

**РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ
ЗА УМОВ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Розглядаються проблеми гнучкості ринку праці, розвитку інноваційних, нестандартних форм зайнятості населення за умов трансформації соціально-трудоових відносин, переваги та ризики використання дистанційної зайнятості, позикової праці та праці фрілансерів, а також особливості виникнення, переваги та недоліки дауншифтингу в національній економіці.

Ключові слова: дистанційна зайнятість, позикова праця, фрілансери, дауншифтинг, інноваційні форми соціально-трудоових відносин, флексибілізація ринку праці.

L. S. LYUBOHYNETS
Khmelnytsky National University**DEVELOPMENT OF INNOVATIVE FORMS OF EMPLOYMENT
IN CONDITIONS OF THE TRANSFORMATION OF LABOR RELATIONS**

Abstract – In the paper the problems of labor market flexibility, development of innovative, non-standard forms of employment in conditions of transformation of labor relations considered, the benefits and risks of using remote employment, borrowing labor and labor freelancers described and appearance features, advantages and disadvantages of daunshifting in the national economy described. The analysis of new forms of the labor relations and non-standard forms of employment in conditions of the innovative economy conducted. The development and using of non-standard, innovative forms characterize a new period of the national economy development, the period of its transition to a postindustrial society, formation and development of the knowledge economy.

Key words: Remote-time, borrowed work, freelancers, daunshifting, innovative forms of labor relations, labor market flekshibilizatsiya.

Постановка проблеми. В сучасних умовах пріоритетом економічного розвитку є перехід до інноваційної економіки, а фактором підвищення конкурентоспроможності країни стає інноваційний тип економічного зростання. При цьому інноваційний тип розвитку сприяє створенню стимулів до розробки, застосування та впровадження нових технологій, використанню відповідних форм організації виробництва, трудових та соціально-трудоових відносин. Впровадження стратегії інноваційного розвитку спирається на реалізацію людського потенціалу, ефективне застосування знань і умінь персоналу, покращення технологічних процесів, зміну управлінських методів для отримання високих економічних результатів.

Інновації стають стратегічним фактором економічного зростання, впливають на структуру суспільного виробництва, зміни організації праці, якості життя населення, динаміку конкурентоспроможності національної економіки та забезпечення національної безпеки. В сучасних умовах розвиток виробництва потребує від всіх суб'єктів господарювання посилення ініціативи та творчого відношення до праці, визначає високий рівень освіти, знань, культури, професійної майстерності, використання новітніх технологій, при цьому на перший план висувається якість освіти та творчі здібності. Все це потребує модернізації характеру трудових та соціально-трудоових відносин, без чого неможливий перехід до інноваційної економіки та використання новітніх нестандартних форм розвитку соціально-трудоових відносин. Поширення обсягів нестандартної зайнятості в глобалізованому суспільстві пов'язано з проявами економічної кризи та відповідним скороченням попиту на робочу силу, зростанням рівня безробіття та значної по масштабах вимушеної неповної зайнятості, зниження рівня номінальної та реальної заробітної плати. При цьому використання гнучких форм зайнятості дає можливість вибору працездатному населенню між робочим часом та відпочинком, допомагає маніпулювати підприємцям кількістю та якістю робочої сили, зайнятої на виробництві, виходячи з потреб виробничого процесу та економічної ринкової ситуації, стимулює до поглиблення знань та підвищення кваліфікації робітників, регулює режим робочого часу працівників різних вікових груп, тобто створює сприятливі умови для удосконалення та розвитку робочої сили.

