

УДК 331.5

*Сандугей В. В.  
Національний педагогічний університет  
імені М. П. Драгоманова*

## ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ ЗАЙНЯТОСТІ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ЕКОНОМІЦІ

*У статті проведено аналіз формування інноваційного типу зайнятості. Визначено вплив утвердження нових форм зайнятості на українську економіку.*

*Ключові слова: інноваційний тип зайнятості, інформаційно-комунікаційні технології, вторинна зайнятість, дистанційна зайнятість, аутсорсинг, аутстафінг, телеробота, віртуальні підприємства.*

Економіка інноваційного типу на пряму пов'язана з носіями інтелектуального капіталу та впровадженням інновацій. Це вимагає формування інтелектуального капіталу робочої сили через всю систему освіти, передбачає зв'язок освіти, науки та підприємницького сектора, а також розвиток відносин соціального партнерства між працівником, роботодавцем та державою. У зв'язку з цим слід зазначити, що економіка, яка ґрунтується на знаннях, вимагає високого рівня освіти і компетенцій працівників, без чого неможлива ефективна діяльність сучасних організацій. Тому на перший план виходить проблема відтворення інтелектуального капіталу і у цьому контексті високого ступеня значимості системи освіти.

Проблеми інноваційного розвитку національної економіки в цілому привертають увагу багатьох дослідників, серед вітчизняних вважаємо за необхідне назвати: С. С. Арутюняна, В. М. Геєця, В. А. Гросула, Н. В. Даніка, А. В. Ключника, Л. І. Федулову та інших. Теоретичні засади існування та розвитку інноваційного типу зайнятості аналізували С. Ю. Бутковський, В. В. Близнюк, Л. Д. Збаржевецька, Л. А. Злупко, Л. А. Коваль, Н. Д. Лук'яненко, А. М. Колот, І. Л. Петрова та багато інших.

**Мета статті** полягає у дослідженні особливостей становлення нових форм інноваційного типу зайнятості та визначенні їх впливу на вітчизняну економіку.

За сучасних умов поширення глобалізаційних процесів особливої актуальності набувають проблеми розвитку інноваційних типів зайнятості, які відрізняються від інших (традиційних типів) своєю мобільністю, гнучкістю, пристосованістю та ефективністю. Під гнучкістю ми розуміємо здатність економічної системи або окремих організаційних одиниць змінюватися, адаптуватися та реагувати на глобальні зміни і виклики технологічного, економічного, організаційного та соціального характеру.

Аналізуючи зміни на вітчизняному ринку праці, професор А. М. Колот відмічає, що на ньому відбуваються інтенсивні процеси трансформації зайнятості як щодо її змісту, так і щодо форм та видів. Стійку тенденцію до розвитку, на думку професора А. М. Колота, демонструють такі інноваційні форми зайнятості, як: зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових договорів; тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів

цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі й самозайнятість; незареєстрована зайнятість у формальному секторі [0].

В умовах фінансово-економічного кризового стану в Україні, що супроводжується скороченням сукупного попиту, підприємства найчастіше вдаються до застосування наступних гнучких форм зайнятості: вимушена неповна зайнятість (часткове безробіття); режими зайнятості на неповний робочий час; нестандартні організаційні форми зайнятості: тимчасові роботи, вторинна зайнятість (сумісництво), дистанційна зайнятість, “запозичена праця” (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу); нестандартні робочі місця: надомна праця, працівники за викликом; гнучкі (нестандартні) режими робочого часу, які можуть застосовуватись як за повного, так і неповного робочого часу.

