

ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ: ІННОВАЦІЙНІСТЬ, ГНУЧКІСТЬ, ЗАХИЩЕНІСТЬ

ПЕТРОВА І.Л.

*доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри
маркетингу та поведінкової економіки, ВНЗ «Університет
економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4206-5403>*

Досвід перших десятиліть XXI століття викриває накопичення і загострення численних соціально-економічних проблем життєдіяльності людства, вирішення яких потребує кардинальної зміни парадигми суспільного розвитку. У межах загально прийнятих науково-методологічних підходів практично неможливо відповісти на гучні виклики часу: швидкість, постійність і непередбачуваність змін, вичерпність і недостатність ресурсів, їх нерівномірний і несправедливий розподіл, криза усталених культурних, моральних, політико-правових засад, економічні парадокси та потрясіння. Ідея максимального зростання валового внутрішнього продукту в якості критерію добробуту і процвітання не виправдовується внаслідок глибокої суперечності з імперативом стійкого розвитку і збалансованого функціонування усіх частин єдиного суспільного організму.

Сучасні дослідження у межах зазначеної проблематики, як проголошено у Доповіді Римського клубу 2018 р., мають базуватися не на системно – аналітичному, а на інтегральному підході. Системне мислення розглядає реальність у механістичних категоріях, не охоплюючи її органічну інтегральність та не створюючи холістичної картини світу. Натомість інтегральне мислення здатне «сприймати, організовувати, узгоджувати й поєднувати окремі фрагменти в єдине ціле, досягаючи у такий спосіб істинного розуміння реальності» [1]. Воно відрізняється від системного мислення, як інтеграція відрізняється від агрегації.

Інтегральний підхід, з нашої точки зору, варто застосувати до дослідження феномену зайнятості населення, яка, безсумнівно, є серцевиною соціально-економічної будови суспільства, і, у свою чергу, має складну структуру, що віддзеркалює взаємодію практично всіх компонентів суспільного організму. Складність та стійкість зайнятості, її динамізм та гнучкість, соціальний та економічний ефект у діяльності суспільства мають бути концептуально осмислені як прояви єдиного цілого з метою забезпечення його гармонійного і збалансованого розвитку.

На наш погляд, у світлі сучасних суспільних змін концепція повної та продуктивної зайнятості, затверджена у відповідних міжнародних документах [2, ст.1], а також в українському трудовому законодавстві, потребує подальшого розвитку. Новому змісту зайнятості в контексті розгортання четвертої та п'ятої промислової революції відповідає концепція ефективної зайнятості, яка доповнює її суто економічний аспект соціальним. У межах цієї концепції акцент переноситься на гуманізацію та гармонізацію відносин у сфері

праці, забезпечення її гідних умов, єдності інтересів ключових суб'єктів трудових процесів, досягнення цілей всебічного розвитку і самореалізації працівника нового типу. Зайнятість у цьому форматі виступає не ціллю, а засобом підвищення добробуту суспільства в цілому та індивідів зокрема. Для практичної імплементації цієї концепції має бути розроблена стратегія економічного зростання на основі ефективної зайнятості, метою якої має бути забезпечення соціальних пріоритетів розвитку суспільства, насамперед, підвищення якості життя населення.

Законом України «Про зайнятість населення», ст.1, вона визначається як діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі [3]. Здійснення такої діяльності за сучасних обставин передбачає забезпечення працівників гідними робочими місцями, створення скоординованої взаємодії процесів виробництва і споживання, налагодження різноманітних умов та чинників для творчої реалізації людського потенціалу з метою досягнення соціальної та економічної ефективності на всіх рівнях господарювання. У сфері зайнятості нагальними є завдання: підвищення конкурентоспроможності робочої сили; інвестування в затребувані сучасною економікою форми освіти; комплексної заміни неефективних робочих місць сучасними ефективними; кардинальні зміни у системі мотивації праці, розвиток гнучкості ринку праці, організації та оплати праці; сприяння самозайнятості, зайнятості у сфері малого та середнього бізнесу; економічна та інституційна підтримка нетрадиційних форм зайнятості, зокрема у високотехнологічному секторі економіки.

В умовах інноваційного розвитку є очевидною небезпека тенденцій до збереження, а подекуди і збільшення сегменту низько кваліфікованої «дешевої» праці, деіндустріалізації економіки, орієнтації переважно на аграрні перспективи майбутнього країни. Україна має достатній ресурсний потенціал для економічного зростання на базі передових технологій, спираючись на інноваційні види діяльності, модель ефективної зайнятості.

Необхідність модернізації зайнятості визначається її позицією ключової макроекономічної категорії, яка корелює з динамікою валового внутрішнього продукту, продуктивності суспільної праці, притоку інвестицій в економіку, обсягів експорту та імпорту, рівня доходів в суспільстві, а також кредитною та податковою політикою держави.