Аналіз останніх досліджень. Починаючи з 80-х років ХХ ст. основними напрямками дослідження зарубіжних та вітчизняних вчених стало вивчення механізмів забезпечення флексибілізації ринку праці та нестандартних форм зайнятості, впливу гнучкості ринку на його функціонування та на економіку в цілому, а також порівняльна характеристика моделей гнучкого ринку праці, впроваджених в зарубіжних країнах (І. Бушмаріна, Н. Вишневська, І. Каору, Г. Костюніна, Г. Лук'янова, М. Морігані, У. Оучі, А. Шліхтер). В працях О. Тоффлера, П. Блайтона, К. Ховелла, У. Бека, М. Кастельса, Ч. Сейбела, А. Семенова, Ю. Юданова, Г. Данілевської проблеми гнучкості ринку праці аналізуються у зв'язку із загальними змінами світової економіки в результаті переходу її до постіндустріальної стадії розвитку, а гнучка зайнятість розглядається в загальній характеристиці постфордистського ринку праці. Дослідження специфіки нестандартних форм зайнятості в інтернаціональному аспекті розглядається в дослідженнях Дж. Морріса, П. Блайтона, Дж. Турмана. Проблеми розвитку та особливості регулювання нових форм соціально-трудоових відносин характеризують в свої працях Р. Адамсом, Д. Браун, Б. Генкін, Г. Гордон, Р. Еренберг, Дж. Мілнер, Дж. Ніллес, Т. Нікольс, Дж. Пратт, Д. Сторрі, Т. Хаген, Дж. Хілл, Е. Хоффман. Аналіз змісту гнучкості ринку праці та

зайнятості, виділення способів адаптації підприємства до зміни ринкових умов прослідковується в працях Дж. Аткинсона, Б. Барчела, К. Вейса, Р. Солоу, Г. Стендинга, М. Озаки, А. Скота та ін. В 90-ті роки ХХ ст. в економічній теорії з'являється концепція захищеної гнучкості (flexicurity) розроблена Т. Вілхагеном та Ф. Троса. Проблема дистанційної зайнятості та позикової праці присвячені дослідження Ж. Бертола, Б. Букманна, Д. Гейбла, А. Єсипова, Р. Капелюшнікова, Н. Менсфілда, Д. Петерсена, Р. Фрімана. Вітчизняні науковці в своїх дослідженнях (О. Астахова, Д. Богиня, І. Бондар, Е. Лібанова, А. Колот, О. Крушельницька, Н. Лук'янченко, Д. Мельничук та ін.) теж звертали увагу на особливості практичного впровадження нестандартних форм зайнятості та посилення флексибілізації національного ринку праці. Однак окремі аспекти проблеми гнучкої зайнятості, інноваційних нестандартних форм її функціонування та особливостей прояву в національній економіці особливо в кризовий та посткризовий періоди, залишаються недостатньо дослідженими.

Мета дослідження. Аналіз новітніх форм соціально-трудових відносин та нестандартних форм зайнятості в умовах становлення інноваційної економіки.

Результати досліджень. Інновації в системі управління персоналом можуть реалізовуватися у двох формах – з поступовим покращенням окремих аспектів роботи персоналу (поточні) та у формі радикального, стрибкоподібного покращення всієї системи управління персоналом в цілому (проривні). Поступове покращення не пов'язане з різкими змінами результатів діяльності персоналу організації, воно зазвичай не зачіпає структурні зміни. У найзагальнішому вигляді його можна представити як довгострокове безперервне вдосконалення із залученням максимальної кількості працівників. Проривне покращення системи управління персоналом, як правило, зачіпає не тільки певні аспекти діяльності працівників, але і всю систему управління персоналом в цілому. Основними причинами кардинальних змін в організації можуть служити: істотне відставання від конкурентів, громіздкість керованої системи, відсталість використовуваних технологій і т.д. Радикальні інновації повинні здійснюватися на основі процесного підходу, за допомогою таких методів, як бенчмаркінг, реінжиніринг процесів, аналіз витрат, пов'язаних з процесами, створення нових процесів і т.д.

Використання нетрадиційних методів привернення персоналу (лізинг, аутсорсинг, аутстафінг) в тій або іншій формі дає підприємству необхідну гнучкість. Вибір конкретного заходу залежить від специфіки потреби в персоналі, а критерієм відбору є його економічна доцільність. Існує три основні причини, які змушують керівників організацій звернутися до кадрових агентств з підбору тимчасових працівників, або до залучення на певний термін спеціалістів: тимчасова потреба організації у висококваліфікованих спеціалістах; поява в організації вакантних місць на короткий термін; сезонність роботи у деяких організаціях. І все ж основними факторами розвитку інноваційних нестандартних форм зайнятості залишається стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, виникнення нових методів та способів управління інтелектуальним потенціалом, створення віртуальних підприємств, становлення інформаційного суспільства, економіки знань. Характерними ознаками розвитку сучасної економіки, соціально-трудових відносин та сфери зайнятості є поширення гнучких її форм, одночасно з існуванням традиційних. Особливого поширення набувають запозичена праця та дистанційна зайнятість.