Головним фактором розвитку дистанційної зайнятості є стрімке поширення інформаційно-комунікаційних технологій, становлення інформаційного суспільства, домінуючу роль у якому відіграє сфера послуг. Практика ряду розвинених країн показала, що дистанційна зайнятість як одна із інноваційних форм зайнятості, не тільки означає можливість працювати вдома, але й сприяє забезпеченню більш гнучкого підходу працівника до виконання своїх функцій, оскільки він може оптимізувати використання робочого часу. Дистанційною зайнятістю охоплені, передусім, представники творчих професій (художники, дизайнери, веб-дизайнери), програмісти, журналісти, консультанти, бухгалтери, юристи, маркетологи. За даними соціологічних опитувань 8 з 10 українців бажають працювати вдома. Однак звільнитися і стати фрілансером наважується не кожен, оскільки така форма зайнятості не надає жодних соціальних гарантій, не забезпечує фіксованого доходу. За даними неофіційної статистики, середній заробіток фрілансера значно менший від середнього рівня заробітної плати по економіці. Так, 25% фрілансерів (представників творчих професій) отримують менше 100 дол. США на місяць і лише 7% вдається подолати відмітку у 1000 дол. [0]. Слід, однак, зауважити, що ці дані базуються на аналізі податків з доходів фізичних осіб, але реально проконтролювати доходи фрілансера неможливо, оскільки багато з них працюють без реєстрації, а ті, хто зареєструвався як приватний підприємець, сплачує єдиний податок. Отже, для більшості українців фріланс є лише доповненням до заробітку на основному місці роботи або виконує роль “буфера” для робочої сили у період часткового безробіття. Дослідження ринку праці в Україні засвідчують, що останнім часом набули широкого розповсюдження гнучкі форми зайнятості, які отримали назву “запозичена праця”. До них відносяться аутсорсинг, аутстафінг і лізинг персоналу. Офіційна статистика з даної проблематики на даний час відсутня. Однак з деяких неофіційних джерел відомо, що впродовж останніх трьох років обсяг ринку аутсорсингу щорічно збільшувався в 2-3 рази. Найбільшого розповсюдження в Україні отримав ІТ-аутсорсинг, до якого залучено понад 40 тисяч працівників [0]. У підприємницькій практиці аутсорсинг найчастіше виконує такі функції, як забезпечення функціонування офісу, ведення бухгалтерського обліку, логістичні і транспортні послуги, перекладацькі послуги, рекламні послуги тощо. Однією з причин зростання популярності аутсорсингу є відсутність прямого юридичного контакту з працівником. До послуг аутсорсингу вдаються у випадках, коли: є необхідність у наймі персоналу на сезонні роботи; з’явилися вакантні місця на короткий проміжок часу (відпустки,

лікарняні, декретні відпустки, відрядження); є необхідність реалізувати певний проект за відсутності кваліфікованих працівників або недостатньої чисельності штату (розробка ІТ, маркетингові дослідження, рекламні акції); необхідно мінімізувати податкові витрати або знизити витрати на виплату заробітної плати.

Протягом останніх років в Україні також поширюється використання аутстафінгу. Зокрема, компанії, які вирішили автоматизувати системи управління компанією, виводять на аутстафінг ІТ-персонал. Багато торгових компаній, що перебувають на спрощеній системі оподаткування, де чисельність працівників обмежена, при необхідності найму додаткових співробітників, переводять їх на аутстафінг. Багато рекрутингових компаній збільшує частку аутстафінгу у власному бізнесі, що дозволяє прогнозувати подальше зростання попиту на послуги аутстафінгових та аутсорсингових фірм. Однак, для подальшого розвитку цього бізнесу необхідне удосконалення існуючої нормативно-правової бази.

До нестандартних гнучких форм зайнятості відносяться тимчасові роботи. До категорії тимчасово зайнятих належать працівники, які наймаються за контрактами на певний термін, а також зайняті на умовах підяду. Використання тимчасової робочої сили за контрактами є доцільним для підприємців з огляду на наступне: по-перше, це дає можливість забезпечити виробництво тією кількістю робочої сили, яка потрібна для певного етапу функціонування виробництва; по-друге, це сприяє зниженню витрат на робочу силу за рахунок нижчої заробітної плати, обмеженого набору соціальних виплат для цієї категорії зайнятих; по-третє, дозволяє використовувати тимчасових працівників на непрестижних робочих місцях.

Результати опитувань, проведених серед тимчасових працівників, показують, що основною причиною їхньої тимчасової зайнятості є неможливість знайти постійну роботу. Це стосується, зокрема, працівників старших вікових груп, іммігрантів, домогосподарок, які хотіли б знову працевлаштуватись. Другою причиною є небажання мати постійну роботу, характерне переважно для молоді та заміжніх жінок. Третьою причиною є можливість отримання профпідготовки та постійної зайнятості в майбутньому після зміни одного-двох місць тимчасової роботи, тобто в цьому разі тимчасова робота як нестандартна форма найму є способом вступу в професійне життя для певної категорії осіб.