Аналіз макропоказників останнього десятиліття переконливо свідчить про зниження абсолютних значень зайнятості в українській економіці (рис.1) [4]. За цей же період відбувалося деяке збільшення фактичного ВВП.

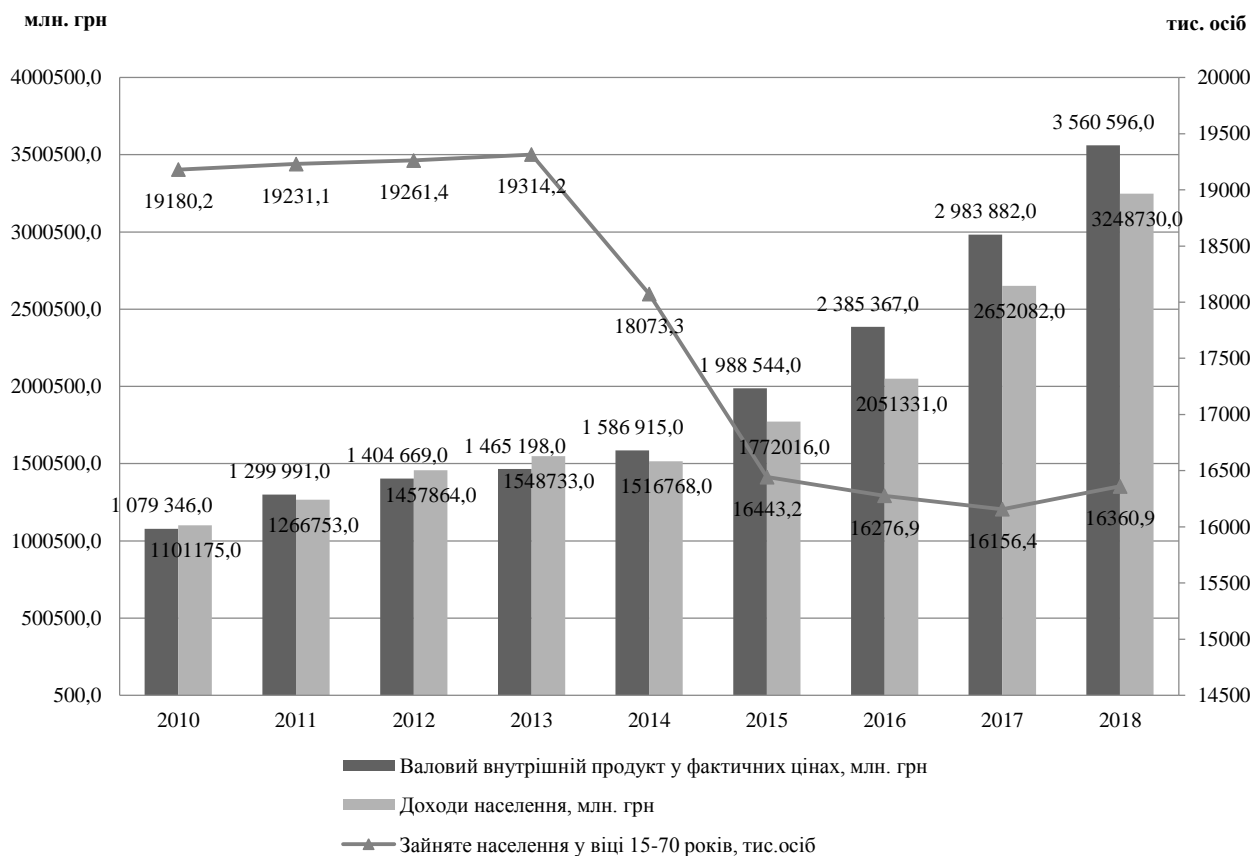


Рис. 1. Динаміка зайнятості, ВВП та доходів населення

Проте зміна реального ВВП характеризувалася, по – перше, глибоким падінням у період 2013-2015 рр. (майже на 10%), по-друге, значним відставанням від фактичного ВВП у 2016-2019 р., по-третє, подвійним відривом темпів росту реального ВВП в Україні (3,4% у 2018 р. та 3,2% у 2020 р.) (рис. 2), від аналогічного показника (6-7%), властивого розвиненим економікам [5]. Слід додати, що рівень ВВП України у 2019 р. не досяг і двох третин від рівня 1991 р., що свідчить про негативний довготривалий тренд.