Використання запозиченої праці здійснюється через лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг, підбір тимчасового персоналу. Запозичена праця передбачає трансформацію двосторонньої моделі трудових відносин (робітник-роботодавець) у трьохсторонню (робітник-агенція-організація-користувач). Використання запозиченої праці має свої переваги та недолі як для робітників, роботодавців, так і для держави. Так, для робітників виникає можливість працювати за індивідуальним графіком та здійснювати сумісництво з навчанням чи іншою роботою, перекладати витрати пошуку роботи та вирішення трудових спорів на агентства зайнятості. При цьому залишається ризик погіршення умов праці, соціального захисту, нестабільної зайнятості, зниження рівня доходів, відсутність елементів компенсаційного пакету. Роботодавці отримують можливість швидкого реагування на зміни і забезпечення гнучкої робочої сили, оптимізації затрат на персонал, зниження податкового навантаження, зниження ризику неякісної роботи кадрової служби, але залишається ризик впливу на якість праці та кваліфікацію робітників.

Дистанційна зайнятість передбачає гнучкі соціально-трудова відносини між робітником та роботодавцем з використанням інформаційних та комунікаційних технологій, роботу через інформаційні мережі, роботу на дому та у спеціальних центрах, територіально віддалених від основного офісу.

Найбільш суперечливою формою нестандартної зайнятості та більш дешевим шляхом вирішення проблем нестачі власного персоналу на підприємствах є використання послуг фрілансерів. Особливо ефективним є цей варіант для підприємств середнього та малого бізнесу.

Сучасні фрілансери – це люди різноманітних професій (юристи, лікарі, психологи, консультанти, тренери, торгові агенти, маркетологи, програмісти, журналісти тощо), що виконують роботу без укладання довгострокового договору з роботодавцем, наймані тільки для виконання певного переліку робіт (позаштатні працівники). Також фрілансером є працівник, запрошений для виконання робіт в ході аутстафінгу. Будучи поза постійним штатом певної компанії, фрілансер може одночасно виконувати замовлення для різних клієнтів. Серед недоліків фрілансу досить часто називають нестабільність та непередбачуваність доходів, висока конкуренція серед фрілансерів та демпінг, відсутність соціальних гарантій та соціального пакету, ризик невиплати коштів за виконану роботу, відсутність кар'єрного зростання. Тим не менше професійний фрілансер явище досить нове для України, хоча у США та країнах Європи спеціалістів, які за-

робляють гроші на умовах вільної зайнятості, дуже багато. Як показали дослідження ринку фрілансерів українські фахівці досить затребувані на світовому ринку. В 2012 році Україна зайняла 4-те місце серед всіх країн у світі за рівнем доходу фрілансерів, поступившись тільки Індії, США і Пакистану. Середня ставка погодинної оплати для українських фахівців, зареєстрованих на майданчику, дорівнювала 16 доларів, але робота IT-фахівці з України оцінюється в середньому в 22 дол./год. За 2012 р. українські фрілансери виконали замовлень на 34 млн дол.(табл. 1).

Таблиця 1

Рейтинг ТОП-10 країн за рівнем доходу фрілансерів у 2012р. [2]

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

Найбільше замовлень українські фрілансери виконували в IT-сфері та дизайні: на 32 млн дол. і 2 млн дол. відповідно. Крім того, роботу знайшли копірайтери та перекладачі (заробили 133,4 тис. дол.), фінансисти та управлінці (62,1 тис. дол.), системні адміністратори (51,9 тис. дол.), фахівці в галузі розробки і промислового виробництва (45,5 тис. дол.), а також у галузі продажів і маркетингу (34,6 тис. дол.) [3].