Що стосується ще однієї форми зайнятості з використанням інформаційно-комунікаційних технологій – телероботи, то поки що в Україні вона не набула офіційного статусу та суспільного визнання, тоді як у європейських країнах темпи її розповсюдження є дуже високими – частка потенційно дистанційно зайнятих працівників складає від 10% до 22% загальної кількості зайнятих [0, с. 6]. У сучасних умовах розвитку економіки використання телероботи в Україні є актуальним, тому що цей вид праці дозволяє підвищувати рівень якості товарів та послуг за рахунок підвищення продуктивності праці. Впровадження та поширення телероботи в Україні допоможе вирішити багато економічних, соціальних і транспортних проблем. Крім того, використання телероботи сприятиме залученню до активного життя людей із обмеженими можливостями – інвалідів, людей, які доглядають за хворими та літніми батьками тощо.

Для української практики може бути корисним довід іноземних країн щодо можливості ефективного використання дистанційних форм зайнятості. Наприклад,

італійська компанія Telesom надала можливість персоналу семи своїх довідкових бюро працювати вдома, забезпечивши їх персональними комп'ютерами, модемами, факсами та телефонами. В Ірландії співробітники агенції з резервування місць у готелях, розташованій в місті Кірк, приймають дзвінки сімома європейськими мовами із 16 країн. Авіакомпанія SwissAir розмістила в Бомбеї (Індія) свою філію, у якій 370 службовців стежать за комп'ютерною обробкою запитів, а також за інформацією про кількість квитків і схеми знижок. У Великобританії на кінець 2012 року 12,8% працівників (3,7 млн. осіб) постійно працювали вдома, а ще 20% працювали вдома як мінімум 3 дні на тиждень [0]. Норвегія прагне досягти не лише розповсюдження телероботи, але й тотальної інформатизації всього суспільства, застосування інформаційно-комунікаційних технологій у всіх сферах життєдіяльності людини, ефективної організації співпраці всіх учасників процесу інноваційного соціально-економічного й науково-технічного розвитку [0, с. 144]. Американські науковці В. Хувз, В. Б. Корт та С. Робінсон у своєму дослідженні дійшли висновку, що темпи розповсюдження телероботи залежать від мотивації трьох основних рівнів суспільства: індивідів, організацій та держави [0, с. 20]. У таблиці 1 наведено основні мотиви використання телероботи для кожного із цих рівнів.

Таблиця 1

**Основні мотиви використання телероботи  
на трьох рівнях суспільства**

Індивіди	Організації	Держава
Гнучкість робочого графіку Зосереджена робоча атмосфера	Близькість до ринку праці	Створення робочих місць для специфічних груп населення (інвалідів, жінок з малими дітьми та ін.)
Поєднання роботи з побутовими потребами	Скорочення витрат на оренду офісів	Створення умов для регіонального розвитку
Скорочення маятникової міграції (щоденних поїздок на роботу з передмістя та в зворотному напрямку)	Збільшення можливостей наймання персоналу	Зменшення навантаження на дорогах країни (зменшення скупчення транспорту)

*Джерело: [0, с. 20].*

На наше переконання, для ефективного використання можливостей телероботи в Україні необхідно також враховувати певні умови. Зокрема, перша умова полягає в тому, що працівники повинні мати кваліфікацію, яка користується підвищеним попитом, а також розвинуті навички роботи в електронній мережі. У зв'язку з цим, вважаємо за необхідне на базі центрів зайнятості організувати навчальні курси та курси з підвищення кваліфікації саме у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, що дозволило б багатьом безробітним, особливо з депресивних регіонів країни, знайти роботу.

В Україні не спостерігається швидкого збільшення кількості і віртуальних підприємств, яке спостерігається на Заході. На наш погляд, це зумовлено такими причинами: 1) значна частина населення в Україні не має достатньої кількості коштів, щоб випробувати переваги нових можливостей здійснювати покупки через інтернет; 2) обслуговування споживачів через інтернет з попереднім замовленням товарів є принципово новим для нашого населення, відсутній досвід торгівлі за каталогами;

3) незадовільність телекомунікаційної інфраструктури України, що вимагає розвитку сучасних каналів зв'язку для організації телеконференцій у віртуальних організаціях;  
4) відсутність відповідної законодавчої бази.

Отже, незважаючи на загалом позитивний вплив поширення інформаційно-комунікаційних технологій на соціально-трудова сферу та їх стрімке поширення у країнах світу, Україна поки що тільки починає здійснювати перехід до інформаційного суспільства, яке є “метою розвитку людства, оскільки саме воно забезпечує прогрес та стабільність, створює глобальний інформаційний простір, здатний продукувати нову якість життя” [0].