Зміна реального ВВП (у % до попереднього року)

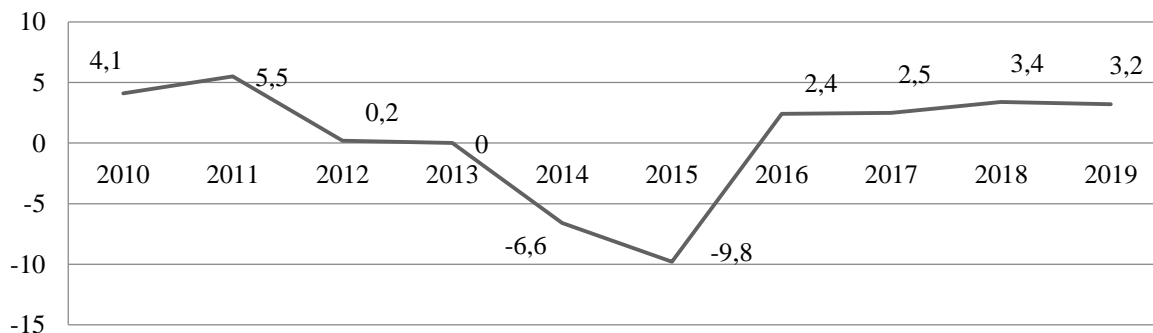


Рис. 2. Динаміка реального ВВП

Проте кількісні зміни не є достатньо показовими без урахування якісних показників. Більш того, на нашу точку зору, негативний тренд кількісних змін значною мірою зумовлений саме якісними характеристиками створення валового внутрішнього продукту в Україні. У структурі ВВП традиційно переважають продукти сировинних галузей, низько технологічних секторів економіки, з низьким вмістом доданої вартості, що знижує можливості істотного підвищення продуктивності праці та стійкого економічного зростання. Орієнтири останніх років на сировинний експорт, першорядність аграрної сфери, послідовне обмеження правової та економічної свободи національного виробника призвело до спрощення структури виробництва і зайнятості. Частка високотехнологічних видів діяльності зменшувалася, внаслідок чого Україна втрачала достатньо високі позиції у літакобудуванні, ракетно-космічній галузі, суднобудуванні, машинобудуванні, електроніці. Це супроводжувалось переміщенням робочої сили із секторів ефективних робочих місць до неефективних з неминучою втратою людського капіталу.

Погіршення структури виробництва і зайнятості створює реальну загрозу стійкості економічної системи. Українськими фахівцями підкреслено, що передумовою стійкого та стабільного розвитку економіки є її складність, різноманітність товарів та послуг, яка визначається наявністю високотехнологічних секторів, створюваною доданою вартістю, зростанням експорту більш складної, більш переробленої продукції, сферою послуг, спрямованою на розвиток інфраструктури високотехнологічного суспільства [6, 7]. У протилежному випадку економіка втрачає стійкість і стає залежною від невеликої кількості низько технологічних секторів, переважно сировинного спрямування.

Зв'язок між стійкістю економіки та її складністю є доведеним світовими теоретичними дослідженнями проблем економічного зростання та світовою практикою. Рікардо Хаусманном був запропонований індекс економічної складності, який характеризує насамперед складність та диверсифікацію експортних товарів країни [8]. За цим показником Україна посідає 42 місце з 133 країн світу у рейтингу індексу економічної складності The Atlas of Economic Complexity, причому за останнє десятиліття її позиція погіршилася, що свідчить про спрощення структури виробництва і нераціональну структуру зайнятості [9].

Пов'язаною зі спрощенням економічної структури є тенденція до відставання України від інших розвинених країн за темпами інноваційного розвитку. Економічне зростання відбувається переважно за рахунок екстенсивних факторів та галузей, що мають низький рівень інноваційності. Частка українських підприємств, що здійснюють інноваційну активність, у 2018 р. становила 16,4% (табл.1), тоді як середній показник серед країн-членів ЄС складає 44% . Частка інноваційної продукції в загальному обсязі промислової продукції складає всього 2,5%.

Таблиця 1

Динаміка показників інноваційної діяльності в Україні за 2010-2018 рр.

| Показники інноваційної діяльності | 2010 | 2014 | 2018 | Зміна 2018/ 2010, % |
|--|--------|--------|---------|---------------------------|
| Частка кількості інноваційно активних підприємств у загальній кількості промислових підприємств, % | 13,8 | 16,1 | 16,4 | +18,8 |
| Загальний обсяг витрат на інновації промислових підприємств, млн. грн | 8045,5 | 7695,9 | 12180,1 | +51,3 |
| Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, тис. осіб | 182,5 | 136,1 | 88,1 | -51,7 |
| Витрати на виконання наукових досліджень і розробок, млн. грн | 8107,1 | 9487,5 | 16773,7 | +106,9 |

Динаміка показників, поданих у таблиці 1, свідчить про те, що поряд з постійно невисокою часткою інноваційних активних підприємств, впродовж періоду 2010 -2018 рр. відбувалося різке падіння (практично удвічі) чисельності зайнятих у виконанні наукових досліджень і розробок. Майже аналогічний розрив можемо спостерігати між витратами на виконання наукових досліджень і розробок та витратами на інновації промислових підприємств, що опосередковано вказує на низьку ефективність та результативність інноваційної діяльності.

