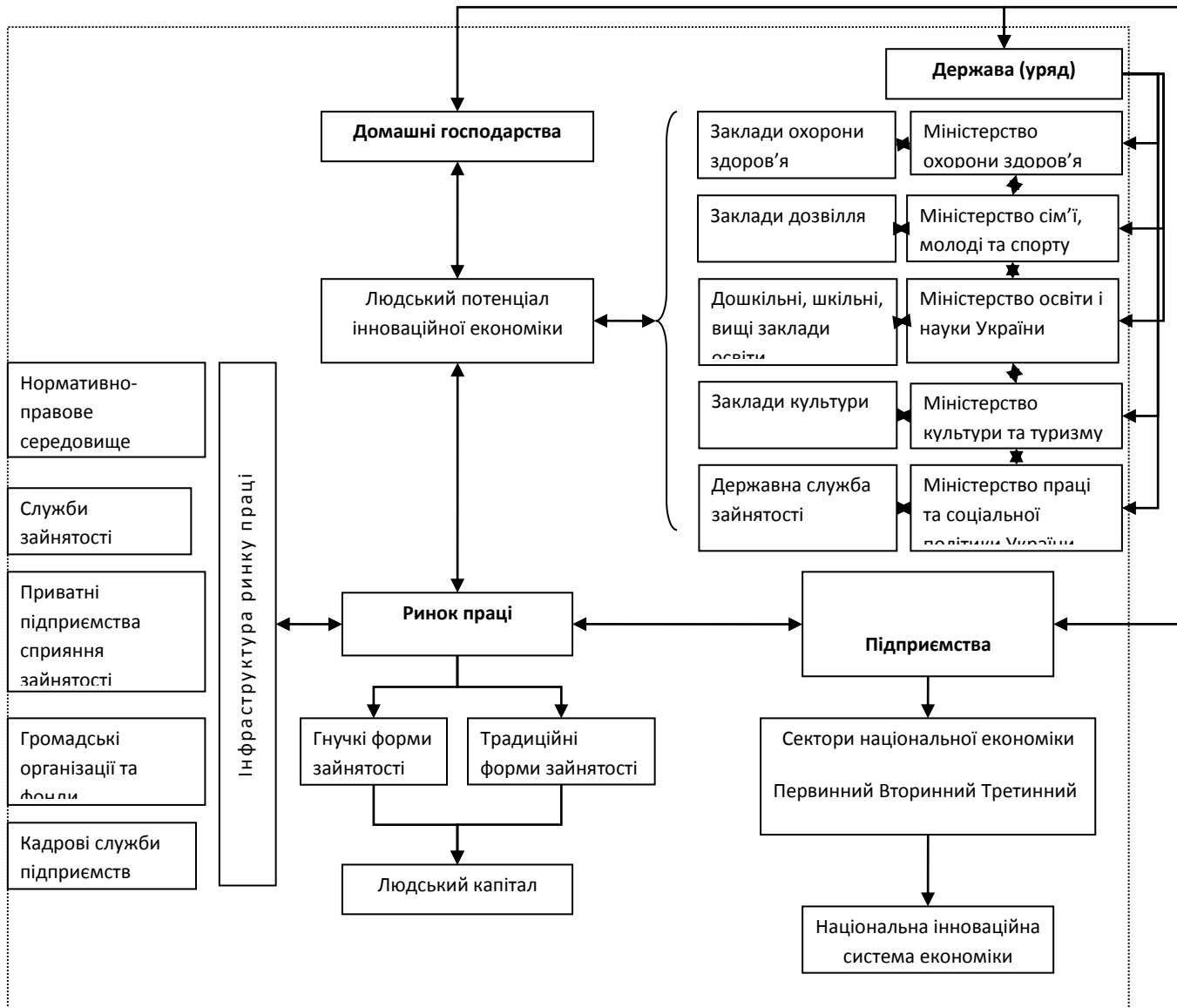


Рис. 1.12 Компонентна структура національної інноваційної підсистеми зайнятості (НІПЗ) [Складено автором самостійно]

В умовах формування інноваційної економіки необхідно створити нові висококваліфіковані або реорганізувати (модернізувати) старі робочі місця для реалізації потенціалу творчих висококваліфікованих працівників. Не втрачає актуальності і закон природного (ринкового) відбору: в умовах ринку виживають сильніші, але це ніяк не означає, що слабші учасники ринку приречені. Конкуренція спонукає суб'єктів ринку удосконалюватися, розвиватися та ефективно працювати. Над підвищенням рівня зайнятості потрібно працювати ще зі шкільної лави, тобто проводити ефективну профорієнтаційну роботу, для формування свідомого вибору майбутньої

професії випускниками, які зможуть реалізувати свої здібності [21, с. 30]. Дослідивши основні аспекти державної політики зайнятості, можна окреслити головні напрямки удосконалення механізму її регулювання: підвищення рівня зайнятості; зростання продуктивної зайнятості, що передбачає забезпечення працівника максимально комфортними умовами праці для максимально можливої реалізації та віддачі; скорочення обсягів прихованого безробіття та витрат робочого часу; збереження потенціалу людських ресурсів; забезпечення соціального захисту працівників; розвиток конкуренції; створення нових висококваліфікованих робочих місць; навчання та підвищення кваліфікації незайнятих; збалансування попиту і пропозиції послуг праці на ринку праці.

Висновки до I розділу

1. Зайнятість інноваційного типу пов'язана зі становленням і розвитком «нової економіки». Ми розглядаємо «нову економіку» як економіку, орієнтовану на пріоритетне використання людського капіталу, «виробництво» нових знань, втілених у принципово нових технологіях, товарах, послугах, практиках управління, що стають основою конкурентоспроможності сучасної економіки в умовах глобального ринку і забезпечують високі якісні та кількісні показники економічної динаміки.

2. В умовах «економіки знань» відбуваються кардинальні зміни у змісті й характері праці, організації праці, структурі зайнятості, сегментації ринку праці, якості робочої сили і соціально-трудовах відносин в організаціях, оцінці праці, інститутах і механізмах зайнятості та ін.

3. Категорія «інноваційна занятість» розглядається нами як складна система економічних, соціальних, організаційних та правових відносин між суб'єктами з приводу включення та участі в суспільно-корисній діяльності на відповідних робочих місцях з метою забезпечення розвитку людського

потенціалу на індивідуальному та суспільному рівнях і задоволення потреб суспільного виробництва у відповідних людських ресурсах.

4. Управління зайнятістю передбачає цілеспрямований, організаційний вплив держави на систему відносин зайнятості з метою забезпечення ефективної зайнятості.

5. Об'єктом управління зайнятістю є сукупність соціально-економічних та інших відносин з приводу участі населення в трудовій діяльності. Механізм управління зайнятістю – сукупність суб'єктів, методів, інструментів, за допомогою яких здійснюється вплив на процеси формування і ефективного використання людського потенціалу в сфері зайнятості.

6. Розвиток зайнятості інноваційного типу пов'язаний з поглибленням сегментації ринку праці на основі нових її критеріїв; підвищенням конкурентоспроможності об'єктів ринку праці; структурним безробіттям; супроводжується виникненням «ефекту гнучкої кар'єри» та ін.

II. Дослідження процесів формування потреб населення у нестандартних формах зайнятості регіону

2.1 Програма дослідження потреби різних груп населення в нестандартних формах зайнятості

В умовах швидкого зростання безробіття стає очевидним, що необхідність трудового потенціалу та працевлаштування незайнятого населення в колишніх масштабах, що відповідають умовам трудодефіцитної економіки, є нездійсненим завданням. У зв'язку з цим створення ефективної системи передбачає широке використання її нестандартних форм, а саме: часткової зайнятості, надомної праці, роботи за сумісництвом, тимчасової (сезонної) роботи. Науково обґрунтоване застосування на практиці даних форм зайнятості дозволить значно розширити можливості працевлаштування і, тим самим, скоротити період пошуку роботи для окремих представників соціально-демографічних та соціально-професійних груп населення регіону, а також призупинити збільшення чисельності безробітних за рахунок збереження існуючих робочих місць [11, с. 158]. Очевидно, що без розробки методологічних основ розвитку нестандартних форм зайнятості на рівні держави рішення даних завдань вельми проблематично. Дослідження, що проводилися в останні роки науковими інститутами та фахівцями в галузі зайнятості, як правило, присвячуються таким її аспектам як: виявлення соціального портрета безробітного; оцінки працівниками перспектив подальшої професійної діяльності в рамках свого підприємства; поведінки людини у разі втрати роботи; оцінки роботодавців перспектив зайнятості працівників на підприємствах; визначення стану регіональних ринків праці і т.п. Важливість подібних досліджень в сучасних умовах важко переоцінити. Однак, на наш погляд, недостатня увага приділена проблемі адаптації населення регіону в умовах ринку праці, пов'язаної з більш гнучкими (порівняно зі стандартною зайнятістю) формами використання їх трудового потенціалу. Це і обумовлює необхідність дослідження потреб населення у працевлаштуванні на нестандартних умовах зайнятості. Без аналізу даних

потреб не можливо розробити ефективні заходи щодо створення ринкової структури зайнятості.

Соціально-трудові відносини є комплексом взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями, які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників. Вони передбачають створення умов для гідної соціально захищеної праці, а саме: стабільну та вільну зайнятість, безпеку умов праці, гарантії щодо певного рівня її оплати, відновлення професійних навичок. Одним із важливих напрямків державної політики є удосконалення системи соціально-трудова відносин через підвищення рівня зайнятості населення та забезпечення належної оплати праці працівників [14].

Зайнятість як соціально-економічна категорія – це сукупність економічних, правових, соціальних та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та їх участю в суспільно корисній діяльності, що приносить їм заробіток або дохід. За даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності, за методологією МОП, кількість зайнятого населення Тернопільської області (табл. 2.1) віком 15-70 років у 2013 році порівняно з 2000 роком зросла на 33,5 тис. осіб або на 8,18% та становила 442,9 тис. осіб [82]. Проте кількість найманих працівників підприємств, установ та організацій скоротилася на 128,9 тис. осіб або на 38,93% та становить у 2013 році 201,6 тис. осіб. Слід також зазначити про суттєве скорочення кількості зайнятих у промисловості, сільському, лісовому та рибному господарствах. Зокрема кількість зайнятих у промисловості скоротилася на 28,1 тис. осіб (44,1%) та сільському, лісовому та рибному господарствах на 92 тис. осіб (86,3%). Динаміку зайнятого населення за 2000-2013 роки подано на рисунку 2.1. Рівень зайнятості населення віком 15-70 років у 2013 році порівняно з 2012 роком збільшився з 55,5% до 56,2%, а у населення працездатного віку – з 60,3% до 60,4%.

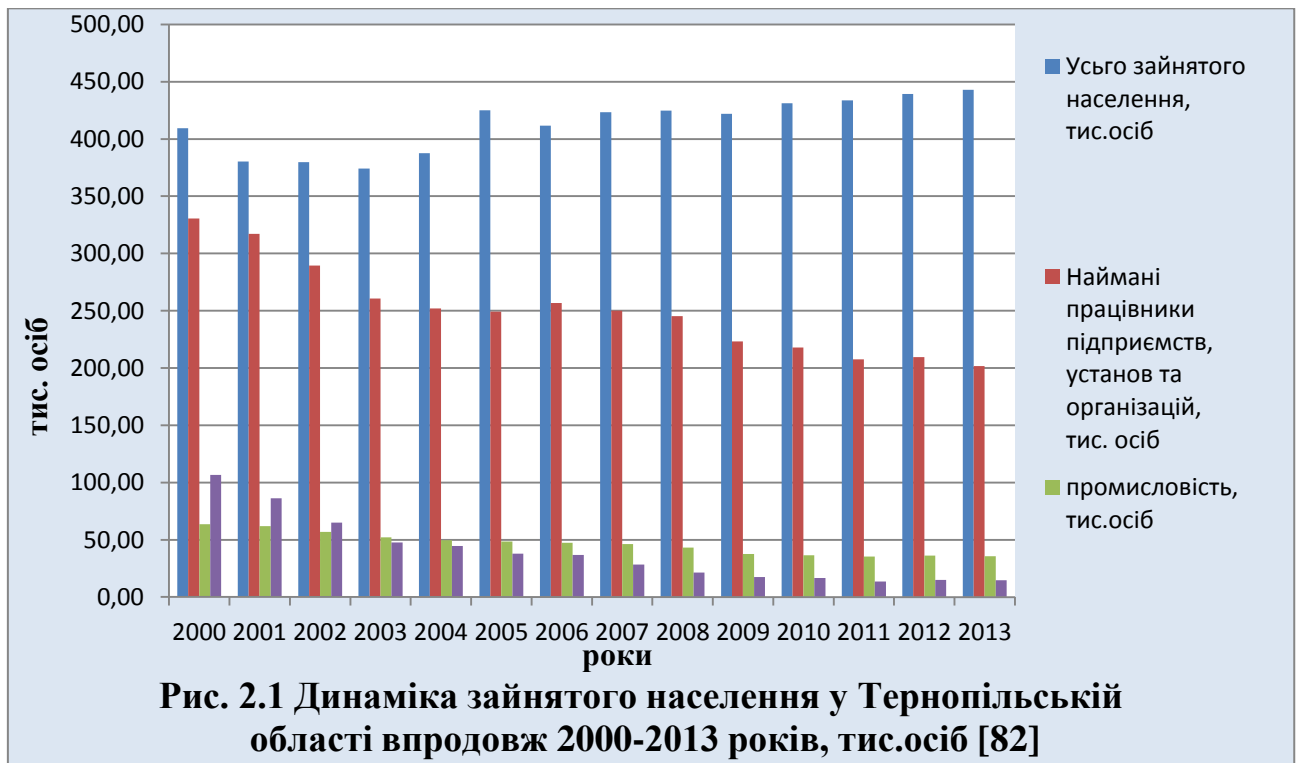
Однак слід відмітити, що Тернопільська область і надалі продовжує займати одне з останніх місць за рівнем зайнятості серед регіонів України, її показник менший від середнього рівня по Україні на 4,1 в.п.