За результатами дослідження фріланс-біржі Elance, у 2013 р. Україна вийшла на третє місце (після США та Індії) серед країн з найбільш високооплачуваними фрілансерами. Четвертою країною у рейтингу є Пакистан, за ним – Британія, Росія та Канада. Рівень гонорарів фрілансерів за рік виріс на 50 %. Відзначається, що за минулі шість років українські працівники отримали 52 млн дол., в Росії цей показник складає 20 млн дол., а в США – 235 млн дол. [4]. На сьогодні на платформі Elance.com зареєстровано більш 15000 українських фрілансерів, з яких майже 10 тис. – фахівці IT технологій. Таким чином, Україна займає 9 і 12 місце у світі за кількістю доступних IT-фахівців і дизайнерів-мультимедійників відповідно.

Успіх українських фрілансерів на ринку аутсорсингу експерти пояснюють: по-перше, їх високою кваліфікацією; по-друге, послуги співробітників з України коштують іноземним замовникам на 30–40 % дешевше, ніж праця фахівців зі США і Євросоюзу; по-третє, інтерес іноземних компаній до креативних українців пояснюється здатністю справлятися з досить складними проектами, на відміну від конкурентів з Індії та Китаю. Українців стимулюють гідна оплата праці і вільний, гнучкий графік роботи, можливості професійного зростання та підвищення кваліфікації, а також дефіцит вакансій на національному ринку праці. Але існування технології фрілансу має і певні загрози для кадрового потенціалу підприємства. По-перше, висококваліфіковані працівники, які не завжди готові працювати у суворих рамках конторської роботи (графік роботи, обмеження щодо зовнішнього вигляду, нав'язування рішень вищого керівництва) можуть скористатися чудовою альтернативою – можливістю вільно заробляти, тобто стати на шлях фрілансера і покинути роботу на підприємстві. По-друге, діями найманих фрілансерів не керує патріотизм, відданість, принципи і лояльність до підприємства, для них це просто тимчасова робота.

Деякі роки тому в Україні з'явився ще один новий західний термін, безпосередньо пов'язаний з роботою персоналу, – дауншифтинг – перехід з роботи, за яку багато платять, але пов'язану з постійними стресами, навантаженнями, яка забирає багато вільного часу, на більш спокійну, хоча і з меншим рівнем заробітку. Найбільший розвиток дауншифтинг отримав у США та Австралії. Згідно з недавніми опитуваннями громадської думки, більше 30 % американців і 26 % австралійців вже зробили свій крок у цьому напрямку. У Європі охоплення населення дауншифтингу приблизно вдвічі менше, ніж в Австралії. Так, у Великобританії за останні двадцять років четверть населення віком 30–59 років змінила соціальний статус на більш низький, що виразилось у скороченні робочого часу людини (22 %), зміні сфери діяльності (20 %), в переході на менш оплачувану роботу (11 %), в припиненні трудової діяльності (30 %). Щодо ж до України, то тут можна говорити лише про 4–5 %, тобто чим вище середній рівень життя в країні, тим більше людей переглядають своє ставлення до кар'єри, заробітків і рівня доходу [5].

Перша реакція керівників підприємств та працівників кадрових служб була досить спокійною, оскільки вони вважали, що в Україні дауншифтинг не скоро стане масовим явищем і відповідно не становить абсолютно ніякої загрози стану їх кадрового потенціалу. Але на думку більшості західних спеціалістів таке ставлення до дауншифтингу є хибним, оскільки навіть в умовах коли вітчизняні спеціалісти навряд чи відмовляться від вигідних пропозицій та кар'єрного зростання з причини повальної бідності та необлаштованості, дауншифтинг в Україні існує, і в першу чергу у формі управління кар'єрою. Головною зовнішньою ознакою дауншифтингу є відмова від кар'єри, від нескінченного споживання, від демонстрації свого статусу, рівня та стилю життя тощо. У класичному розумінні дауншифтинг – це завжди вибір між доходами і

стресами з одного боку та комфортом за меншу винагороду з іншого. Виділяють переваги та недоліки дауншифтингу (рис. 1).