Відставання у розробці та здійсненні інновацій породжує значний ризик втрати конкурентних позицій, обмеження можливостей розвитку та використання інтелектуального потенціалу. Подальше використання витратної економічної моделі, висока матеріало-, капітало- й енергоємність виробництва, відсутність стимулів до інновацій і розвитку нових технологічних укладів обумовлюють неконкурентоспроможність української економіки, стримують підвищення рівня та якості життя населення, провокують збільшення соціальної напруги і посилюють загрози економічній безпеці держави.

Без активної інноваційної політики, в рамках спрощеного виробництва з домінуванням його низькотехнологічних секторів неможливо забезпечити підвищення продуктивності праці. Тривале відставання України за продуктивністю є критичним для її подальшого розвитку. Економічне стимулювання підприємств реального сектору засобами кредитно-грошової та інвестиційної політики, яке не має на меті радикальних зрушень у продуктивності, є марнотратством. За індексом продуктивності праці, розрахованим МВФ і МОП для 85 країн, Україна посідає 72-е місце. Країна істотно відстає від європейських партнерів, маючи рівень продуктивності праці втричі нижчий, ніж у Словаччині, учетверо – ніж у Німеччині та в 5 разів – ніж у Франції. Щоб наздогнати найближчого партнера – Польщу, треба підняти рівень продуктивності праці у 2,6 рази. Проте на заваді стають неадекватні умови праці, відсутність нових виробничих технологій, втрата значної частки людського капіталу, недостатня кваліфікація робочої сили, превалювання в

структурі промисловості України товарів з низьким та середньо-низьким рівнями технологічності.

Внаслідок неефективної структури виробництва у суспільстві консервується нераціональна і неефективна структура зайнятості. Так, за даними Статистичної служби ЄС (Eurostat), для 28 країн-членів, у 2014 р. зайнятість в аграрному секторі становила 5 %, промисловому – 21,9, сервісному – 73,1 %. Натомість в Україні, у 2015 р. відповідна пропорція мала такий вигляд: 19,1, 15,1 і 65,8 %. За період 2010 -2018 рр. зайнятість у сфері промисловості скорочувалася більшою мірою, ніж в інших сферах. Зокрема у машинобудуванні, ключовій галузі вторинного сектору економіки, серцевини обробної промисловості, чисельність робітників знизилася майже на третину. Відтак, в структурі української економіки відбулося збільшення частки первинного сектору, зростання третинного (сфери послуг), тоді як вторинний зазнав фактичної руйнації, що призвело до деіндустріалізації економіки, її розбалансування та зниження конкурентоспроможності на світових ринках. Низькими темпами йде формування інноваційних форм зайнятості. Професійно-кваліфікаційна структура зайнятості, не зважаючи на загалом високий рівень освіти українських працівників, не відповідає потребам поточного та майбутнього станів ринку праці.

Кількісне зростання зайнятості у сфері послуг (третинний сектор економіки) не супроводжувалося якісними змінами, адекватними потребам формування високотехнологічної виробництва. В країні не створена належна інноваційна інфраструктура, ринки інтелектуальної власності, товарів та послуг, інновацій, ринок інноваційної праці. Аналізуючи якісну структуру зайнятості у сфері послуг, слід зазначити, щоб більшість її працівників задіяні в оптовій і роздрібній торгівлі. Цей вид економічної діяльності разом із сільським господарством забезпечував 38,8 % усієї зайнятості в країні, тоді як частка зайнятих в інноваційних видах економічної діяльності (освіта, професійна наукова та технічна діяльність, інформація й телекомунікації) становила лише 13,3 %. Отже, структура зайнятості в Україні є неякісною, з низьким вмістом її інноваційних видів і домінуванням видів праці, характерних для застарілих технологічних укладів. Сфера послуг є нерозвиненою, в її структурі превалюють фінансово-торгово-посередницькі, тоді як сектор інноваційних послуг (інноваційна інфраструктура) перебуває на початкових етапах формування [10]. Диспропорції в структурі зайнятості (секторальні, регіональні, за видами діяльності, професійно-кваліфікаційні) сукупно спричиняють неефективне використання суспільної праці.

Сучасною світовою тенденцією є розвиток четвертинної та п'ятинної зайнятості, які виникають за рахунок виокремлення з третинного сектору, найбільшого за чисельністю зайнятих, ще двох секторів, що охоплюють зайнятість у сфері послуг для бізнесу та зайнятість у сфері послуг для населення відповідно. Обидва типи зайнятості базуються на застосуванні інформаційно-комп'ютерних технологій.