Таблиця 2.1

Зайнятість населення у Тернопільській області впродовж 2000-2013 років [82]

Рік	Усього зайнятого, тис. осіб	Наймані працівники підприємств, установ та організацій, тис. осіб	У тому числі			
			промисловість		сільське, лісове та рибне господарство	
			тис. осіб	відсотків до загальної кількості зайнятих	тис. осіб	відсотків до загальної кількості зайнятих
2000	409,4	330,5	63,7	15,6	106,6	26,0
2001	380,3	317,0	61,8	16,3	86,2	22,7
2002	379,7	289,5	57,0	15,0	64,9	17,1
2003	374,1	260,7	52,0	13,9	47,8	12,8
2004	387,7	252,0	49,6	12,8	44,7	11,5
2005	425,1	249,2	48,6	11,4	38,0	8,9
2006	411,7	256,7	47,5	11,5	36,7	8,9
2007	423,5	250,0	46,4	11,0	28,5	6,7
2008	424,9	245,3	43,3	10,2	21,3	5,0
2009	422,1	223,3	37,5	8,9	17,6	4,2
2010	431,3	217,8	36,4	8,4	16,5	3,8
2011	433,6	207,6	35,5	8,2	13,6	3,1
2012	439,4	209,5	36,2	8,2	15,0	3,4
2013	442,9	201,6	35,6	8,0	14,6	3,3

Середньооблікова кількість штатних працівників за видами економічної діяльності скоротилася у 2013 році порівняно з 2010 роком на 11187 осіб (6,1%) та з 2012 роком на 3012 осіб (1,72%) (додаток 2.1).



У 2013 році кожен третій громадянин працював у сільському, лісовому та рибному господарстві, кожен шостий – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, кожен дев'ятий – в освіті (табл. 2.2).

Збільшення кількості зайнятих у 2013 році порівняно з 2012 роком відбулося в основному за рахунок збільшення зайнятих у сільському, лісовому рибному господарстві (на 3,3%) та наданні інших видів послуг (на 1,8%).

Водночас слід відмітити, що кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій в 2013 році порівняно зменшилася на 3,8% і становила 201,6% тис. осіб, або 45,5% усіх зайнятих.

Значне скорочення кількості найманих працівників спостерігалось у оптовій та роздрібній торгівлі; ремонтні автотранспортних засобів і мотоциклів (на 17,8%) та професій, науковій та технічній діяльності (на 17,1%). Серед найманих працівників кожен четвертий працював у освіті,

майже кожен шостий – в промисловості, кожен сьомий – в охороні здоров'я та надання соціальної допомоги.

Таблиця 2.2

Зайнятість населення у Тернопільській області впродовж 2012-2013 років за видами економічної діяльності [82]

(тис. осіб)

Види економічної діяльності	Усього зайнято		У тому числі наймані працівники підприємств, установ та організацій	
	2012	2013	2012	2013
Усього	439,4	442,9	209,5	201,6
Сільське, лісове та рибне господарство	143,6	148,3	15,0	14,6
Промисловість	42,0	41,2	36,2	35,6
у тому числі				
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	1,3	1,4	1,2	1,3
переробна промисловість	32,4	32,2	26,7	26,9
Будівництво	15,8	16,0	6,4	6,3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	72,2	73,1	14,6	12,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	19,0	18,9	12,6	11,3
Тимчасове розміщення й організація харчування	8,5	8,4	1,3	1,2
Інформація та телекомунікації	3,6	3,6	3,0	3,0
Фінансова та страхова діяльність	3,8	3,7	3,7	3,3
Операції з нерухомим майном	3,6	3,5	2,4	2,3
Професійна, наукова та технічна діяльність	6,2	6,1	4,1	3,4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	4,4	4,4	3,8	3,8
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	21,0	21,1	21,0	21,1
Освіта	47,5	47,0	47,4	46,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	29,9	29,2	29,3	28,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	6,9	6,8	6,2	5,9
Надання інших видів послуг	11,4	11,6	2,5	2,5

Для виявлення потреб різноманітних соціальних груп населення Тернопільської області в працевлаштуванні на умовах нестандартних форм зайнятості проаналізуємо кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості. Вимушена неповна зайнятість спричинена економічними мотивами: скороченням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки, а також неможливістю знайти роботу на повний робочий день. Вимушена неповна зайнятість із зменшенням заробітної плати у зв'язку зі зниженням ділової активності підприємства МОП визначає як скорочений робочий час або часткове безробіття. А робочий тиждень, якщо його тривалість значно менша за нормальну і за цим режимом працюють на постійній і добровільній основі, вважається неповним робочим тижнем. Загальний підхід до визначення вимушеної неповної зайнятості ґрунтується на положеннях 44-ї, 166-ї та 168-ї конвенцій МОП. Зокрема, у 166-й зазначено: якщо вважається, що тимчасове скорочення нормальної тривалості робочого часу не може запобігти звільненню у зв'язку з тимчасовими економічними труднощами або звести їх кількість до мінімуму, то необхідно розглянути можливість часткової компенсації втрат у заробітній платі за невідпрацьовані нормальні години робочого часу, що фінансуються згідно з національним законодавством та практикою. В Україні вимушена неповна зайнятість не регламентована законом, що призводить до порушення міжнародних норм. Так, згідно із Законом України "Про зайнятість населення" працюючі в умовах повного і неповного робочого часу належать до однієї категорії зайнятого населення. Неповна зайнятість може мати й добровільний характер, зумовлений соціальними причинами. Це, як правило, стосується молоді, яка поєднує навчання з працею; матерів, які поєднують виховання дітей з працею; осіб, які за станом здоров'я не мають можливості працювати повний робочий день. Кількість працівників в Тернопільській області, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, за видами економічної діяльності за 2010-2013 роки подано нами в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Динаміка кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості за видами економічної діяльності у Тернопільській області впродовж 2010-2013 років осіб[70]

	Знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)				Переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Усього	7753	6122	3021	2595	25249	18236	14449	12477
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	257	54	45	156	1306	649	387	94
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	7	18	52	7	559	209	346	157
Рибальство, рибництво	-	-	-	-	40	20	6	-
Промисловість	5114	3242	1429	1293	10793	8136	6838	5723
Будівництво	1670	1775	1123	889	3468	2302	1702	1781
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	62	516	100	19	2108	1169	214	389
Діяльність готелів та ресторанів	-	-	-	-	164	194	67	-
Діяльність транспорту та зв'язку	62	66	-	160	5109	4029	3930	3645
Фінансова діяльність	-	-	-	-	7	3	-	-
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	256	149	190	5	1130	765	492	51
з них дослідження і розробки	67	68	85	-	306	116	68	87
Державне управління	8	-	-	-	13	72	3	2
Освіта	85	-	-	21	21	80	77	36
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	118	144	-	-	135	378	61	61
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	114	158	82	1	396	230	326	47
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	40	78	-	-	21	-	-	-

У 2012 році кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) зменшилась у порівнянні з 2010 роком на 4732 особи (61,03%) і становить 3021 особу та з 2011 роком на 3101 особу (50,65%).

Кількість працівників переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) у 2012 році скоротилася на 10800 осіб (42,77%) порівняно з 2010 роком і становить 14449 осіб та з 2011 роком на 3787 (20,77%).

У 2013 році кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) становила 2595 осіб. Кожен другий працівник промисловості та кожен третій працівник будівництва, 6,1% працівників сільського господарства, 6,2% працівників транспорту та складських приміщень, 1,6% працівників адміністративного та допоміжного обслуговування, 0,8% працівників освіти та 0,7% працівників оптової та роздрібної торгівлі.

Кількість працівників переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) у 2013 році становила 12477 осіб (7,2% середньооблікової кількості штатних працівників), зокрема кожен другий працівник промисловості, кожен третій працівник транспорту та кожен п'ятий працівник будівництва.

Динаміка кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, за видами промислової діяльності подано нами в табл. 2.4, відповідно до якої найбільша кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати була у переробній промисловості 79,8% (зокрема: неметалевої мінеральної продукції – 37,4%; виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – 9,5%; виробництва одягу, хутра та виробів з хутра – 7,7%; виробництво машин та устаткування – 9,6%), та добувній промисловості 20,15%.

Кількість працівників переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) у добувній промисловості становила 604 особи (8,8%), та у переробній промисловості 6234 особи (91,16%), зокрема 1667 працівників (24,4%) виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, та 1895 (27,7%) працівників виробництва електричного, електронного та оптичного устаткування.

Таблиця 2.4

Динаміка кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості за видами промислової діяльності у Тернопільській області впродовж 2010-2013 років [70]

(осіб)

	Знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)			Переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Промисловість	5114	3242	1429	10793	8136	6838
Добувна промисловість	294	147	288	637	570	604
добування паливно-енергетичних корисних копалин	-	-	-	-	-	-
добування корисних копалин, крім паливно-енергетичних	294	147	288	637	570	604
Переробна промисловість	4521	3095	1141	10088	7566	6234
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	1025	678	137	2891	2076	1667
текстильне виробництво, виробництво одягу, хутра та виробів з хутра	303	174	111	1480	1219	1269
виробництво шкіри та інших матеріалів	-	-	-	-	-	-
оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів	76	117	92	161	253	144
целюлозно паперове виробництво, видавнича діяльність	14	-	12	190	39	166
виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	... ¹	... ¹	... ¹	... ¹	... ¹	... ¹
хімічне виробництво	63	-	-	52	37	-
виробництво гумових та пластмасових виробів	60	143	64	273	6	15
виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	691	628	534	1423	1441	534
металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	115	-	-	115	65	-
виробництво машин та устаткування	75	434	137	331	124	252
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	1294	135	25	2323	2058	1895
виробництво транспортних засобів та устаткування	84	49	29	47	56	27
інші галузі промисловості	721	737	-	802	192	265
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	299	-	-	68	-	-

Нами проаналізовано також динаміку рівня вимушеної неповної зайнятості за видами економічної діяльності у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників відповідного виду діяльності (табл. 2.5) і отримано наступні результати: відсоток працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) в загальному по Тернопільській області склав 1,7% у 2012 році. Найвищим даний показник є у діяльності пов'язаній із дослідженнями та розробками і складає 29,5%, будівництві – 24,5%, та у промисловості 4,5% до середньої кількості штатних працівників відповідного виду діяльності.

Кількість переведених працівників з економічних причин на неповний робочий (тиждень) у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників відповідного виду діяльності у загальному по Тернопільській області становить 8,2%, зокрема у будівництві – 37,1%, діяльності транспорту та зв'язку 31,2%, лісовому господарстві – 28,5%, дослідженнях та розробках – 23,6% та промисловості – 21,8%.

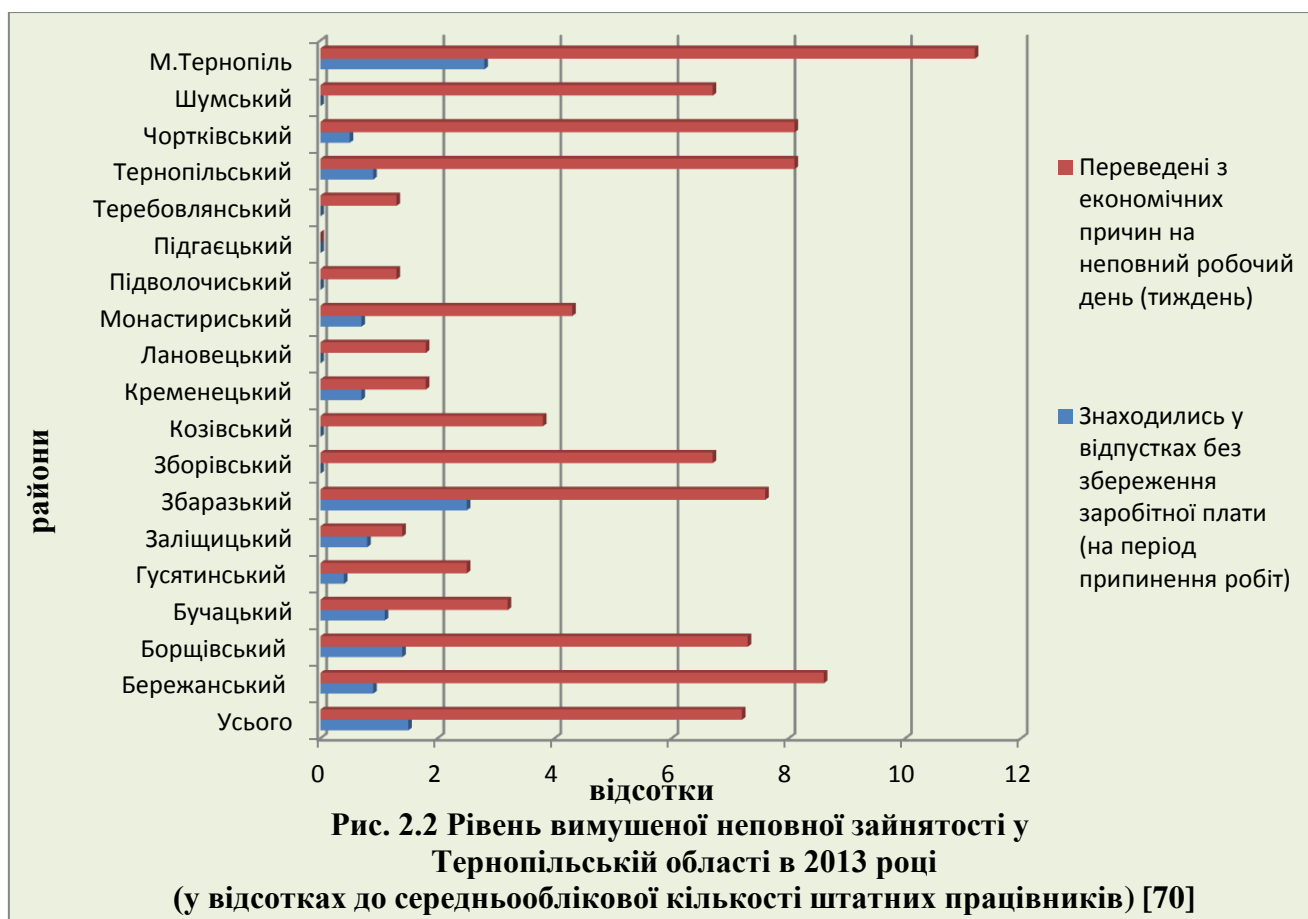
Всього в Тернопільській області за 2013 рік 2595 осіб знаходилось у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт). Найбільша кількість таких працівників у м. Тернопіль – 1898 осіб, Збаразькому районі – 146 особи, Тернопільському – 121 особа, Борщівському – 99 осіб, Кременецькому – 55 осіб та Бережанському – 49 осіб (рис. 2.2). Кількість працівників переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) всього в Тернопільській області склала 12477 осіб, зокрема в м. Тернопіль – 7519 осіб, Тернопільському районі – 1041 особа, Чортківському – 741 особа, Борщівському – 524 особи, Бережанському – 463 особи, Збаразькому – 452 особи, Зборівському – 304 особи, Шумському – 237 осіб, Гусятинському – 236 осіб та Буцацькому – 230 осіб (додаток 3).