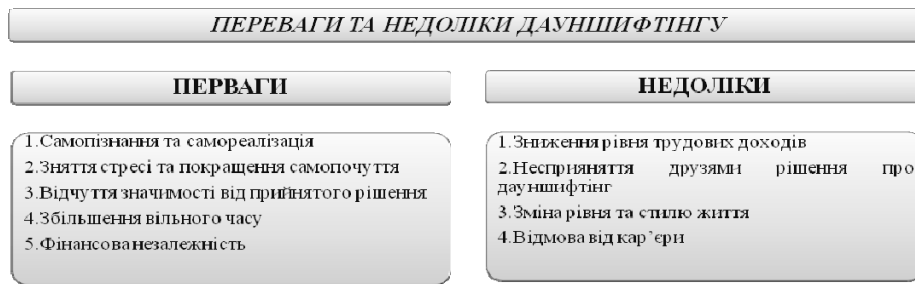


Рис. 1. Переваги та недоліки дауншифтингу

Проведені дослідження дозволили виявити основні причини, заради яких в Україні стають дауншифтерами: заради навчання: по-перше, важко суміщати роботу і навчання; по-друге, іноді і дорослі приймають рішення довчитися і після цього зайняти вищу посаду; заради дитини: з народженням дитини у кар'єрі багатьох жінок відбувається суттєва перерва; заради зміни роботи або навіть сфери діяльності: по-перше – ті, хто змінюють свою кар'єру у віці до 30 років (часто вони стають жертвами так званої сімейної професії, обравши таку професію, яка їм не підходить); по-друге – ті, хто змінюють свою кар'єру у віці старше 35 років (причиною є перенапруга та стреси на роботі, зміна життєвих цінностей або думки про те, що “все, до чого прагнули вже досягнуто, а все що не досягнуто – залишається недосяжним”); заради здоров'я: відмова від нової посади, яка віднімає багато часу та сил, за станом здоров'я; заради роботи за кордоном: коли висококваліфіковані спеціалісти відмовляються від стрімкої кар'єри в Україні і працюють за кордоном не по спеціальності.

Таким чином, дауншифтинг є інноваційним стилем життя людей, які відмовляються від матеріального добробуту, кар'єрного зростання та постійних стресів, на користь зростання вільного часу, зменшення рівня зайнятості, покращення здоров'я. Отже, нестандартні, гнучкі форми праці як атрибут високо розвинутого виробництва належить до явищ, що характеризують нову стадію розвитку економіки, переходу її до постіндустріального суспільства. Багатоманітність та ефективність гнучких форм зайнятості значно впливають на вибір стратегії менеджменту у сфері трудових відносин, допомагають підприємцям маневрувати при використанні робочої сили виходячи з економічної ситуації, не створюючи соціальної напруженості при звільненні робітників, вирішувати проблеми структурного безробіття, підвищувати професійну підготовку та кваліфікацію працівників.

Література

1. Родионова Е. В. Инновационный подход к управлению персоналом / Е. В. Родионова // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2011. – № 5. – С. 1–8.
2. Українські фрілансери заробляють за кордоном по \$16 на годину [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.forfun.org.ua/?p=4087>
3. Скільки заробляють українські фрілансери? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://news.finance.ua/ua/~5/0/all/2012/10/22/289813>
4. Українські фрілансери потрапили до трійки країн з найвищими заробітками [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lvivska.com/news/2013/12/27/20568>
5. Рэйн Э. Дауншифтинг – путь к счастью? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.matrony.ru/daunshifting-put-k-schastyu/>

References

1. Rodionova E. V. Innovative approach to personnel management / E. V. Rodionova // Modern Economy: problems, trends, prospects. – 2011. – № 5. – S. 1–8.
2. Ukrainian freelancers earn abroad at \$ 16 per hour [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.forfun.org.ua/?p=4087>
3. How many Ukrainian freelancers earn? [Electronic resource]. – Mode of access: <http://news.finance.ua/ua/~5/0/all/2012/10/22/289813>
4. Ukrainian freelancers were the top three countries with the highest earnings [Electronic resource]. – Mode of access: <http://lvivska.com/news/2013/12/27/20568>
5. Rain E. Downshifting – path to happiness? [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.matrony.ru/daunshifting-put-k-schastyu/>

Надіслана/Written: 3.06.2014 р.
 Надійшла/Received: 8.06.2014 р.
 Рецензент: д.е.н., проф. О. О. Орлов