Подальше реформування зайнятості в Україні, на наш погляд, має відбуватися у форматі її інноваційності та гнучкості. Власно кажучи, гнучкість

зайнятості є необхідною умовою її інноваційного розвитку, ключовим фактором підвищення її соціальної та економічної ефективності. Гнучкість передбачає вільний перелив робочої сили із зовнішнього ринку праці на внутрішній і навпаки, широке різноманіття форм, методів, режимів використання праці, диференціацію її оплати, що створює умови для ефективнішого використання ресурсів праці, скорішого подолання кризових явищ, адаптації до нових викликів та шоків. З цих позицій гнучкість зайнятості призводить до ускладнення економічної системи, вищого ступеню її адаптованості до змін і зрештою до підвищення стійкості. Особливістю гнучкої зайнятості є те, що вона передбачає односпрямовану зміну динаміки чисельності зайнятих в економіці залежно від динаміки обсягу ВВП, яка свідчить про узгодженість основних макропропорцій. На відміну від гнучкої, жорстка зайнятість означає різноспрямовану динаміку чисельності зайнятих та динаміки обсягу ВВП, яка може бути двоякою. Пряма жорсткість зайнятості має місце тоді, коли динаміка обсягу ВВП перевищує зміни чисельності зайнятої робочої сили. Зворотна жорсткість зайнятості характеризується протилежним чином: зміни зайнятості випереджують зміни ВВП. Так, протягом тривалого періоду реформування української економіки в країні підтримувалося зростання зайнятості за низьких темпів зміни ВВП. Така ситуація свідчить про збереження стабільної, але неефективної зайнятості.

Разом з тим, надмірна і нерегульована гнучкість зайнятості провокує економічну нестабільність і соціальну незахищеність. У доповіді Eurofound (2020), Європейської фундації за поліпшення життєвих і робочих умов, йдеться про те, що сучасні мегатренди глобалізації, діджиталізації/технологічного розвитку, зміни клімату/зовнішнього середовища та соціально-демографічні зміни, поодиночі або в комбінації впливають на зростання гнучкості європейського ринку праці [11]. За цих умов, зазначається у доповіді, необхідно забезпечити збалансованість інтересів основних суб'єктів трудового процесу – як роботодавців, так і працівників. Актуальність цього підтверджується тим, що більше половини європейських підприємств використовують еластичні форми робочого часу.

В Україні формування гнучкої зайнятості є багатоаспектним, різноплановим, суперечливим процесом, який має неоднозначні наслідки для економіки, сфери зайнятості та якості життєдіяльності населення. В основі цього процесу флексибілізації зайнятості лежать цілком об'єктивні причини. По-перше, це поширення ІКТ – технологій, які радикально змінюють зміст та характер праці у сучасному суспільстві. По-друге, це необхідність реструктуризації зайнятості та попередження безробіття в умовах структурних зрушень в економіці. По-третє, це організаційні зміни, пов'язані з переходом від крупномасштабного виробництва до його індивідуалізації. Нарешті, по-четверте, це соціально-демографічні зміни, що виявляються у потребах населення в еластичних формах прикладання праці, які дозволяють самостійно планувати свій робочий простір, час та дозвілля, поєднувати різноманітні види діяльності. Внаслідок комплексної дії цих змін зайнятість набуває гнучкості за рахунок поєднання її стандартних і нестандартних форм. За даними соціологічного дослідження

«Глобальні тенденції у сфері управління персоналом – 2018», проведеного компанією Делойт у 2018 р., яке охопило понад 11 000 HR-фахівців та керівників компаній, лише 42% респондентів зазначили, що їхні організації здебільшого складаються зі штатних працівників. Проте, йдеться у висновках з опитування, роботодавці очікують, що протягом наступних кількох років вони значно збільшать кількість працівників за контрактом, а також фрілансерів та гіг-працівників.

Відтак, сучасна робоча сила перетворилася на динамічну екосистему, елементи якої характеризуються гнучкістю, що в кінцевому рахунку сприяє забезпеченню стійкості системи. З позицій системного підходу, гнучкість зайнятості може виступати фактором дестабілізації, проте у межах інтегрованого підходу вона є запорукою забезпечення її стійкості.

З макроекономічної точки зору, гнучкість означає швидкість, з якою ринок праці пристосовується до зовнішніх потрясінь або змін в економічних умовах, іншими словами, гнучкість ринку праці є ступенем, до якого кількість зайнятих або робочих годин (кількісне коригування) або заробітна плата (коригування цін) пристосовуються до економічних змін". За гнучкого ринку відбувається ослаблення захисту робочих місць і збільшення ймовірності втрати роботи, але шанси знаходження нових робочих місць (або додаткових робочих місць) на такому ринку є вищими [12].