Таблиця 2.5

Динаміка рівня вимушеної неповної зайнятості за видами економічної діяльності у Тернопільській області у 2010-2013 роках [70]

	У відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників відповідного виду діяльності					
	Знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)			Переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Усього	4,2	3,4	1,7	13,8	10,1	8,2
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	2,2	0,5	0,4	11,0	6,1	3,4
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	0,6	2,0	4,3	50,9	23,4	28,5
Рибальство, рибництво	-	-	-	62,5	35,7	18,8
Промисловість	16,0	9,9	4,5	33,9	24,9	21,8
Будівництво	27,6	33,6	24,5	57,4	43,5	37,1
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	0,6	4,3	0,9	19,7	9,7	2,0
Діяльність готелів та ресторанів	-	-	-	21,5	24,9	7,3
Діяльність транспорту та зв'язку	0,5	0,5	-	38,7	32,4	31,2
Фінансова діяльність	-	-	-	0,2	0,1	-
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	3,4	3,0	3,2	15,0	15,3	8,3
з них дослідження і розробки	6,8	12,6	29,5	31,0	21,6	23,6
Державне управління	0,1	-	-	0,1	0,6	0,0
Освіта	0,2	-	-	0,0	0,2	0,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,4	0,5	-	0,4	1,3	0,2
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	1,2	1,8	1,0	4,3	2,6	4,1
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	0,5	1,1	-	0,3	-	-

Виходячи із наведених розрахунків спостерігаються значні втрати робочого часу працівників з причин перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості (табл. 2.6), і як наслідок відбувається скорочення заробітної плати працівників.



У 2013 році порівняно з 2012 роком втрати робочого часу за рахунок перебування працівника у відпустці без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) скоротилися на 31 год. (7,5%) і склали 379 год. у загальному по області. Невідпрацьований час штатними працівниками у зв'язку з переведенням з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) становив у 2012 році у Тернопільській області 386 год., що на 103 год. (36,4%) більше попереднього року. Найбільші втрати робочого часу за рахунок вимушеної неповної зайнятості спостерігались у промисловості, будівництві, торгівлі, діяльності транспорту та зв'язку, діяльності пов'язаній із дослідженнями та розробками а також у сфері культури та спорту. Також слід зазначити про значне переведення на неповний робочий день працівників діяльності готелів та ресторанів, фінансової діяльності, державного управління та освіти.

Динаміка втрат робочого часу працівників з причин перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості за видами економічної діяльності у Тернопільській області впродовж 2010-2013 років [70]

(годин)

	Невідпрацьований час (в середньому за рік) штатним працівником, який							
	Знаходився у відпустці без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)				Переведений з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Усього	236	244	410	379	347	296	283	386
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	66	192	111	212	216	206	573	235
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	182	47	82	-	90	33	48	-
Рибальство, рибництво	-	-	-	-	280	360	134	-
Промисловість	198	224	550	439	421	409	384	550
Будівництво	402	350	381	384	433	273	283	449
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	69	144	42	42	324	322	338	200
Діяльність готелів та ресторанів	-	-	-	-	399	580	1023	-
Діяльність транспорту та зв'язку	52	107	-	27	226	86	54	103
Фінансова діяльність	-	-	-	-	347	120	-	-
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	331	122	30	32	284	372	568	615
з них дослідження і розробки	87	146	8	-	299	258	301	349
Державне управління	141	-	-	-	334	45	430	720
Освіта	79	-	-	6	810	173	47	8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	108	143	-	-	134	325	467	293
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	84	86	57	148	258	162	232	920
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	116	93	-	-	649	-	-	567

Обсяг невідпрацьованого часу штатними працівниками за видами економічної діяльності промисловості в 2013 році становить 439 годин за рахунок передування у відпустках без збереження заробітної плати та переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) 550 годин (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Динаміка втрат робочого часу працівників з причин перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості за видами промислової діяльності у Тернопільській області у 2010-2013 роках [70]

(годин)

	Невідпрацьований час (в середньому за рік) штатним працівником, який							
	Знаходився у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)				Переведений з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Промисловість	198	224	550	439	421	409	384	550
Добувна промисловість	170	119	145	144	235	307	275	341
добування паливно-енергетичних корисних копалин	-	-			-	-		-
добування корисних копалин, крім паливно-енергетичних	170	119	145		235	307	275	
Переробна промисловість	211	229	653	455	436	416	394	589
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	252	396	943	39	410	306	400	357
текстильне виробництво, виробництво одягу , хутра та виробів з хутра	191	201	603	664	778	624	391	1027
виробництво шкіри та інших матеріалів	-	-		-	-	-		-
оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів	128	57	757	743	493	303	553	458
целюлозно паперове виробництво, видавнича діяльність	77	-	105	220	213	194	68	130
виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	... ¹	... ¹	... ¹	... ¹	... ¹	... ¹	... ¹	... ¹
хімічне виробництво	39	-		1552	1100	480	-	1235
виробництво гумових та пластмасових виробів	728	340	816	383	437	375	220	367
виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	243	219	629	124	374	398	507	471
металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	64	-			228	359	-	
виробництво машин та устаткування	246	182	203	50	433	489	401	95
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	42	195	872	54	405	462	1895	337
виробництво транспортних засобів та устаткування	1720	760	1374	1335	315	614	856	435
інші галузі промисловості	261	97		197	131	48	207	567
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	32	-			59	-		272

Найбільше втрат робочого часу працівників з причин перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості у Тернопільській області за галузями зафіксовано у виробництві хімічних речовин та хімічної продукції – 2787 год.; виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри – 1691 год.; виробництві автотранспортних засобів 1770 год.; виробництві паперу та поліграфічній діяльності – 1551 год.

Проаналізувавши зайнятість населення, кількість працівників які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості відповідно за видами економічної діяльності та промисловості, а також втрат робочого часу пов'язаних з зазначеними причинами ми дослідили основні причини використання працівниками нестандартних форм зайнятості та окреслили шляхи для дослідження мотивації різних груп населення при виборі роботи в умовах нестандартних режимів праці.

2.2 Мотивація різних груп населення при виборі роботи на умовах нестандартних режимів праці

Зайнятість на умовах неповного робочого часу надає очевидні можливості для додаткового працевлаштування. Значна частина працівників підприємств, де адміністративно встановлений даний режим робочого часу впродовж дня або тижня, мають необхідність працювати за сумісництвом. Крім цього, безробітні, у яких виникають труднощі при працевлаштуванні на прийнятних для них умовах, схильні розглядати можливості працевлаштування на декількох робочих місцях. У зв'язку з цим ми вважаємо доцільним розпочати аналіз мотивації вибору працівниками нестандартних форм зайнятості з визначення кількості працівників, які найняті на роботу на умовах неповної зайнятості, за видами економічної діяльності.

Відповідно до даних таблиці 2.8 в Тернопільській області протягом 2012 року прийнято 19931 особу (11,2% облікової кількості штатних працівників) на умовах неповної зайнятості та 18978 осіб у 2013 році (10,7%).

Найбільша кількість працівників на умовах неповної зайнятості в 2013 році працювали в: освіті – 9276 осіб (18,9% середньооблікової кількості штатних працівників); охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 3015 осіб (10,0%); транспорті – 1703 особи (16,8%); промисловості – 1294 особи (4,1%); мистецтві та спорті – 1323 особи (23,2%). Найменша кількість працівників на умовах неповної зайнятості працюють в організації харчування – 3 особи (0,4%) та діяльності пов'язаній з науковими дослідженнями та розробками – 17 осіб (4,9%).

Левову частку працівників, які працюють на неповній зайнятості у Тернопільській області складають жінки 14053 особи або 74,04% від загальної кількості. Неповна зайнятість задовольняє жінок з ряду причин, зокрема жінки мають можливість зберегти участь у суспільному виробництві, а разом із цим отримувати власний грошовий дохід, реалізувати у працю наявні здібності, знання та досвід, задовольняти потреби в соціальних зв'язках і відносинах, при цьому маючи достатньо вільного часу для виховання дітей, виконання сімейно-побутових обов'язків, саморозвитку а також підвищення рівня освіти та кваліфікації.

Таблиця 2.8

Кількість працівників, які прийняті на роботу на умовах неповної зайнятості, за видами економічної діяльності у Тернопільській області за 2012-2013 роки [70]

	Усього				З них жінки			
	осіб		У відсотках до облікової кількості штатних працівників		осіб		У відсотках до облікової кількості штатних працівників	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Усього	19931	18978	11,2	10,7	15024	18978	14,4	13,5
Сільське, лісове та рибне господарство	309	360	3,0	3,3	153	122	5,4	4,6
Промисловість	1366	1294	4,5	4,1	720	562	6,4	4,9
Будівництво	122	108	2,9	2,6	33	30	5,1	5,1
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	811	584	7,7	6,9	458	393	9,0	9,7
Діяльність готелів та ресторанів	87	-	10,2	-	76	-	11,1	-
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1778	1703	13,9	16,8	15,81	1513	31,7	37,0
Тимчасове розміщування й організація харчування	-	3	-	0,4	-	2	-	0,4
Інформація та телекомунікації	-	58	-	2,4	-	28	-	3,1
Фінансова та страхова діяльність	129	88	4,2	3,0	107	68	4,9	3,2
Операції з нерухомим майном	634	151	10,2	11,5	285	66	10,9	10,3
Професійна, наукова та технічна діяльність	-	98	-	4,8	-	51	-	5,0
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	648	564	5,1	4,1	526	412	6,2	18,3
Освіта	9550	9276	19,7	18,9	7430	7190	20,6	19,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3109	3015	10,3	10,0	2588	2482	10,4	10,0
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1388	1323	17,9	23,2	1065	997	21,9	24,7

Для аналізу втрат робочого часу проаналізуємо використання фонду робочого часу працівників за видами економічної діяльності в 2012 році у Тернопільській області (табл. 2.9). Частка відпрацьованого часу у загальній структурі фонду робочого часу складає 86,82% (1573 год.), а частка невідпрацьованого робочого часу – 13,44% (244 год.). Основними причинами неефективного використання фонду робочого часу є наступні: щорічні відпустки (основні та додаткові), які складають 66,4% невідпрацьованого часу; тимчасова непрацездатність – 13,5%; відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін – 4,9%; відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) – 2,9%; переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) – 9,4% та інші причини – 2,4%. Найбільша частка невідпрацьованого часу була зафіксована у промисловості (326 год.), будівництві (374 год.), діяльності транспорту та зв'язку (250 год.), діяльності пов'язаній із дослідженнями та розробками (294 год.) та охороні здоров'я (249 год.). Найменші втрати фонду робочого часу були у сільському господарстві – 135 год., та торгівлі – 149 год.

Що стосується структури фонду робочого часу за видами економічної діяльності промисловості то у 2013 році у Тернопільській області частка невідпрацьованого робочого часу складає 17,3%, з яких: щорічні відпустки складають 7,1%, тимчасова непрацездатність 2,1%, відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін 0,9%, переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) 5,1% та інші причини 0,6%. Що стосується промисловості, то найбільша частка невідпрацьованого часу спостерігалась у виробництві хімічних речовин та хімічної продукції – 69,9%, виробництві комп'ютерів, електричної та оптичної продукції – 55,8% та виробництві одягу, шкіри та виробів із шкіри та інших матеріалів – 35,7%. Найменші втрати робочого часу були у виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – 12% та виробництві готових металевих виробів – 12,1%. Дані щодо структури фонду робочого часу за видами діяльності промисловості представлені нами у додатку 3.

Таблиця 2.9

Використання фонду робочого часу працівників за видами економічної діяльності у Тернопільській області 2012 році [69]

	У середньому на одного штатного працівника, год				
	Фонд робочого часу(явки та неявки)	відпрацьовано	Невідпрацьованого		
			усього	З нього за причинами	
				Щорічні відпустки(основні та додаткові)	Тимчасова непрацездатність
Усього	1816	1573	244	162	33
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	1845	1710	135	91	23
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	1890	1642	249	137	42
Рибальство, рибництво	1749	1504	245	193	20
Промисловість	1937	1611	326	144	39
Будівництво	1941	1567	374	118	30
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	1899	1750	149	107	25
Діяльність готелів та ресторанів	1930	1741	189	77	29
Діяльність транспорту та зв'язку	1887	1637	250	137	47
Фінансова діяльність	1953	1787	166	129	34
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	1845	1648	197	107	31
з них дослідження і розробки	1949	1655	294	126	44
Державне управління	1906	1671	235	179	46
Освіта	1597	1361	237	204	25
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1887	1638	249	195	37
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	1773	1560	214	162	29
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	1744	1543	201	163	27

Продовження 2.9

	У середньому на одного штатного працівника, год			
	не відпрацьовано			
	З нього за причинами			
	Відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін	Відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)	Переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	Інші причини
Усього	12	7	23	6
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	2	-	19	-
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	44	3	14	8
Рибальство, рибництво	-	-	25	7
Промисловість	20	25	84	15
Будівництво	25	93	105	3
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	8	-	7	1
Діяльність готелів та ресторанів	9	-	75	-
Діяльність транспорту та зв'язку	34	-	17	15
Фінансова діяльність	2	-	-	2
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	9	1	47	2
з них дослідження і розробки	40	2	71	11
Державне управління	5	-	-	4
Освіта	6	-	-	3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	11	-	1	4
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	10	1	10	2
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	9	-	-	2