На шляху до інформаційного суспільства важливим було створення Державним агентством з інвестицій та управління Національного проекту “Відкритий світ”, що передбачає суцільну комп'ютеризацію вітчизняних шкіл та інших освітніх закладів за умов співфінансування держави і бізнесу. За словами авторів проекту: “... кожна вкладена гривня через 10 років принесе дві гривні прибутку, створить той людський капітал, який і стане потужним чинником розвитку національного інформаційного суспільства. Вітчизняний бізнес також не може стояти осторонь, хоча б з огляду на те, що до 2017 року 90% робочих місць у країнах ЄС потребуватимуть певних навичок із ІТ [0, с. 10]. Про наявність інтересу на всіх рівнях суспільства до процесів інформатизації свідчить проведення у 2012 році трьох круглих столів: “Електронне урядування у взаємодії влади та бізнесу”, “Комунікативні процеси в публічному управлінні”, “Інформативне суспільство: стратегічні орієнтири для України”, які зібрали сотні вчених, працівників закордонного та вітчизняного бізнесу, представників органів влади та управління. Однак, рейтинг України за індексами щодо інформаційно-комунікаційних технологій залишається низьким: за індексом технологічної готовності у 2012–2013 рр. Україна займала 83 місце, мережевої готовності – 90 місце, електронної готовності – 64 місце, за показником телекомунікаційної інфраструктури – 73 місце [0, с. 10].

Проблемами, які гальмують розвиток інноваційного типу зайнятості в Україні, на нашу думку, є: низький рівень заробітної плати, недостатність фінансування наукової діяльності, несприятливий інвестиційний клімат в країні, низький рівень розвитку інноваційного підприємництва тощо.

Використання інноваційних форм зайнятості сприяє розширенню можливостей населення реалізувати головний принцип зайнятості в ринковій економіці – виключне право розпоряджатися своїми здібностями до праці. В умовах економічної кризи, тобто скорочення сукупного попиту, гнучкі форми зайнятості допомагають підприємцям маневрувати кількістю та якістю робочої сили, виходячи з економічної ситуації, що склалася, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників. Крім того, при скороченні обсягів виробництва гнучкі форми зайнятості сприяють збільшенню або збереженню чисельності зайнятих без збільшення кількості робочих місць. За допомогою гнучких форм зайнятості та режимів робочого часу (добровільна неповна зайнятість) можна вирішувати проблеми зайнятості жінок, молоді, яка бажає вчитись і працювати, людей передпенсійного та пенсійного віку. Зокрема, стосовно зайнятості жінок слід зауважити, що економічна активність жінок, які мають дітей до чотирирічного віку, втричі менша, ніж жінок, які дітей не мають. Можливість працевлаштування за гнучкими формами зайнятості допомагає таким

жінкам залишатись у складі економічно активного населення, періодично поновлювати знання, проходити професійну підготовку та підвищення кваліфікації. Разом з тим, поряд з позитивними аспектами застосування гнучких форм зайнятості і режимів робочого часу варто відмітити і деякі їхні негативні сторони. До них, зокрема, можна віднести: труднощі в організації праці за умов багатозмінної роботи; меншу адаптованість працівників, зайнятих неповний робочий час, у виробничих колективах; підвищену втомлюваність працівників за умови використання стиснутого режиму робочого часу; недостатній або відсутній соціальний захист працівників, відчуженість їх від цілей організації; ресурсний підхід до робочої сили замість гуманістичного, спрямованого на розвиток трудового потенціалу та підвищення якості життя працівників

**Висновки.** Використання інноваційних форм зайнятості дозволить ефективніше збалансувати попит та пропозицію на ринку праці України, стати українській робочій силі більш мобільною, допомогти знайти роботу або додатковий дохід населенню депресивних регіонів країни. Тому можна очікувати, що найближчим часом в Україні буде розроблено необхідне правове забезпечення, ефективна система регулювання та захисту інтересів усіх учасників сучасних віртуальних трудових відносин.

Вивчення міжнародного досвіду впровадження інноваційних форм зайнятості сприятиме не лише розширенню національного ринку праці, але й дозволить національній економіці брати активну участь у міжнародному поділі праці, дослідженню чого й будуть присвячені наші подальші публікації.