Відповідно до Висновків експертів МОП виокремлюють чотири основні форми нестандартної зайнятості: 1) тимчасова; 2) неповна; 3) тимчасова агентська зайнятість та множинні трудові відносини; 4) замасковані трудові відносини (Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (2015). ILO).

В Україні у тій чи іншій мірі присутні такі форми нестандартної зайнятості: зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість, дистанційна зайнятість, тимчасова зайнятість, запозичена праця (аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу), вторинна зайнятість, зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру, множинна (портфельна) зайнятість або робота за сумісництвом; розподіл робочого місця (job sharing), за умов якого на одне робоче місце наймаються два або більше робітників, які працюють по черзі; телеробота, праця за викликом; неформальна зайнятість, самозайнятість, незареєстрована зайнятість у формальному секторі.

Наше дослідження показало, що внутрішні ринки праці (підприємств) в Україні мають низьку толерантність до флексибілізації, зокрема обмежують можливості гнучкості для штатних працівників та утискають права позаштатних працівників, які є проявом гнучкості ринку праці, у соціальних правах і гарантіях. З іншого боку, позитивною тенденцією є стрімкий розвиток українського фрілансерства.

За даними українського сервісу Freelancehunt, тільки за 2019 рік кількість фрілансерів зросла на 55%, кількість замовників, як і сукупний бюджет проектів, збільшилася на 35%, а кількість проектів – на 20%. Половина всіх бюджетів зосереджена на оплату послуг програмістів, крім того, затребуваною є праця дизайнерів, зайнятих у сферах SEO та маркетингу, роботи з клієнтами,

текстами, мобільної розробки, аудіо та відео, перекладів, архітектури та інжинірингу, системного адміністрування. Ще разючішим є зростання чисельності фрілансерів у березні-квітні 2020 у зв'язку з поширенням епідемії Covid-19, що стало яскравою, хоч і сумною демонстрацією переваг е-зайнятості. Слід додати, що попит на українських програмістів-фрілансерів на світовому ринку дуже високий, що підкреслює високий потенціал вітчизняних працівників. Проте, з іншого боку, є приклади неефективної нестандартної зайнятості, зокрема в сільському господарстві та сфері торгівлі, де нестандартні форми зайнятості часто відповідають доіндустріальному її типу.

Отже, оцінюючи тенденцію поширення нестандартної зайнятості з позицій досягнення ефективної зайнятості в економіці, варто зазначити двоякість її впливу. З одного боку, відхід від абсолютизації стандартної зайнятості посилює її гнучкість, слугує амортизатором для багатьох категорій працівників на ринку, дозволяє використовувати працю високо інтелектуального сегменту зайнятих на варіативних умовах трудової угоди. З іншого боку, розповсюдження деяких видів нестандартної зайнятості, особливо її вимушеної неповної форми, веде до деіндустріалізації та консервації непродуктивної праці.

У найближчому майбутньому варто очікувати істотного зростання обсягів нестандартної зайнятості, обумовленого тенденцією до цифровізації економіки. Цифрова зайнятість за своєю природою вимагає зміни усталених уявлень про просторові та часові межі використання людської праці. Вважаємо, що гнучкість є іманентною формою розвитку цифрової зайнятості.

Вона відіграє потрійну роль у розвитку соціально-трудоких відносин: по-перше, це є засіб адаптації суб'єктів ринку праці до змінних умов, по-друге, це засіб самореалізації трудових і творчих здібностей, по-третє, це засіб розвитку само управління та демократизації відносин зайнятості.

Основними сучасними формами гнучкості ринку праці є територіальна і професійна мобільність, гнучкі контракти, нові форми організації праці та управління персоналом, різноманіття форм найму та звільнення, професійно-кваліфікаційної перепідготовки працівників, диференціація заробітної плати, гнучке регулювання витрат на робочу силу, гнучкість режимів роботи і розподілу робочого часу, різноманіття методів і форм соціальної допомоги, різноманіття методів і форм зайнятості.

До прогресивних форм флексибілізації ринку праці слід віднести запровадження проектної форми організації праці на підприємствах (як найманих робітників, так і самозайнятих), яка характеризується процесами розмивання жорстких посадових інструкцій і чітких функціональних обов'язків. У сучасних умовах деякі види високотехнологічної продукції або послуг (особливо в сфері інформаційно-комунікаційних технологій, проектування, інженерних розробок) можуть створюватися в рамках мобільної робочої групи, яка організується заради одного чи декількох проектів, в рамках однієї чи декількох організацій. Системотвірним виступає не організаційний, а ідейно-проективний фактор. Учасники проектної групи можуть належати до різних підприємств і галузей, локалізуватися у різних регіонах чи навіть країнах, а також виконувати неоднакові, але компліментарні функціональні обов'язки в