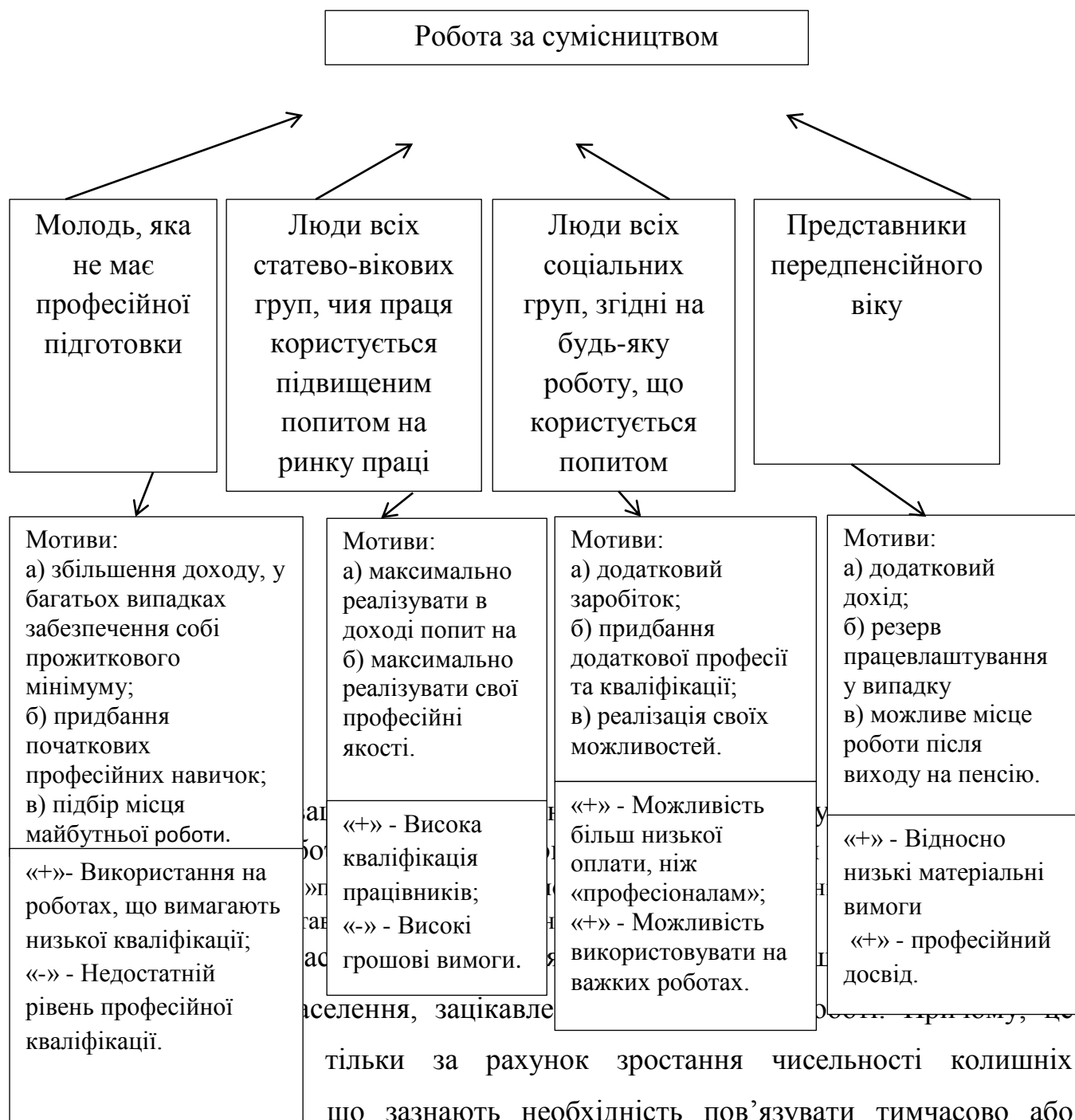
Наші дослідження дозволяють виділити групи населення, що надають перевагу працевлаштуванню на умовах нестандартних режимів праці в силу особливостей їх соціальної ролі в суспільстві. Зокрема, виконання функцій, пов'язаних з вихованням дітей, робить доцільним при розгляді питань мотивації вибору часткової форми зайнятості виділення групи жінок, які мають малолітніх дітей, із загальної сукупності працездатного населення. Крім того, в окрему групу слід віднести молодих людей, що не визначили сферу своєї професійної діяльності. Їх добровільний вибір часткової зайнятості (крім отримання доходу), в основному, пов'язаний з наявністю вільного часу, що дає їм можливість отримати професійну підготовку, спробувати свої сили в різних сферах трудової діяльності та визначитися з місцем постійної роботи. Очевидно також, що групи населення старше офіційно працездатного віку і з обмеженою працездатністю схильні до працевлаштування на умовах часткової зайнятості. Отже, створення таких робочих місць є важливим завданням державного регулювання зайнятості. У загальному вигляді основні мотиви вибору часткової зайнятості окремими соціально-демографічними групами населення представлені на рис 2.3.

У різних соціально - демографічних та соціально-професійних груп населення склалися досить стійкі мотивації вибору роботи на умовах сумісництва, які необхідно більш точно враховувати, підбираючи вакансії робочих місць. Ринковий попит на професії та конкурентоспроможність тих чи інших груп населення впливає на окремі елементи мотивації при виборі даної форми зайнятості (посилюючи або послаблюючи їх), дана залежність представлена нами у вигляді рис. 2.4. Крім виділення груп, що володіють підвищеним попитом на дану професію, ми вважаємо доцільним відокремлення і двох інших груп, а саме: молоді люди, які не мають професії, і люди передпенсійного віку, тобто ті, які закінчують свою трудову діяльність. Незважаючи на те, що потреба в роботі за сумісництвом у представників обох груп трохи нижче, ніж в інших вікових категоріях, через дану форму зайнятості можна вирішувати проблеми працевлаштування

певної частини представників цих груп, а також проблеми формування та розвитку трудового потенціалу молоді і його збереження і використання для людей зрілого віку.



Так, для останньої групи сумісництво виступає як «підстраховуючий» вид працевлаштування, що пов'язано з більш високим ступенем «ризиків» втрати робочого місця порівняно з іншими соціально-демографічними групами населення. Представникам групи молодих людей робота за сумісництвом допомагає зорієнтуватися при визначенні свого професійного майбутнього, а також адаптуватися на ринку праці.



тільки за рахунок зростання чисельності колишніх що зазнають необхідність пов'язувати тимчасово або постійно свою трудову діяльність з надомною роботою (жінки з дітьми, інваліди), але і в результаті появи на ринку праці окремих груп населення, які не мають можливості знайти собі роботу на інших умовах зайнятості (наприклад, особи передпенсійного віку, головним чином, втратили роботу жінки). Мотивація даних груп населення представлена нами у вигляді рис. 2.5. Посилення економічних умов «виживання» сім'ї сприяє неминучому збільшенню числа жінок, які мають малолітніх дітей, змушених займатися

надомною працею для забезпечення хоча б якого-небудь, нехай навіть і не великого, доходу в сімейному бюджеті. Традиційні види надомної праці (наприклад, в'язання, шиття та ін.), за нашими оцінками, привертають не тільки тих жінок, які мали професійну підготовку і займалися цими видами діяльності, працюючи на підприємствах і в організаціях, а й тих, хто крім основної професії освоїв самостійно, можливо, «для себе» ці види праці (курси крою та шиття, в'язання тощо). Для останніх перехід в ці сфери надомної праці призводить, як правило, до більш-менш значущим професійним втратам. Сфера традиційної надомної праці, стає прийнятною для представників різних соціально-професійних груп населення передпенсійного віку. Очевидно, що конкурентоспроможність цієї вікової групи на ринку праці, незалежно від їх приналежності до якої-небудь соціально-професійної групи, досить низька. Вибір цими працівниками, зокрема жінками, підходящої для них роботи визначається не можливими перспективами їх колишньої професійної діяльності, а найбільшою корисністю для своєї родини, наприклад, отриманням певного доходу поряд з виконанням сімейних обов'язків, включаючи виховання онуків і т.п. Це виправдано, насамперед, тим, що більш молоді покоління, об'єктивно маючи ряд переваг на ринку праці, можуть в цьому випадку принести відносно велику матеріальну користь сім'ї.



Рис. 2.5 Мотивація різних соціально-демографічних груп населення вибору надомної праці [Складено автором самостійно]

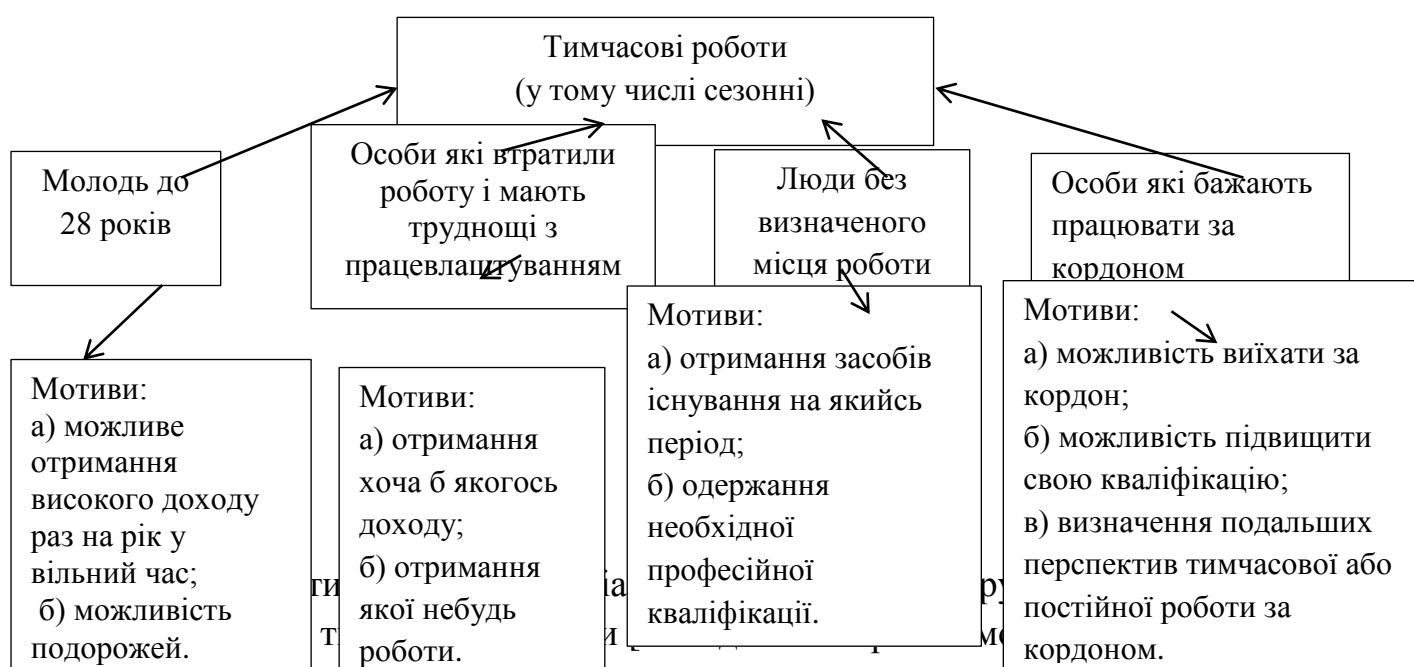
Примітка. «+» і «-» показують відповідно вигідність або невигідність для роботодавця використання представників даної соціальної групи.

Скорочення обсягів продукції, що випускається на державних підприємствах, жорсткість умов конкуренції на ринку товарів відбилися на зниженні зайнятих в суспільному виробництві інвалідів-надомників, причому, комерційні структури, що утворюються, в силу обмежених фінансових коштів, невизначеності наданих пільг, достатньої чисельності працездатних без обмежень не займаються розвитком сфер діяльності із застосуванням цієї категорії працівників. Однак, як нам видається, ця ситуація в перспективі повинна змінитися в результаті певної політики зайнятості, спрямованої на адаптацію цієї групи населення на ринку праці, а також зацікавленості роботодавців у використанні відносно дешевої робочої сили цієї категорії людей в сферах, пов'язаних з виконанням найменш привабливих для інших верств населення робіт. Очевидно, що для деяких представників даної групи населення, навіть відносно низький рівень оплати їх праці плюс деякі додаткові послуги з боку роботодавця, наприклад, забезпечення продуктами харчування, допомога в придбанні медикаментів тощо, буде необхідним і бажаним джерелом коштів існування [92, с. 344].

Традиційні види надомної праці останнім часом доповнюються новими. Так, у зв'язку з розширенням сфери послуг, що надаються комерційними структурами і здійснюваних ними посередницьких операцій, розширюється такий вид діяльності як диспетчер-надомник. Наші дослідження показали, що ця робота нині приваблює не тільки жінок, але й чоловіків широкого вікового діапазону, зокрема, від 20 до 45 років. Чоловіки значно рідше, схильні займатися цією роботою або неповний робочий день (за

сумісництвом), або в ускладненому варіанті, в якості диспетчера-посередника. Привабливою ця робота є і для людей з ослабленим здоров'ям, змушених більшу частину часу перебувати вдома. Розширення таких сфер діяльності приватних підприємств, як: проектно-конструкторські, науково-дослідні роботи, розробка програмних засобів і надання інформаційних послуг робить привабливим надомну працю для висококваліфікованих фахівців (інженерів, конструкторів, вчених та ін.), які можуть більш повно реалізувати свій трудовий потенціал [93, с. 124]. Слід зазначити, що в економічно розвинених країнах надомна праця з максимально ефективним використанням спеціалістів високої кваліфікації є досить звичайним явищем (наприклад, так зване «електронне надомництво»), проте, в наших умовах дана сфера діяльності вимагає створення певної бази технічного забезпечення, наприклад, надання кредитів для покупки необхідної фахівцю техніки. Очевидно, що недооцінка значущості даної форми зайнятості цієї категорії населення призведе до вимушеного їх «переходу» в інші сфери діяльності з частковою або повною втратою їх трудового потенціалу.

Чисельність працевлаштованих на тимчасових і сезонних роботах в повній мірі залежить від кількості робочих місць, що створюються роботодавцями як державних, так і комерційних структур, а також певними верствами населення, які потребують одноразових послуг (наприклад, будівництво дачних будинків, сільськогосподарські роботи на особистих ділянках, посередницькі послуги та ін.). В даний час хоча б приблизну кількість і якісне визначення тимчасових робіт за сферами діяльності представляється вкрай важким завданням [91, с. 85]. У зв'язку з цим нам представляється можливим тільки визначення соціально - демографічних груп населення, які віддають в силу будь-яких причин перевагу тимчасовій роботі (див. рис. 2.6).



Тимчасові роботи (у тому числі сезонні)

Та наш погляд, на практиці недостатня увага приділяється можливостям розширення сфер використання тимчасового працевлаштування людей, які сприяли б розвитку та реалізації їх трудового потенціалу.

Таким чином можна зазначити, що для різних соціальних груп населення ступінь переваги участі в тій чи іншій формі нестандартної зайнятості дуже різна, причому, вона змінюється залежно від статево-вікових характеристик респондентів у більшій мірі, ніж від їх приналежності до будь-якої соціально-професійної групи. При цьому результати дослідження дозволили виділити соціальні групи населення, представники яких мають вельми стабільну потребу в певних формах зайнятості, а також позначити ті групи, потреба

яких у нестандартних формах зайнятості пов'язана зі змінами ситуації на ринку праці.

2.3 Принципи організації роботи служби зайнятості при працевлаштуванні населення на умовах нестандартної зайнятості

Діяльність служб зайнятості, яка полягає в «механічному» поєднанні наданих роботодавцями робочих місць і працівників, з числа зареєстрованих безробітних, в даний час не відповідає потребам регіонального ринку праці. З одного боку, служби працевлаштування не в змозі впоратися з попитом, що збільшується на робочі місця, з іншого, їх «вичікувально-реєстраційна» діяльність жодним чином не стимулює збільшення пропозиції вакансій і не забезпечує їх раціональний розподіл (йдеться про працевлаштування максимально можливої кількості безробітних на пропонованих робочих місцях). Таким чином, виникає необхідність, на основі накопиченого за останні роки досвіду з працевлаштування населення, визначити нові підходи і методи вирішення проблем сфери зайнятості в рамках регіональних служб. У зв'язку з цим, орієнтація служб зайнятості на нестандартне працевлаштування повинна стати важливою складовою регіональної політики зайнятості.