#### **Використані джерела:**

1. Белл Д. Социальные рамки информационного общества / Д. Белл // Новая технократическая волна на Западе. – М. : Прогресс, 1986. – 342 с.
2. Браччі Дж. Нові форми зайнятості та інформаційні технології [Електронний ресурс] / Дж. Браччі. – Режим доступу : [http://refs.co.ua/8355Novye\\_formy\\_zanyatosti\\_i\\_informacionnye\\_tehnologii.html](http://refs.co.ua/8355Novye_formy_zanyatosti_i_informacionnye_tehnologii.html) (10.12.2015).
3. Гальчинський А. С. Інноваційна стратегія українських реформ [текст] / А. С. Гальчинський [та ін.]. – К. : Знання України, 2002. – 324 с.
4. Гук Н. А. Вплив сектора телекомунікацій на забезпечення приросту зайнятості: українські проблеми на тлі світових тенденцій [Електронний ресурс] / Н. А. Гук // Інноваційна економіка. – 2014. – № 3. – Режим доступу до журн. : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2011\\_3/15.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_3/15.pdf) (23.11.2015).
5. Дугінець Г. В. Особливості розвитку міжнародного аутсорсинга ІТ – технологій в країнах ОЧЕС [Електронний ресурс] / Г. В. Дугінець. – Режим доступу до журн. : [http://www.nbuv.gov.ua/Portal/soc\\_gum/pips/2009\\_2/615.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/Portal/soc_gum/pips/2009_2/615.pdf) (15.11.2015).
6. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку [Текст] : монографія / А. М. Колот ; ДВНЗ “Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана”. – К. : КНЕУ, 2010. – 252 с.
7. Корпоративні структури в національній інноваційній системі України [Текст] / Л. І. Федулова [та ін.] ; ред. Л. І. Федулова ; Інститут економіки та прогнозування НАН України. – К. : УкрІНТЕІ, 2007. – 812 с.
8. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання / І. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 6-12.
9. Проблеми та пріоритети формування інноваційної моделі розвитку економіки України [Електронний ресурс] / Я. А. Жаліло та ін. – К., 2006. – Режим доступу : [http://www/niss/gov/ua/Table/Jalilo\\_m/012.htm](http://www/niss/gov/ua/Table/Jalilo_m/012.htm).
10. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів (проект) [Електронний ресурс] // Комітет з питань науки і освіти. – Режим доступу :

[http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art\\_id=47920&cat\\_id=46017&showHidden=1](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920&cat_id=46017&showHidden=1).

11. Korte W. B. Telework. Penetration, Potential and Practice in Europe / W. B. Korte, R. Wynne. – IOS Press. Amsterdam, Netherlands, 1996. – 309 p.

**Сандугей В. В. Формирование инновационного типа занятости в отечественной экономике.**

*В статье проведен анализ формирования инновационного типа занятости. Определено влияние утверждения новых форм занятости на украинскую экономику.*

**Ключевые слова:** инновационный тип занятости, информационно-коммуникационные технологии, вторичная занятость, дистанционная занятость, аутсорсинг, аутстаффинг, телеработа, виртуальные предприятия.

**Sanduhey V. V. Formation of innovative type of employment in national economy.**

*The article analyzes the formation of an innovative type of employment. The effect of the establishment of new forms of employment for the Ukrainian economy.*

**Key words:** innovative type of employment, information and communication technologies, secondary employment, distance employment, outsourcing, outstaffing, Telework, virtual enterprise.

УДК 378.014.5

**Скиба М. В.**  
*Національний педагогічний університет  
імені М. П. Драгоманова*

## **ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

*У статті визначено основні напрями розвитку інституту корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) в Україні шляхом дослідження сутності, вигод та втрат від КСВ на макро-, мікро- та нанорівні, моделей КСВ, що сформувались у світі.*

**Ключові слова:** інститут, корпоративна соціальна відповідальність, підприємство, вищий навчальний заклад, людський капітал.

Перехід до постіндустріальної стадії розвитку суспільства із домінуванням людського капіталу як основного фактору виробництва та потребою ефективного, раціонального його використання з метою забезпечення сталого економічного розвитку; загострення конкуренції на світових ринках поряд із вимогою підтримки соціально-економічної безпеки, зміцнення цілісності суспільства та держави потребує задіяння як індивідуальних, так і колективних зусиль: активної співпраці бізнесу, освіти, урядів, громадянського суспільства, інвесторів та інших зацікавлених осіб.

Недостатньо високий рейтинг України за соціальним та економічним розвитком серед інших держав світу (конкурентоспроможність, людський розвиток тощо), невиконання у повній мірі міжнародних зобов'язань зі сталого розвитку, досягнення цілей розвитку тисячоліття, запровадження гідної праці тощо доводять низьку ефективність державного та регіонального управління в цілому та за окремими його напрямками [1]. Вище зазначене актуалізує тематику дослідження корпоративної соціальної відповідальності.

Проблематика корпоративної соціальної відповідальності висвітлюється у працях