залежності від конкретного проекту. Основна особливість цієї форми флексибілізації ринку праці полягає в більш гнучкому, мобільному та непостійному характері робочих проектних груп. Іншою прогресивною формою флексибілізації зайнятості є - становлення кластерно-мережових структур із горизонтальними зв'язками на противагу жорсткій вертикальній ієрархічній системі, характерній для індустріального суспільства. Ознаками мережевого підприємства є внутрішня адаптованість і зовнішня гнучкість, націлені на ефективність прийняття стратегічних рішень та глибоку організаційну інтеграцію всіх ланок виробничого процесу. Мережеве підприємство потребує відповідного мережевого працівника, трудовий процес якого організований за принципами нового поділу праці в межах типології, побудованої на базі трьох вимірів, що передбачає залучення працівників до виконання більшої кількості управлінських функцій, прийняття рішень, посилення взаємозалежності і співпраці з іншими ланками виробничого процесу.

Разом з тим, неконтрольована флексибілізація ринку праці становить численні соціальні ризики. Насамперед, це торкається нестандартних контрактів, які часто приховують пряму експлуатацію дешевої низько кваліфікованої праці.

Європейською комісією розроблено «Напрями забезпечення прозорості та передбачуваності умов праці», спрямовані на врегулювання нестандартних контрактів, виходячи з того, що вони загрожують соціальній безпеці та захисту працівників. Основа увага приділена так званим «нуль годин» контрактам [13]. У Болгарії, наприклад, існує практика одноденного контракту, який означає, що працівників не попереджають, чи вийдуть вони на роботу завтра. Цей контракт не вимагає досвіду роботи та не забезпечує ніякого захисту типу пільги з безробіття, декретної відпустки і дозволяє лише мінімальну оплату лікарняного.

З метою зменшення негативного впливу флексибілізації ринку праці, європейська спільнота запропонувала концепцію *flexicurity*, спрямовану на досягнення балансу між необхідним ступенем гнучкості на ринку праці та соціальною захищеністю працівників [12]. Елементами гнучкості (*flexibility*) в цій концепції є: кількісна гнучкість (адаптація кількості зайнятих), гнучкість робочого часу, функціональна гнучкість (між різними типами завдань), і гнучкість заробітної плати. До елементів захисту (*security*) - захищеність робочого місця; захищеність і гарантії зайнятості, соціальний захист (від безробіття, хвороби, нещасних випадків) і комбінований захист (можливість поєднувати трудову кар'єру і особисте життя, наприклад, виховання дітей) [14].

За підходом Ф. Троса і Т.Вітагена, термін «*Flexicurity*» визначає ступінь комбінації праці, зайнятості, доходів та соціального захисту, що підтримують працевлаштування робітників із відносно слабкими позиціями і дозволяють активно приймати участь на ринку праці та бути при цьому соціально захищеними; разом із тим – забезпечувати кількісну (внутрішню та зовнішню) функціональну гнучкість, а також гнучкість заробітної плати, що дозволяє компаніям тимчасово та адекватно адаптуватися до умов, що змінюються, з метою посилення конкурентоспроможності та продуктивності [15].

На даному етапі трудове законодавство України щодо гнучкості ринку праці є недосконалим та незавершеним. Хоча в ньому внесено зміни щодо дистанційної зайнятості, основні положення цього законодавства не містять механізму практичної реалізації гнучких форм зайнятості у формальній сфері економіки. Зокрема, залишаються невирішеними питання соціального захисту працівників нових нестандартних форм зайнятості.

Враховуючи як переваги, так і недоліки використання нестандартних форм зайнятості, важливо визначити критерії оцінки ефективності їх регулювання. В роботі Галайди Т.О., Теницької Н.Б. та Черногорської Н.В. такими критеріями встановлено: забезпечення гарантій зайнятості, забезпечення прав працівників і роботодавців, гідний рівень оплати праці, взаємодія суб'єктів трудових відносин на принципах соціального партнерства, соціальна стабільність у суспільстві [16]. На нашу думку, до цього переліку варто додати результативні показники застосування нестандартних форм зайнятості (продуктивність та якість створюваних товарів та послуг).

Для підвищення ефективності зайнятості взагалі та її нестандартних форм зокрема необхідний комплексний інтегрований підхід до регулювання соціально-трудова відносин у світлі сучасних мегатрендів їх розвитку.

Ми погоджуємося з ідеєю про необхідність впровадження соціальних інновацій у цей процес. Серед них фахівцями відзначаються такі:

- державно-приватні партнерства для створення робочих місць;
- інноваційні форми гнучкості роботи у поєднанні з соціальними технологіями спостереження, реєстрації і контролю за умовами праці та безпекою;
- поширення аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу;
- модернізація соціального діалогу у форматі «держава-бізнес-профспілки» до формату «держава-бізнес-суспільство»;
- перехід від політики соціальної підтримки до активної політики зайнятості;
- комплексна постійно діюча програма професійної орієнтації;
- інноваційна технологія вступу молоді на ринок праці;
- сприяння соціальній та професійній реабілітації безробітних;
- програми активного залучення економічно неактивного населення;
- ваучерні технології в професійному навчанні;
- стимулювання професійної та територіальної мобільності;
- модернізація створення інноваційних робочих місць, тобто телекомунікацій на основі онлайн-комунікацій, модернізованих робочих місць вдома та коворкінгу [17].