Нами розглядаються деякі особливості нестандартного працевлаштування, які потрібно знати фахівцям служб зайнятості, даються методичні рекомендації службам зайнятості по активному використанню нестандартних форм зайнятості в процесі працевлаштування населення регіону. На наш погляд, організація діяльності служб зайнятості щодо працевлаштування населення на умовах нестандартних форм зайнятості може бути включена в існуючу організаційну структуру центрів зайнятості. Для цього необхідне лише створення декількох додаткових підрозділів, що

спеціалізуються на даних видах працевлаштування. Однак, існуюча зарубіжна та вітчизняна практика показує доцільність створення спеціалізованих служб працевлаштування, які займаються підбором вакансій на умовах окремої форми зайнятості. Такими організаціями можуть бути: біржі надомної праці, бюро з тимчасового працевлаштування [92, с. 224]. Крім цього, можливе створення служб зайнятості, що спеціалізуються на працевлаштуванні окремих груп населення та займаються працевлаштуванням представників даних груп на різних умовах зайнятості, найбільш прийнятних для них. Можна назвати деякі з них: молодіжна біржа праці, жіноча біржа праці, біржа інтелектуальної праці, біржа праці з працевлаштування інвалідів і т.п.

Збір інформації про дані вакансії повинен бути аналогічний існуючій практиці визначення попиту на стандартні робочі місця. Важливо лише, щоб вакансії робочих місць на нестандартних умовах зайнятості були виділені в окрему, самостійну групу. При цьому, бажано здійснювати групування даних вакансій по підгрупах залежно від можливого синтезу нестандартних умов, наприклад, «сумісництво на дому», «тимчасове сумісництво», «тимчасові сезонні роботи», «тимчасова робота вдома» і т.п.

Повинна бути створена цілісна система підготовки та перепідготовки працівників служб зайнятості, що дозволяє забезпечувати високу компетентність фахівців з питань зайнятості та працевлаштування з активним використанням її нестандартних форм, необхідну психологічну підготовку [93, с. 124]. Система підготовки фахівців служб зайнятості, на наш погляд, повинна включати наступне:

- здійснення суворого відбору претендентів (бажано з клієнтів служб зайнятості) за критерієм професійної відповідності вимогам, що пред'являються до фахівця соціальної служби (для цього повинні бути розроблені, по-перше, типові кваліфікаційні нормативи трудової діяльності працівників служб зайнятості, по-друге, методика визначення особистих

якостей претендентів і їх придатності для роботи в даній сфері діяльності з використанням психологічного тестування);

- розробка науково-методологічної бази навчального процесу та залучення висококваліфікованого викладацького складу;
- визначення критеріїв оцінки знань, отриманих учнями;
- запровадження практики встановлення випробувального терміну для знову підготовлених фахівців.

Система перепідготовки співробітників служб зайнятості повинна забезпечувати, насамперед, достатній рівень інформованості співробітників про стан регіонального ринку праці та відносин зайнятості, знайомити зі змінами законодавчої бази у даній області, надавати можливість освоєння нових підходів і методів при працевлаштуванні населення. Регулярність процесу перепідготовки кадрів повинна визначатися динамікою, що відбуваються в даній області [91, с. 85]. Враховуючи інтенсивність трудових навантажень працівників служб зайнятості, доцільно розробити гнучку систему перепідготовки кадрів, що включає в себе ознайомлення працівників з необхідною інформацією через службові документи, проведення одноразових лекцій та семінарів з найбільш складних проблем, стажування окремих працівників з метою вивчення прогресивного досвіду аналогічних служб в Україні і за її межами і т.п. Очевидно, що створення ефективної системи підготовки кадрів служб зайнятості - не самоціль, важливо щоб отримані знання були успішно застосовані співробітниками в практичній діяльності. Для цього ми вважаємо доцільним, розробити систему критеріїв, які дозволяють об'єктивно оцінювати якісні та кількісні результати діяльності працівників і визначити систему заохочення співробітників за результатами роботи.

Вже при першій бесіді з клієнтами працівнику служби зайнятості доцільно з'ясувати їх згоду або незгоду на можливе працевлаштування за кожним з видів нестандартної зайнятості. У зв'язку з цим, клієнтів можна буде віднести до однієї з наступних груп:

- особи, для яких робота на цих умовах буде бажана і єдино можливою;
- особи, які згодні на таке працевлаштування за певних умов;
- особи, не зацікавлені в роботі на пропонуванних умовах;
- особи, які не визначили свого ставлення до працевлаштування на цих умовах.

У представників перших двох груп працівником служби зайнятості повинні бути виявлені мотиви вибору даних форм зайнятості, тобто необхідно уточнити рівень доходу в сім'ї, стан здоров'я, навантаження, пов'язані з вихованням дітей і веденням домашнього господарства, можливі сфери діяльності, типи підприємств і т.п., а також інші індивідуальні особливості клієнтів, пов'язані з вибором можливого варіанта працевлаштування, який найбільш відповідає потребам претендента. Як показує практика, тривалий пошук підходящої роботи підштовхує представників двох інших груп до перегляду свого ставлення до працевлаштування на нетрадиційних умовах [88]. Тому працівникам служб зайнятості слід періодично уточнювати і фіксувати ці зміни. Переваги при виборі конкретних форм нетрадиційної зайнятості в залежності від статі і віку людей мають суттєві відмінності, спеціалісту служби зайнятості корисно їх знати. Часткова зайнятість традиційно приваблива для жінок у віці до 40 років. Однак, тут потрібно відзначити і нові аспекти. В останні роки через падіння рівня життя змушені шукати роботу все більша кількість жінок, які мають дітей. Багато молодих фахівців, у тому числі і чоловіки до 28 років, також стали вважати прийнятною для себе цю форму зайнятості, щоб мати можливість навчатися додаткової спеціальності або отримати хоча б якийсь досвід за наявною, а також забезпечити себе можливістю для роботи за сумісництвом. На цих умовах погоджуються також працювати жінки віком 40-50 років, чоловіки старше 55 років та особи працездатного віку з обмеженою працездатністю. Пропонуючи часткову зайнятість людям, які неохочі до добровільного вибору даного виду працевлаштування, працівник служби зайнятості повинен розглянути і запропонувати

можливість додаткового працевлаштування на умови роботи за сумісництвом в якості постійної або тимчасової роботи. В якості роботи за сумісництвом може бути запропонована і робота на дому. Якщо клієнт служби зайнятості тимчасово погодився на умови часткової зайнятості, але має потребу працевлаштування на умовах повного робочого часу, співробітник служби зайнятості повинен продовжити пошук відповідного місця роботи для нього і по мірі знаходження такого, інформувати дану людину. Враховуючи низький рівень матеріальної забезпеченості населення, особливу увагу служба зайнятості повинна приділяти працевлаштуванню на умовах сумісництва. При цьому, важливо надавати допомогу у працевлаштуванні на цих умовах не тільки незайнятій частині населення, але й всім хто звертається в службу зайнятості, не залежно від наявності статусу безробітного. Роботі за сумісництвом віддають перевагу, головним чином, чоловіки від 30 до 55 років. У меншій мірі нею схильні займатися жінки у віці від 30 до 55 років і чоловіки до 30 років. У роботі за сумісництвом зацікавлених багато. По-перше, клієнти служб зайнятості, які несуть основне матеріальне навантаження в родині. Пошук основної роботи для них повинен проходити паралельно з пошуком роботи за сумісництвом. Якщо їм підібрана вакансія і вони влаштувалися на «основну» роботу, то відповідно до їх бажання, вони можуть залишатися клієнтами центру зайнятості в якості претендентів на робоче місце за сумісництвом. По-друге, працюють фахівці, які очікують скорочення свого робочого місця. Уважне ставлення працівників служб зайнятості до цієї групи людей, оперативний підбір роботи на умовах сумісництва дозволить значно зменшити «вихід» на ринок праці її представників як безробітних. По-третє, представники різних груп населення, які твердо вирішили змінити робоче місце. Допомагаючи їм знайти роботу за сумісництвом, працівник служби зайнятості повинен особливу увагу приділити розвитку у них навичок самостійного пошуку роботи та визначенню найбільш підходящої для них сфери діяльності. По-четверте, працююча частина населення, яка потребує з різних причин додаткової

роботи. Таким чином, при роботі з перерахованими групами клієнтів працівнику служби зайнятості слід, перш за все, точно визначити, чим викликано їх бажання працювати за сумісництвом, і виходячи з цього, спробувати визначити пріоритетність надання вакансій [87]. Для більш ефективного підбору вакансій слід також уточнити: режим основної роботи людини, що підходить його режиму роботи за сумісництвом, можливі сфери діяльності, передбачуваний термін роботи за сумісництвом (кілька місяців, рік, більше року і т.п.), можливість або бажання працювати на дому та наявність для цього умов. Таким чином, нестандартне працевлаштування вимагає від фахівців служб зайнятості володіння певними навичками, а саме: вміння встановити контакт з клієнтом і отримати найбільш повну інформацію про особисті особливості людини та її трудові потреби; вміння точно визначити можливі варіанти і особливі умови працевлаштування конкретного клієнта; здатність пояснити клієнтові його шанси працевлаштування на різних умовах; показати можливі переваги та наслідки працевлаштування на тих чи інших умовах; переконати клієнта в прийнятності для нього тих або інших видів працевлаштування. Ми вважаємо доцільним, щоб при повторних візитах клієнт спілкувався з одним і тим же фахівцем, (крім випадків, коли спостерігається явна психологічна несумісність між ними, яка працівником служби повинна бути відзначена відразу після спілкування з клієнтом). Особливу увагу необхідно приділяти людям, які перебувають у напруженому емоційному стані, пов'язаному з негативним досвідом пошуку роботи, при цьому, працівник служби повинен так представити можливі варіанти працевлаштування, щоб у клієнта знялася «установка на невдачу» (в якості доводів, які вселяють клієнту певну надію, можуть бути використані приклади позитивного досвіду працевлаштування людей, що знаходилися в аналогічних ситуаціях). Вже після першої бесіди з клієнтом, якщо немає можливості відразу надати йому направлення на роботу, працівник служби зайнятості повинен визначити варіанти допомоги

даній людині, наприклад, направити на співбесіду до фахівця-консультанта, запропонувати форму перепідготовки і т.п.

Сфера взаємодії служб зайнятості з роботодавцями характеризується в даний час пасивним збором органами працевлаштування інформації про вакансії, що надаються керівниками підприємств. Враховуючи ту обставину, що правова база даних відносин практично не оформлена законодавчо і роботодавець не має ніяких строгих зобов'язань у плані вирішення проблем зайнятості, можна стверджувати, що такі взаємини не можна вважати повноцінними, оскільки, з одного боку, спостерігається обмежений інтерес у наданні вакансій з боку підприємства, з іншого, не достатнє вміння діставати «приховану» інформацію про вакансії і впливати на уявлення потенційних роботодавців про можливі варіанти проведення внутрішньофірмової кадрової політики. Взаємодію служб зайнятості з роботодавцями можна розбити на три етапи:

- 1) отримання інформації від роботодавців про вакансії;
- 2) підбір кандидатів з числа безробітних на заявлені вакансії;
- 3) контроль за результатами працевлаштування.

Перший етап важливий для формування структури пропозиції робочих місць на умовах нестандартних форм зайнятості. Якщо відразу дана заявка на працівника з даними умовами працевлаштування (неповний робочий день, тимчасова робота тощо), необхідно обумовити з роботодавцем, враховуючи потреби клієнтів служби, можливі комбінації зайнятості (наприклад, неповний робочий час як сумісництво, неповний робочий час як основна робота і ін.). Якщо в заявці роботодавця не відзначені умови зайнятості, а є кілька претендентів на дане робоче місце, то можна запропонувати працевлаштування двох працівників на це місце на умовах неповної зайнятості. Відзначимо, що в економічно розвинених країнах практика «поділу робочого місця» є одним із способів боротьби з безробіттям. При цьому, працівник служби зайнятості повинен спробувати переконати роботодавця в деяких перевагах даного працевлаштування, наприклад, таких

як: більш висока продуктивність праці з меншою стомлюваністю працівників, можливість уникнути простоїв через хворобу працівника, гнучкий графік робіт, як правило, знижує кількість дисциплінарних порушень (запізнення, прогули тощо), можливість для роботодавця без шкоди для фірми розірвати угоду з одним із працівників у разі його невідповідності вимогам, що пред'являються до трудових функцій на даному робочому місці, крім цього можуть бути передбачені додаткові матеріальні стимули подібного працевлаштування, зокрема разові виплати роботодавцям за надання роботи на цих умовах, податкові пільги і доплати з фонду зайнятості при працевлаштуванні представників слабозахищених на ринку праці груп населення і т.п. Таким чином, працівник служби зайнятості повинен бути чітко зорієнтованим на працевлаштування більшої кількості клієнтів вже в момент отримання інформації про вакансії, проводячи певну «роз'яснювальну» роботу з безробітними та роботодавцями. Підбір кандидатів на надані роботодавцем вакансії повинен здійснюватися за принципом «сьогодні заявка – завтра кадри». Через безробітних, що йдуть на співбесіду до керівника підприємства, останньому доцільно передати телефон та ім'я інспектора, який працює з даною групою незайнятих, це дасть можливість у разі необхідності роботодавцю оперативно уточнити свої вимоги до працівників, дати додаткову заявку на робочу силу [86, с. 33-34]. У разі якщо серед клієнтів служби зайнятості немає працівників необхідної кваліфікації для задоволення заявленої вакансії, фахівець служби зайнятості повинен зв'язатися з роботодавцем і уточнити або терміни задоволення даної вакансії, або обговорити можливість підготовки чи перепідготовки необхідного працівника через систему професійної освіти і можливі умови оплати навчання (наприклад, підготовка за рахунок служби зайнятості, часткова оплата процесу навчання, фінансування підготовки самим роботодавцем). При позитивному результаті переговорів про підготовку працівника, служби зайнятості повинні направити можливих кандидатів для бесіди з керівником фірми. Таким чином, тісний контакт служб зайнятості з

керівниками підприємств в період підбору кандидатів дозволяє в разі виникнення труднощів «не втратити» вакансію, і, в той же час, придбати потенційного роботодавця в майбутньому. Через певний проміжок часу фахівцю служби зайнятості по телефону слід поцікавитися у роботодавця наскільки він задоволений діяльністю підбраного працівника. В ході даної бесіди необхідно поцікавитися про можливі ще вакансії. Позитивним моментом подібних бесід є встановлення безпосереднього сталого контакту між роботодавцем та інспектором з працевлаштування.

Ми вважаємо також доцільним здійснювати професійну орієнтацію та переорієнтацію громадян. Практична реалізація цього завдання в діяльності служб зайнятості включає в себе з'ясувати в осіб, які не мають професійної підготовки або бажаючих змінити професію, можливу сферу їх подальшої професійної діяльності. Відповідно до цього підбирається той варіант громадської роботи, який найбільш наближений до інтересів людини. Таким чином, виконуючи посередницькі функції при працевлаштуванні громадян, служби зайнятості можуть істотно впливати на формування потреб у формах працевлаштування як безробітних, так і роботодавців, тим самим, приводячи у відповідність інтереси суб'єктів ринку праці, сприяти створенню ефективної системи зайнятості.

Висновки до II розділу

1. Нестандартні форми зайнятості на відміну від стандартних форм працевлаштування мають інший характер та умови залучення людини в сферу трудової діяльності, одержані від даної діяльності економічні результати та соціальні наслідки.
2. Нестандартні форми зайнятості виконують важливі функції в процесі створення ефективної системи зайнятості та вирішують проблеми працевлаштування населення, мають унікальну властивість «сполучення»,

яка полягає в можливості підбору і з'єднання різних елементів в залежності від потреб індивіда.

3. Подана нами структура нестандартних форм зайнятості визначає взаємозв'язки між цими формами, виявляє можливі варіанти їх з'єднання. Практичне її використання розкриває потреби людини, пов'язані з працевлаштуванням, формує найбільш прийнятні для неї комбінації зайнятості.

4. Гнучкий ринок праці є необхідною умовою розвитку інтенсивної ринкової економіки, вирішує соціальні проблеми, зменшує період економічної кризи. Використання нестандартних форм працевлаштування створює ефективну систему зайнятості як з точки зору потреб економічного розвитку, так і з позиції задоволення потреб участі різних груп населення у сфері трудової діяльності. Створення гнучкої системи зайнятості з використанням її різних форм надає людині можливості самостійно визначати свій життєвий цикл, включаючи трудову діяльність, відпочинок, самореалізацію у відмінних від трудової сферах життєдіяльності.

5. Основною проблемою розвитку часткової зайнятості є недобровільний характер її вибору для окремих груп населення, змушених хоча б тимчасово погоджуватися на умови часткової зайнятості для того, щоб розширити можливості свого працевлаштування. У той же час є групи населення, що віддають перевагу працевлаштуванню на даних умовах в силу особливостей їх соціальної ролі в суспільстві (молодь, жінки, які мають малолітніх дітей, люди з обмеженою працездатністю).

6. Служби зайнятості, виконуючи посередницькі функції при працевлаштуванні населення, беруть активну участь у створенні ефективної системи зайнятості за допомогою широкого використання в практичній діяльності нестандартних форм працевлаштування.

III. Пропозиції та рекомендації щодо розвитку і використання нестандартних форм зайнятості в умовах інноваційного розвитку

3.1 Можливості розвитку зайнятості інноваційного типу на регіональному ринку праці

Стратегія розвитку інноваційного типу зайнятості в Україні може бути практично реалізована лише за умови його розвитку насамперед на територіальному рівні. Сьогодні саме регіони є самостійними суб'єктами інноваційних процесів в економіці. Зайнятість нового типу розвивається на тлі їх повноважень і ресурсів, є одним з чинників конкурентоспроможності їх у сучасних умовах. У цьому розділі ми проаналізуємо особливості становлення зайнятості інноваційного типу в Україні, його основні обмеження, проведемо класифікацію регіонів за даними ознаками і порівняємо регіони щодо розвитку системи зайнятості в інноваційному напрямі. Населення України - носій не тільки високої якості трудового потенціалу, а і культурних цінностей, працьовитості, активності. У той же час в якості негативних аспектів соціально-економічного розвитку Тернопільської області можна відзначити наступні: збереження бідності і майнової диференціації населення, що обмежують платоспроможний попит населення; деформованість структури економіки (висока частка аграрного сектору); недостатня інноваційна активність; високий рівень зносу інженерної інфраструктури [73]. Трансформація структури зайнятості на регіональних ринках праці відбувалася різними темпами і в різних напрямках. Серед основних відзначимо наступні тенденції:

- 1) скорочення зайнятості в державному секторі і зростання в приватному;
- 2) поява в структурі зайнятості нових елементів - зайнятих не за наймом (самозайнятих, роботодавців);
- 3) скорочення зайнятості в аграрному секторі, будівництві та транспортній галузі, в науці і науковому обслуговуванні та інтенсивне

зростання зайнятості в оптовій і роздрібній торгівлі, громадському харчуванні.

Однак при наявності загальних тенденцій також відзначалася різна інтенсивність процесів:

4) зростання зайнятих у секторі малого бізнесу;

5) зростання чисельності працівників органів державної влади та місцевого самоврядування.

Ситуація на ринку праці багато в чому визначається регіональною специфікою: економічною базою, транспортними зв'язками, соціально-демографічною структурою населення, природними факторами. Це визначає негативні тенденції та диференціацію за показниками безробіття.

Ми вважаємо, що динамічні ринки праці в Україні виступають важливою передумовою розвитку зайнятості інноваційного типу, сприяючи досягненню ефективної зайнятості та скорочення соціально-економічної ексклюзії. Витоки сформованої ситуації лежать у сфері як попиту на працю, так і пропозиції праці в областях. Якщо проаналізувати склад вакансій служби зайнятості, то можна побачити зворотний бік цього явища - високу частку робочих спеціальностей в структурі попиту на працю. Це доводить ще раз, що політика зайнятості в області - це не тільки допомога безробітним, а більш складний комплекс заходів, пов'язаний з макроекономічною, освітньою політикою та ін [80, с. 115].

Зайнятість інноваційного типу формується і розвивається під впливом цілого комплексу чинників. Багато з них не можуть бути кількісно оцінені і враховані в формалізованих моделях. Через розмаїття вибору базових макроекономічних показників, що детермінують зайнятість, зупинимося на найбільш важливих з них. Ми припускаємо існування тісного зв'язку між ВВП на душу населення, інвестиціями в основний капітал на душу населення, середньомісячною заробітною платою і чисельністю зайнятого населення в області. Він виражається в наступному: регіони-лідери характеризуються більш тісним зв'язком чисельності зайнятих з зазначеними

факторами, а проблемні регіони – меншим зв'язком зазначених факторів і чисельністю зайнятих. Можна припустити, що в регіонах першої групи, проводиться активна, тривала і цілеспрямована макроекономічна політика, спрямована на розвиток регіону та комплексні структурні перетворення його соціально-економічної сфери, що безпосередньо позначається на стані ринку праці. Регіони другої групи характеризуються тільки позитивним зв'язком чисельності зайнятих з ВВП на душу населення, інші фактори впливають на зайнятість з протилежним знаком. У проблемних регіонах велика частка населення з доходами нижче прожиткового мінімуму. Тому ми вважаємо, що політика зниження диференціації у розвитку регіонів має велике значення для розвитку зайнятості інноваційного типу в них. Окрім загальних передумов, в кожному регіоні, безумовно, існують і виникають специфічні передумови для формування зайнятості нового типу, що визначаються спеціалізацією регіону, динамікою робочих місць «старого» і «нового» типу, чисельністю та якісним складом зайнятих, освітнім та науковим потенціалом регіону, трудовою мобільністю, інститутами працевлаштування, соціокультурними факторами [75, с. 130].

Всі можливості та передумови формування зайнятості інноваційного типу в регіонах ми можемо структурувати по групах:

1. Економічні (ресурсний та економічний потенціал регіону). Зокрема, ресурсна забезпеченість, структура економіки та техносфери, стан основних фондів, спеціалізація регіону та ступінь «інтелектуалізації економіки», продуктивність праці; інвестиційна та інноваційна активність; розвиток інформаційного комплексу; стан регіонального бюджету; розвиток малого бізнесу; стан ринку праці та ін. Важливість вибору такого показника, як рівень безробіття, обумовлено тим, що він, з одного боку, відображає накопичене скорочення обсягу виробництва і процес створення нових робочих місць у регіонах, а з іншого – наявність незайнятих людських ресурсів для розширення економічної активності.

2. Демографічні і соціальні (склад населення і якість людського потенціалу, міграційна активність, стан соціальної сфери). В останні роки увагу вітчизняних дослідників все більше привертає типологія українських регіонів з позицій розвитку людського потенціалу та цілей розвитку тисячоліття.
3. Політичні (політична ситуація в регіоні, взаємодія основних політичних гравців на регіональному просторі, політична, громадянська активність населення, поведінку регіональних еліт та ін.).
4. Інституційні (функціонування основних інститутів в регіоні, що впливають на стан зайнятості та ринку праці).
5. Соціокультурні передумови (готовність і здатність населення до адаптації в умовах зміни економічної ситуації, здатність його до можливих змін професійної орієнтації, виду та форми зайнятості, накопичення людського капіталу та ін.).

Ці передумови дуже важко піддаються формалізації. Багато з них знаходяться на рівні архетипів, кореняться в менталітеті і визначають інноваційну сприйнятливість суб'єктів трудових відносин.

Для аналізу можливостей формування зайнятості інноваційного типу в регіонах України ми пропонуємо провести типологізацію ринків праці регіонів. Ми вважаємо, що у всіх областях України існує потенціал розвитку інноваційного типу зайнятості, однак окремі його елементи різною мірою представлені в різних регіонах (наприклад, можливості розвитку телероботи, нових форм і видів зайнятості, отримання якісної та затребуваної освіти у великих освітніх та науково-промислових центрах). Негативний вплив на підвищення ефективності робочих місць в галузях матеріального виробництва має високий рівень зносу основних фондів. Практично для всіх регіонів України розвиток нового типу зайнятості потребує кардинального оновлення матеріально-технічної бази [73]. Низька якість робочих місць у секторах матеріального виробництва в регіонах свідчить про наявність

потенціалу розвитку індустріальної зайнятості на новій технічній основі і про необхідність реаллокації робочої сили в сектор послуг.

Позитивна тенденція розширення сфери вищої освіти підтверджує орієнтацію молоді на новий тип зайнятості. Однак ця тенденція нерідко є протиріччям можливостей регіонів забезпечити ефективну зайнятість, породжує диспропорції на локальних ринках праці.

З метою виявлення однорідних груп регіональних ринків праці за можливостями формування інноваційної зайнятості доцільно провести класифікацію регіональних ринків праці за групами. У цьому дослідженні під типологією ринків праці ми розуміємо встановлення якісних взаємозв'язків між групами регіональних ринків праці з близькими значеннями показників, що характеризують новий тип занятості. До цих показників належать: зайнятість у сфері послуг; в малому бізнесі; частка персоналу, зайнятого дослідженнями і розробками, в загальній чисельності зайнятих; частка зайнятих з вищою освітою у структурі зайнятих. Показники зайнятості в невиробничій сфері дозволяють (хоча і з відомими обмеженнями) оцінити зрушення економіки в напрямі постіндустріального розвитку [72]. Частка персоналу, зайнятого науково-дослідними розробками, характеризує «інноваційність» зайнятості в прямому сенсі.

Регіональні ринки праці можна згрупувати наступним чином:

1) з високими показниками зайнятості у сфері послуг, частки зайнятих з вищою освітою, частки персоналу, зайнятого інноваційними розробками у загальній структурі зайнятості та з високою часткою зайнятих у сфері малого бізнесу;

2) із середнім рівнем зайнятості в сфері послуг; середньою часткою зайнятих з вищою освітою і частки зайнятих у малому бізнесі; різною часткою персоналу, зайнятого інноваційними розробками;

3) з рівнем «сервісної» зайнятості вище середнього, нижче середнього - зайнятості в малому бізнесі та інноваційних розробках, із середньою і високою часткою зайнятих, які мають вищу освіту;

4) з невисокими зазначеними показниками, з середнім значенням частки зайнятих, які мають вищу освіту.

Дані групи регіонів володіють необхідними ресурсами для розвитку зайнятості в прогресивному напрямку, але для них важлива реаллокація ресурсів у прогресивні галузі та сектори, розвиток малого бізнесу, «інтелектуалізація» сфери послуг [71, с. 27].

Ми вважаємо, що при оцінці перспектив розвитку інноваційної зайнятості в регіонах України доцільно враховувати і окремі економічні показники, що відображають процес створення матеріальної основи для розвитку нового типу зайнятості. Зокрема до них належать: відношення інвестицій в основний капітал до ВВП; відносні темпи зростання інвестицій в основний капітал порівняно з середніми показниками в країні; рівень безробіття; індекс фізичного обсягу ВВП.

Поєднання розглянутих нами класифікацій дозволяють виділити наступні групи регіональних ринків праці:

1. «Інноваційні атрактори» з середньою інвестиційною активністю, низьким рівнем безробіття. У цих регіонах створена стійка економічна база для розвитку інноваційної зайнятості, структура попиту на працю диверсифікована і більш прогресивна, показники «інноваційної» структури зайнятості високі, ринок праці динамічний, середньомісячна нарахована заробітна плата висока. Такі регіональні ринки праці починають виступати свого роду центрами тяжіння в рамках інноваційно-орієнтованих, талановитих кадрів, «полюсами зростання», «локомотивами» інноваційного шляху розвитку. У них отримують розвиток нові форми зайнятості та більш ефективні трудові практики, макроекономічні залежності виражені більш чітко, висока кількість інноваційно-активних організацій, що проводять підготовку та навчання персоналу та ін.

2. «Індустріальні середньоінноваційні» регіональні ринки праці з середнім рівнем «інноваційності» структури зайнятості, нестійкою ситуацією

на ринку праці і середньою інноваційною активністю, що відбивається на динаміці створюваних робочих місць.

3. «Неінноваційні, нестабільні, бідні, але високоосвічені регіони». Даний тип регіональних ринків праці найчисленніший. Для них характерні середні низькі показники зайнятості в сфері послуг, в малому бізнесі, персоналу зайнятого дослідженнями, але високими освітніми характеристиками зайнятих. Даний тип включає регіони, що знаходяться в більш скрутному економічному становищі, недостатнім попитом на інноваційну зайнятість. Для розвитку потенціалу інноваційної зайнятості в них необхідна відповідна політика.

4. «Средньоінноваційні, стабільно зростаючі» - високий рівень інвестиційної активності і зростання, і, відповідно, можливість створення нових робочих місць, низький рівень безробіття, середній рівень «інноваційності» зайнятості.