Крім того, варто звернути увагу на удосконалення інституційних умов флексибілізації українського ринку праці, які, з одного боку, сприятимуть підвищенню його конкурентоспроможності, а з іншого, посиленню соціальної захищеності працівників. Серед таких умов слід зазначити наступні:

- розвиток правової та економічної інфраструктури ринку праці на основі інтегрованого підходу до його розвитку, забезпечення його різноманітності, динамізму та гнучкості;

- подальше удосконалення законодавства про працю у напрямку його децентралізації: регулювання зайнятості за допомогою місцевого самоврядування, виявлення «полюсів зростання» зайнятості інноваційного типу в регіонах та їх підтримка, збереження та покращення кадрового потенціалу регіону;
- сприяння розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості населення;
- забезпечення умов гідної праці у її різних формах з акцентом на посиленні соціального захисту працівників;
- встановлення пільг роботодавцям з боку органів місцевого самоврядування щодо створення нових робочих місць;
- впровадження нестандартних форм зайнятості і гнучких режимів праці з відповідним інституційним оформленням «нових практик» зайнятості;
- врегулювання відрахувань від заробітної плати і податків з доходів для підвищення гнучкості зайнятості і робочого часу;
- інвестування в людський капітал, розвиток потрібних інтелектуальних, емоційних та цифрових компетенцій населення, надання грантів з боку держави на навчання, повне чи часткове зменшення видатків на навчання (перенавчання) працівників;
- підтримка територіальної мобільності робочої сили, у тому числі трудової та освітньої.

Таким чином, основними векторами розвитку зайнятості на сучасному етапі є інноваційність, гнучкість і соціальна захищеність. Вони мають стати орієнтирами розроблення комплексних програм зайнятості з метою підвищення ефективності економіки та добробуту населення країни.

Література:

1. Доклад Римського клубу. URL : https://www.researchgate.net/publication/327665462_Doklad_Rimskogo_kluba
2. Про політику в галузі зайнятості : Конвенція МОП від 9 липня 1964 р. №122. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. Т.1. С. 750-752.
3. Про зайнятість населення : Закон України, редакція від 14.01.2020 №IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики. URL : www.ukr.stat.gov.ua
5. Зростання ВВП України в 2019 р. URL : <https://ua-news.liga.net/economics/news/zrostannya-vvp-ukraini-v-2019-rotsi-spovilnilosya-do-32---derjstat>.
6. Траектория украинского ВВП: есть ли возможность ее изменить. URL : <https://www.epravda.com.ua/rus/columns/2019/05/7/647578/>.
7. Громенкова С. В. Підвищення рівня економічної складності як фактор зростання української економіки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2020. Вип. 29. С. 31-37.
8. Hausmann R., Hidalgo C., Bustos S. The atlas of economic complexity: Mapping paths to prosperity. *Mit Press*. 2014. 59 p.

9. The Atlas of Economic Complexity: Growth Projections. URL: <http://atlas.cid.harvard.edu/growth-projections>.
10. Петрова І. Л. Інноваційний сегмент ринку праці: оцінка тенденцій та перспектив. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. №1(32). С. 166-180.
11. European Working Conditions Survey 2020. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2020/european-working-conditions-survey-2020>.
12. Cazes S., Nesporova A. (ed.) Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe. Geneva, ILO, 2007.
13. Flexibility and labour protection wolf full and lamb alive fairy tale. URL : <https://www.socialeurope.eu/flexibility-and-labour-protection-wolf-full-and-lamb-alive-fairy-tale/>.
14. Ванкевич Е. В. Зайцева О. В. Концепція флексикьюрити і її імплементація в практику регулювання зайнятості в республіці Беларусь. *Вестник Полоцького державного університету. Серія D*. 2016. №14. С.14-19.
15. Wilthagen T. F. Tros ‘The concept of ‘flexicurity’: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer – European Review of Labour and Research*. 2004. №10(2). pp. 166-187.
16. Галайда Т. О., Теницька Н. Б. Черногорська Н. В. Нестандартні форми зайнятості персоналу суб’єктів підприємництва та перспективи їх розвитку в Україні. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. Вип. № 3(65). С. 66-73.
17. Schaefer M., Hetman O. Preconditions of non-standard employment in the EU and Ukraine: comparative analysis. *Економічний вісник університету*. 2017. №33(1). С. 200–211.