Результат проведеного аналізу дозволив виявити проблеми розвитку нового типу зайнятості в різних типах регіональних ринків праці (інституціональні, недостатній попит на інноваційну зайнятість і її пропозицію і ін.). Тому можна зазначити, що методи та інструменти економічної та соціальної політики, стимулюючої розвиток нового типу зайнятості, повинні бути диференційовані.

Додатковими показниками класифікації регіональних ринків праці за «інноваційною» складовою можуть стати: 1) поширеність нових форм зайнятості, 2) професійно-кваліфікаційний склад зайнятих, 3) інформатизація праці, 4) стан інноваційної системи регіону та ін. Інноваційна зайнятість поширюється в організаціях і в різних секторах економіки. При формально високій частці зайнятих з вищою освітою, працівників творчої праці показники інноваційної активності організацій в цілому можуть бути невисокими, також як і продуктивність праці [68, с. 5-6]. У той же час сучасна технічна база, активна кадрова політика, маркетинг персоналу, ефективне стимулювання праці та орієнтація персоналу на інновації в

трудовому процесі сприяють формуванню високих кінцевих показників інноваційної активності організації.

Регіональні особливості формування зайнятості інноваційного типу в Тернопільській області відноситься до регіонів середньої зони, що характеризується меншою швидкістю позитивних змін, середніми показниками рівня бідності, нерівності доходів. Спостерігається збільшення серед безробітного населення частки високоосвічених громадян, що свідчить про наростаючі диспропорції на ринку праці. Дисбаланс попиту та пропозиції на регіональному ринку праці веде до недовикористання інтелектуального потенціалу населення. Дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією у професійно-кваліфікаційному та гендерному аспектах неоднозначно впливає на формування інноваційного типу зайнятості.

Передумови розвитку інноваційного типу зайнятості в регіоні формуються в організаціях різних сфер економіки, як традиційних, так і інноваційних [67]. При цьому працівник, який зайнятий в «інноваційних» організаціях отримує ряд переваг:

- 1) розвиток: робота в команді професіоналів дозволяє постійно вдосконалювати професійні й особистісні якості, підвищення кваліфікації;
- 2) кар'єрне зростання: талановитим професіоналам надаються всі можливості для кар'єрного зростання; використання прогресивної системи мотивації і стимулювання співробітників;
- 3) стабільність: висока оплата праці, гідний соціальний пакет;
- 4) комфорт: сучасне обладнання, оснащені офіси, гнучкий графік робочого часу і відпусток, відкрита корпоративна культура і демократичні трудові відносини.

Проте, дані організації висувають і ряд вимог до працівника, зокрема практично для всіх посадових позицій «інноваційної» організації необхідні:

- а) досвід роботи в конкретній функціональній області (управління проектами, архітектура, тестування);
- б) вміння працювати в команді;

- в) комунікабельність;
- г) знання іноземної мови.

Також важливою якістю є інноваційна здатність персоналу (оскільки більшість здійснюваних проєктів являють собою інновації), довіра, самоменджмент.

Незважаючи на наявність прогресивних тенденцій, розвиток зайнятості інноваційного типу в Тернопільській області стикається з низкою об'єктивних обмежень (стан економіки та соціальної сфери, негативні демографічні процеси, ресурсні обмеження розвитку соціально-трудова сфери).

3.2 Моделі зайнятості інноваційного типу у зарубіжних країнах і можливості їх використання на українському ринку праці

Останні десятиліття ознаменувалися вступом людства в епоху економіки інновацій, що змінює форми і механізми включення індивіда в суспільне виробництво, систему потреб та інтересів, трудову мотивацію, критерії ефективності економічного зростання, роль держави, капіталу та домашніх господарств у регулюванні соціально-економічних процесів. Будучи основою всієї піраміди взаємин у сфері праці, відносини зайнятості сьогодні виступають одним з головних умов становлення та успішного розвитку інноваційної економіки. На тлі грандіозних змін у світі проявляється цілком закономірний інтерес до проблем у сфері праці та зайнятості. Перехід економіки на інноваційний шлях розвитку супроводжується становленням зайнятості нового типу, адекватного інноваційній економіці і має як загальні, так і особливі національні риси [66, с. 85-86]. Зайнятість інноваційного типу, на наш погляд, повинна вивчатися як з боку суспільного виробництва, з боку поведінки її суб'єктів (не завжди раціональних в класичному розумінні), так і з боку інститутів, що визначають поведінку економічних агентів.

Модифікація відносин зайнятості виражається в становленні нового типу зайнятості, який передбачає трансформацію механізмів формування зайнятості, її інститутів, базових технологій. В системі найманої праці відбуваються зміни: перетворення найманої робочої сили в робітників-власників з правом власності на результати своєї праці; поступова втрата працею чисто ринкового характеру; зміни в статусі найманого працівника, зростання його незалежності та автономії. Країни рухаються до інноваційного типу зайнятості з різних стартових позицій. Різниця моделей нового типу зайнятості обумовлено існуючими відмінностями як у макроекономічних умовах, в стилі менеджменту, так і соціокультурних чинниках.

Формування національної моделі інноваційного типу зайнятості в Україні багато в чому визначається станом інститутів: макроекономічних (детермінують перебіг макроекономічних процесів в цілому); мезоекономічних (діючих на рівні галузі, регіону і т.д.); мікроекономічних (що відносяться до прийняття рішень, діяльності та взаємодії організацій, взаємодії організацій та суб'єктів) і наноекономічних (що визначають соціально-економічну поведінку окремих індивідів). Кожна країна володіє специфічною інституціональною структурою у сфері праці та зайнятості, у зв'язку з чим функціонування одних і тих самих інститутів може різнитися, що виключає сліпе копіювання ефективних зарубіжних інститутів [65, с. 95]. Інтелектуалізація праці, формування нового типу працівника, розширення простору інновацій у всій системі соціально-трудова відносин пред'являють суттєві вимоги до модифікації діяльності традиційних інститутів на ринку праці (зокрема, національне трудове законодавство; норми та адміністративні правила і процедури функціонування внутрішньофірмових ринків праці; норми, традиції і цінності, що визначають трудову поведінку індивідів і т.п.).

Незважаючи на те, що новий тип зайнятості відображає прогрес у розвитку соціально-економічної системи в цілому, сам процес становлення нового типу зайнятості носить суперечливий характер. Ці протиріччя

відображаються як у взаємодії системи зайнятості із зовнішнім середовищем, так і виникають всередині цієї системи, між її окремими елементами. Зокрема, посилюється поляризація між сектором малоінтелектуальних, малопривабливих робочих місць і сектором творчої, інноваційної праці; формується нова система підпорядкування праці капіталу; виникає нове протиріччя між соціальними і економічними індикаторами ефективності зайнятості та ін. Спектр моделей інноваційного типу зайнятості, що виникають у різних країнах, досить різноманітний. Варіації в ньому стосуються гнучкості трудового законодавства, поширеності нових форм і видів зайнятості, моделей соціального захисту, галузевої структури зайнятості та ін. Зокрема, для різних національних моделей зайнятості населення характерне переважання тих чи інших форм гнучкості зайнятості.

Основні принципи і механізми формування національних моделей інноваційного типу зайнятості представлені нами на рис. 3.1.

При наявності загальних рис національні моделі зайнятості нового типу володіють своєю специфікою, яка визначається як об'єктивними соціально-економічними та політичними умовами, так і суб'єктивними факторами [61, с. 199]. Національні моделі зайнятості інноваційного типу можна класифікувати на основі наступних критеріїв: секторна структура зайнятості, рівень зайнятості та безробіття, фонд робочого часу, чисельність науковців, інституційний режим і гнучкість зайнятості та ін. Типологія моделей зайнятості інноваційного типу має наступний вигляд (табл. 3.1).



Законодавча та нормативно-
правова база
Кредитно-грошова політика
Бюджетно-податкова політика
Соціальна політика
Інноваційна політика

ІНСТРУМЕНТИ ФОРМУВАННЯ

Рис. 3.1 Принципи та інструменти формування моделі зайнятості інноваційного типу [Складено автором самостійно]

Таблиця 3.1

Типологія моделей інноваційного типу зайнятості [4]

Модель	Характеристика
Ліберально-сервісна модель (США, Великобританія, Канада)	високий рівень економічної активності населення; переважання кількісної гнучкості зайнятості; великий потік і мала тривалість безробіття; висока швидкість скорочення зайнятості в обробній промисловості і зростання у сфері соціальних послуг; високі показники робочого часу; ліберальне законодавство про захист зайнятості; високий розрив у заробітній платі високо- і низькокваліфікованих працівників; менша поширеність самозайнятості; переважання децентралізованого укладання колективних договорів та ін.
Інформаційно-індустріальна модель (Японія)	повільне зниження зайнятості в обробній промисловості і приріст зайнятості в сфері послуг, орієнтованих на обслуговування виробництва і соціальної сфери; різноманітні і добре збалансовані гнучкі форми

	зайнятості; висока роль неформальних інститутів; ліберальне законодавство про захист зайнятості; низький рівень безробіття; висока інноваційна активність;
Скандинавська сервісна модель (скандинавські країни)	високий рівень зайнятості населення (в т.ч. молодіжного і жіночого); «сервісна» орієнтація моделі зайнятості; гнучкіша зайнятість (чим в інших країнах ЄС); низький рівень гендерної нерівності зайнятих; вища частка керівників і професіоналів в структурі зайнятих; висока частка учених; пріоритет активної політики зайнятості; високі показники інноваційної активності і розвитку ІКТ; слабкий потік на ринку праці і мала тривалість безробіття;
Змішана європейська континентальна модель	високий рівень зайнятості, висока функціональна гнучкість зайнятості; нижчі показники робочого часу; вищий рівень безробіття (ніж в попередніх трьох моделях); високий рівень неповної зайнятості; розвиненіший сектор запозиченої праці; високий рівень економічної активності жінок; високі показники перетворення тимчасових робочих місць в постійні; висока якість робочих місць і гарантій зайнятості;
Південно-європейська модель (Італія, Іспанія), що формується	жорстке законодавство про захист зайнятості; значний дуалізм між традиційним і сучасним секторами, високі показники безробіття (особливо жіночою і молодіжною) і їх регіональна диференціація; децентралізація гнучкої зайнятості (висока еластичність робочого тижня); нижчий рівень утворення зайнятих.

Входження соціально-економічних систем в інноваційну епоху відбувається за різними траєкторіями, що обумовлює і різні траєкторії розвитку типів зайнятості в них. Інноваційний тип зайнятості не являє собою якийсь ідеальний тип зайнятості. Це синтетичне уявлення тих рис, які зачіпають сутнісні та змістовні, глибинні аспекти відносин зайнятості, що відображають безпосереднє включення індивідів в процес праці. Дослідження процесу формування національної моделі нового типу зайнятості можливо із залученням розробок теорії інституційних матриць. Відповідно до даної теорії, в Україні домінує Х-матриця, згідно з якою, у сфері зайнятості поширення отримав інститут службової праці (на відміну від інституту найманої праці в У-економіках), що передбачає обов'язковість і необхідність зайнятості для всіх працездатних членів суспільства, службу на

благо всіх і основний спосіб отримання необхідних життєвих засобів для індивіда. Перехід від інституту службової праці до інституту найманої праці в результаті реформування економіки породив своєрідний симбіоз інститутів у сфері праці та зайнятості, який, у свою чергу, детермінує напрямки подальшої еволюції системи зайнятості населення. Все більшу роль у процесі становлення інноваційного типу зайнятості в тих чи інших моделях економіки крім суто економічних, відіграють політичні, соціокультурні та інші відмінності. Так, в Японії життєдіяльність багатьох громадян визначається корпоративною культурою, в Італії, Іспанії та Китаї - сімейною культурою, а в США і Великобританії, Франції, Австралії - особистою культурою. Існує ряд підходів, що визначають відміну культурних цінностей різних країн один від одного. Україну можна віднести до групи країн з переважно колективістськими цінностями, прагненням влади мінімізувати ризики у соціально-трудої сфері. Названі риси також визначають спектр можливих альтернативних напрямків розвитку національної моделі зайнятості населення. У дослідженні перспектив становлення української моделі інноваційного типу зайнятості слід виходити, на наш погляд, із специфіки національної складової соціально-економічної системи, яка в свою чергу детермінує і бажані, і реально досяжні результати в даній сфері. Ідея самобутності соціально-економічної системи України, пов'язана з цінностями спільності, соборності, колективізму, високої духовності, безкорисливості, прагненням допомогти ближньому, жертівністю достатньо досліджена.

У сучасній Україні відбувається лише становлення інноваційного типу зайнятості, що неминуче визначає його мозаїчність, симбіоз рис, властивих індустріальному, інформаційному та перехідному типам зайнятості. У нашій країні існуюча система зайнятості та ринок праці демонструють як інноваційні риси, так і негативні інерційні. Сфера зайнятості в Україні характеризується цілим комплексом проблем: асиметрія у сфері зайнятості та на ринку праці; низький рівень оплати праці в бюджетному секторі

економіки; висока частка робочих місць із шкідливими і небезпечними умовами праці; високий рівень неформальної зайнятості населення та специфіка її професійного складу; галузеві та регіональні обмеження на ресурси праці; негативні демографічні процеси та ін. Одні проблеми успадковані з соціалістичного минулого, інші пов'язані з системною трансформацією економіки, треті породжені кризою, а четверта група проблем носить загальносвітовий характер. Загальний погляд на динаміку структури зайнятості в Україні за роки реформ дозволяє вловити прогресивні її зміни: позитивні зрушення в структурі зайнятості, що наближує співвідношення виробничих і невиробничих галузей в Україні до аналогічних показників, характерним для розвинених країн. Якщо в країнах з розвинутою ринковою економікою зміна структури зайнятості відбувається в результаті зростання продуктивності праці і насиченні потреб певного рівня, що обумовлює зрушення в галузевій і професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили, то в Україні скорочення частки зайнятих у промисловості було обумовлено кризовим станом виробництва, відтоком найбільш кваліфікованих кадрів, інтелектуального потенціалу багатьох підприємств в інші сфери економіки, де найчастіше працівники не могли реалізувати свій інтелектуальний, інноваційний потенціал, а їх зайнятість супроводжувалася редукцією праці [58, с. 105].

Найбільш значущими проблемами у сфері зайнятості, які виступають свого роду обмежувачами розвитку її інноваційного типу є: по-перше, значна частина працівників, які мають постійну роботу, відчують свою вразливість на ринку праці, при чому для мінімізації ризику безробіття вони навіть готові жертвувати своєю заробітною платою; по-друге, ризик зниження стабільності зайнятості у зв'язку з поширенням сфери тимчасових контрактів зачіпає практично всі країни, котрі стали на шлях створення нової економіки; по-третє, в останні роки в Україні набувають поширення такі форми зайнятості, як аутсорсинг (outsourcing), аутстафінг (outstaffing), лізинг персоналу (staff leasing). Дана практика отримала досить широке

поширення за кордоном і поступово впроваджується і в нашій країні; по-четверте, глибока технологічна відсталість вітчизняних галузей виробництва, домінування застарілих індустріальних технологій не тільки породжують професійні ризики, але і консервують відсталу професійно-кваліфікаційну структуру зайнятості; по-п'яте, розвиток нового типу зайнятості пред'являє якісно нові вимоги до робочої сили і вимагає закріплення в існуючій системі освіти населення, як найважливішого інституту відтворення людського капіталу.

Спостерігається позитивна тенденція розширення сфери вищої освіти, при цьому вона супроводжується посиленням диспропорцій на локальних ринках праці між попитом і пропозицією кваліфікованих кадрів. Існуюча національна модель зайнятості населення - результат її попередніх стадій розвитку, безперервного процесу її перетворення в сьогоденні, що задає її базові координати в майбутньому. В Україні необхідність розвитку та збереження інтелектуального та інноваційного потенціалу нації тільки починає освоюватися як на макрорівні, так і на мікрорівні (фірм, домогосподарств, індивідів). У сучасних умовах політичні еліти, великі компанії України і, тим більше, органи державного управління не готові до раціональної взаємодії з суб'єктами інтелектуальної економіки і ефективному застосуванню імпортованих інформаційних технологій [59, с. 56]. Існуюча асиметрія між рівнем підготовки фахівців і якістю існуючих в економіці робочих місць, а також низька оплата праці зумовлює неефективність використання трудового потенціалу даної групи населення.

При виборі національної моделі інноваційного типу зайнятості нам необхідно не стільки орієнтуватися на сучасні моделі розвинених країн, скільки виходити з власних проблем і пріоритетів. Так, згідно з прогнозами, очікувані позитивні структурні зрушення в професійно-кваліфікаційній структурі зайнятості включають в себе:

- 1) збільшення частки працівників розумової праці у зв'язку з переходом від економіки індустріальної до інноваційної;

2) зростання частки фахівців середнього рівня кваліфікації та службовців, зайнятих підготовкою інформації, оформленням документації і т.д .;

3) збільшення частки кваліфікованих робітників індустріальних галузей економіки;

4) уповільнення темпів підвищення частки зайнятих у сфері обслуговування, торгівлі та споріднених видів діяльності.

Велике значення для розвитку інноваційного типу зайнятості в регіонах матиме створення особливих економічних зон з формуванням в них технопарків. Україна має значні можливості адаптуватися до нових умов. Вони обумовлені високим освітнім потенціалом, значними можливостями інноваційного процесу і досить розвиненою матеріально-технічною базою національної інноваційної системи. У зв'язку з цим, на наш погляд, необхідно створювати національну модель нового типу зайнятості населення, адекватну новому етапу розвитку економіки, слідуючи загальносвітовим тенденціям і враховуючи українські реалії. Неминучість відповідних перетворень у сфері зайнятості представляється наслідком загальних закономірностей розвитку суспільства, економічної системи. Перехід системи зайнятості України в нову якість - складова частина її якісної еволюції. Все це загалом зі слабкістю парадигми вільного ринку висуває проблему проведення політики зайнятості, орієнтованої не лишень на подолання негативних тенденцій розвитку сфери зайнятості, а й на сприяння розвитку зайнятості в інноваційному напрямі [56, с. 24]. У зв'язку з цим є доцільним виділити наступні пріоритети політики зайнятості в Україні:

1. забезпечення ефективної зайнятості населення, підвищення її гнучкості, стимулювання зростання зайнятості в галузях нової економіки; сприяння прогресивним зрушенням у регіональній і галузевій структурі зайнятості населення;
2. створення сучасних наукоємних робочих місць, поліпшення умов праці;

3. підвищення гнучкості трудового законодавства та посилення контролю за його виконанням;
4. скорочення рівня безробіття, забезпечення соціальної підтримки безробітних;
5. забезпечення гнучкої реаллокації трудових ресурсів, в т.ч. за допомогою сприяння мобільності робочої сили;
6. збереження і розвиток трудового, інтелектуального потенціалу працівників, підвищення їх конкурентоспроможності;
7. розвиток системи професійної підготовки та перепідготовки працівників, що надає як сучасну професію, так і гарантії працевлаштування;
8. збільшення реальних доходів населення, а також підвищення ролі оплати праці у формуванні доходу;
9. сприяння працевлаштуванню (особливо висококваліфікованих кадрів з метою запобігання втрати інтелектуального потенціалу та молоді, яка отримала професійну освіту);
10. подолання гендерної дискримінації у сфері зайнятості, оплати праці та ін.

Висновки до III розділу

1. Досліджуючи нестандартні режими праці в регіоні можна стверджувати, що останній володіє високим інтелектуальним та інноваційним потенціалом. Однак потенціал використовується не завжди ефективно (рівень безробіття вище середньоукраїнського показника, негативні галузеві зрушення в структурі зайнятості, низька якість робочих місць, низький рівень доходів працюючого населення та ін.).
2. Багатовимірна типологізація ринків праці регіонів за можливостями формування зайнятості інноваційного типу, побудована на основі ряду критеріїв (частка зайнятих у сфері послуг, в малому бізнесі, частка персоналу, зайнятого дослідженнями і розробками в загальній чисельності зайнятих і частка зайнятих, які мають вищу освіту).

3. Регіональні особливості формування зайнятості інноваційного типу в Тернопільській області відноситься до регіонів середньої зони, що характеризується невисокими темпами позитивних змін, середніми показниками рівня бідності, нерівності доходів.
4. Пріоритетом при формуванні регіональної моделі інноваційного типу зайнятості є вирішення проблем зайнятості в інтересах людини, розвиток творчих, інноваційних здібностей особистості, розширення права на гідну працю.
5. Відбувається формування нової моделі зайнятості на підприємствах Тернопільської області з притаманними їй атрибутами (розвиток персоналу, створення сприятливих умов праці, мотивування інноваційної діяльності персоналу та ін.).
6. Розвиток нестандартної зайнятості населення в Україні характеризується вираженою регіональною асиметрією, що проявляється не тільки в диференціації показників зайнятості та безробіття, а й у можливостях інноваційного шляху розвитку самих регіональних соціально-економічних систем.

Висновки

Проведене в дипломній роботі дослідження дозволило узагальнити і розвинути положення нестандартних режимів зайнятості населення в сучасній економіці. Охарактеризовано цілісну концепцію зайнятості інноваційного типу, що включає: методологію дослідження її змісту, структури і форм; методологічні та методичні підходи до її оцінки, а також рекомендації, спрямовані на вдосконалення управління процесом формування зайнятості інноваційного типу в Україні.

У роботі нами показано, що онтологічна визначеність зайнятості інноваційного типу пов'язана зі становленням і розвитком «нової» економіки як економіки, заснованої на знаннях, інноваціях, глобалізації і орієнтованої на розвиток людського потенціалу.

Визначено критерії типологізації зайнятості. Відповідно до них обґрунтований закономірний перехід від типу зайнятості, адекватного індустріальному етапу розвитку суспільного виробництва до інноваційного. Глибинний зміст зайнятості покладено у взаємозв'язку її соціально-економічної форми з формами власності на засоби виробництва, найбільш значущою серед яких в умовах інноваційної економіки стає інтелектуальна власність.

Зайнятість інноваційного типу в широкому значенні трактується як система трудових відносин з приводу включення працівників у суспільне виробництво, що характеризується новою якістю праці, що перетворюється на технологічні, управлінські, організаційні, соціальні інновації на всіх рівнях економічної системи і породжує синергію соціального та економічного ефекту на індивідуальному та суспільному рівнях. У вузькому сенсі слова зайнятість інноваційного типу – це вдосконалені види і форми трудової діяльності, засновані на використанні інноваційного потенціалу, що реалізовані суб'єктами ринку праці та сприяють досягненню продуктивної і

ефективної зайнятості. В якості нових практик виступають нові технології пошуку роботи; відкриття власного бізнесу; інноваційні трудові контракти; дистанційне навчання на робочому місці; безпосередньо інноваційна праця в організаціях, нові форми зайнятості та ін.

Під інноваційним потенціалом працівника розглядається його здатність сприймати, використовувати і породжувати нові ідеї, підходи і рішення, практики в процесі трудової діяльності в ситуації невизначеності, що призводять до отримання економічного і соціального ефекту. Зайнятість інноваційного типу в роботі розглянута як системне, багатовимірне явище, що включає: механізм самоорганізації (інтелектуалізація праці); умови трансформації зайнятості в інноваційний тип; модифікацію структурних характеристик і форм; систематизацію тенденцій розвитку; закономірності і протиріччя.

Основною закономірністю розвитку зайнятості інноваційного типу є виникнення елементів інноваційної праці, що забезпечують поліпшення адаптації суб'єктів зайнятості до вимог економіки знань і носять як імовірнісний, так і детермінований характер.

Обґрунтовано, що розвиток зайнятості інноваційного типу супроводжується такими процесами, як посилення сегментації ринку праці за рядом ознак, зокрема за здатністю до інноваційної зайнятості; зростанням структурного безробіття; ускладненням механізму винагороди і зростанням нерівності доходів; ефектом «гнучкої кар'єри» та ін.

Ґрунтуючись на результатах дослідження нових форм зайнятості, показана їх соціально-економічна ефективність для всіх суб'єктів трудових відносин та виявлено обмеження розвитку ряду форм зайнятості інноваційного типу. На базі аналізу розвитку нових форм зайнятості подана оцінка їх сучасного стану в Україні, який характеризується недостатнім розвитком інституційної їх основи, асиметрією трудових відносин між працівником і роботодавцем, зниженням гарантій зайнятості та ін.

Спираючись на дослідження, нами запропоновано рекомендації з регулювання нових форм зайнятості, що включають розвиток правового поля, створення дійсно ефективної системи договірного регулювання соціально-трудових відносин, що враховує нові форми трудових контрактів, а також наведені ризики, пов'язані з інноваційним типом зайнятості для працівників і роботодавців.

Обґрунтовано суперечливий вплив глобалізації на розвиток інноваційного типу зайнятості. Розроблено типологію національних моделей зайнятості інноваційного типу провідних економічно-розвинених країн на основі комбінації критеріїв (секторальна структура зайнятості, рівень зайнятості та безробіття, фонд робочого часу, чисельність науковців, інституційний режим і гнучкість зайнятості та ін.).

Систематизовані детермінанти розвитку нового типу зайнятості в Україні, такі як високий інтелектуальний потенціал, розвиток інноваційної економіки та ін. На основі аналізу встановлено, що процес становлення і розвитку інноваційного типу зайнятості в Україні поки носить фрагментарний, точковий і суперечливий характер, обумовлений економічними, соціально демографічними, технічними та інституційними обмеженнями; а також загальними і специфічними ризиками.

Багатовимірна типологізація ринків праці регіонів побудована на основі ряду критеріїв (частка зайнятих у сфері послуг, в малому бізнесі, частка персоналу, зайнятого дослідженнями і розробками в загальній чисельності зайнятих і частка зайнятих, які мають вищу освіту).

Визначено типи регіональних ринків праці, що дозволяє проводити регіональну політику зайнятості з урахуванням стратегій інноваційного розвитку регіонів та визначення «точок зростання» інноваційної зайнятості.

Проведений аналіз ситуації у сфері зайнятості та ринку праці в Тернопільській області, засвідчив наявність ряду проблем, що пов'язані з неефективним управлінням зайнятістю: - недооцінкою важливості ефективного використання людського потенціалу в сфері зайнятості; -

неврахуванням загальносвітових тенденцій у розвитку трудової сфери; - орієнтацією на макроекономічну кількісну гнучкість на противагу функціональної гнучкості зайнятості; - недостатньо розробленою методологією оцінки сучасних процесів у сфері зайнятості та ін.

Аналіз стану сфери зайнятості та передумов формування її нового типу в регіоні дозволив нам зробити висновок про те, що наявний високий інтелектуальний потенціал може бути задіяний для цілей інноваційного та сталого розвитку регіону, використовується не завжди ефективно.

Проведене дослідження дозволило сформулювати такі основні рекомендації щодо стимулювання зайнятості інноваційного типу на національному, регіональному та корпоративному рівнях:

- 1) вдосконалення правового поля, орієнтованого на сприяння розвитку зайнятості в інноваційному напрямку; інституційне оформлення «нових практик» зайнятості.
- 2) розвиток системи моніторингу нових форм і видів зайнятості. Необхідно вдосконалювати інформаційну базу, що дозволяє отримати не оцінки, а повну інформацію про застосування нових форм зайнятості в країні і в регіонах. Розвиток нових форм зайнятості обумовлює необхідність маркетингового підходу до дослідження та управління новими формами зайнятості (сегментування за демографічними, освітнім, професійним характеристикам і т.д.);
- 3) узгодження інтересів соціальних партнерів та розробка спільних дій зі стимулювання зайнятості інноваційного типу;
- 4) вдосконалення політики зайнятості. Необхідна регіоналізація політики зайнятості, виявлення «полюсів зростання» зайнятості інноваційного типу в регіонах та їх підтримка, забезпечення умов гідної праці, повне використання кадрового потенціалу регіону;
- 5) підвищення якості освіти та розвиток інноваційного потенціалу населення. На ринку праці доцільно реалізовувати програми підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, які не просто дозволяють скоротити

соціальну напруженість в регіоні, але і будуть орієнтовані на прогресивні потреби економіки;

8) стимулювання оновлення виробництва та інвестицій організацій в людський капітал за допомогою заходів податкової та кредитно-грошової політики. Необхідно сприяти інтеграції в плани організацій національних, регіональних, галузевих програм підготовки кадрів, встановити нормативи відрахувань з прибутку на реалізацію програм розвитку персоналу для організацій, обов'язкової сертифікації «Інвестицій в людський капітал», соціальних корпоративних програм;

9) формування мотивації до «інноваційної» зайнятості та її стимулювання. Реформування оплати праці в бюджетних «інтелектуальних» галузях. Не менш важливе завдання - розробка на корпоративному рівні стандартів, стимулюючих генерування нових знань та їх конвертацію в продуктивні, процесні інновації. Сьогодні курс спрямовується на формування інноваційного типу зайнятості як комплексного явища. Ключове «зерно» нового типу зайнятості - людина - освічена, творча, здорова і ініціативна. Інноваційний тип зайнятості неможливий без зростання продуктивності праці, масштабних соціальних інвестицій.