

УДК 331

Чувардинський В.О., аспірант економічного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: РИЗИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ

Досліджені можливості та ризики інноваційного розвитку ринку праці, обумовлені технологізацією суспільства та флексибілізацією ринку праці. Доведено, що інноваційний розвиток ринку праці передбачає необхідність урахування демографічних, економічних, соціальних та інституційних передумов, реалізація яких стимулюючим або дестимулюючим чином впливає на збільшення інноваційного вмісту зайнятості. Обґрунтовано, що можливості інноваційного розвитку ринку праці (на основі генерації та впровадження інновацій, посилення інноваційної активності підприємств) можуть бути реалізовані лише на основі мобілізації демографічних, економічних, соціальних та інституційних чинників розвитку. Доведено, що для реалізації можливостей інноваційного розвитку ринку праці необхідне підвищення ступеню готовності суспільства та населення до сприйняття інновацій. Визначено напрями мінімізації негативних наслідків з урахуванням впливу демографічних, економічних, соціальних та інституційних чинників посилення інноваційного характеру зайнятості.

Ключові слова: інноваційний розвиток ринку праці, ризики, можливості, флексибілізація ринку праці,

12 літературних джерел.

Чувардинский В.А.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В УКРАИНЕ: РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ

Исследованы возможности и риски инновационного развития рынка труда, обусловленные технологизацией общества и флексибелизацией рынка труда. Доказано, что инновационное развитие рынка труда предполагает необходимость учета демографических, экономических, социальных, а также институциональных предпосылок, реализация которых стимулирующим или дестимулирующим образом влияет на увеличение инновационного содержания занятости. Обосновано, что возможности инновационного развития рынка труда (на основе генерации и внедрения инноваций, усиления инновационной активности предприятий) могут быть реализованы лишь на основе мобилизации демографических, экономических, социальных и институциональных факторов развития. Доказано, что для реализации возможностей инновационного развития рынка труда необходимо повышения степени готовности общества и населения к восприятию инноваций. Определены направления минимизации негативных последствий с учетом влияния демографических, экономических, социальных и институциональных факторов усиления инновационного характера занятости.

Ключевые слова: инновационное развитие рынка труда, риски, возможности, флексибелизация рынка труда

12 литературных источников.

Chuvarzynskiy V.

INNOVATIVE DEVELOPMENT OF LABOUR MARKET: RISKS AND POSSIBILITIES

The possibilities and risks of innovative development of the labour market are investigated due to the technologization of society and the flexibilization of the labour market. It is proved that the innovative development of the labor market implies the need taking into account the demographic, economic, social and institutional preconditions, the realization of which stimulates or disincentive the increase of the innovative content of employment. It is substantiated that opportunities of innovative development of the labor market (on the basis of generation and introduction of innovations, strengthening of innovation activity of enterprises) can be realized only on the basis of mobilization of demographic, economic, social and institutional factors of development. It is proved that in order to realize the possibilities of innovative development of the labor market, it is necessary to increase the level of readiness of society and the population for the perception of innovations. The main directions of minimization of negative consequences were elaborated taking into account the influence of demographic, economic, social and institutional factors on the strengthening the innovative character of employment.

Key words: Innovative Development of Labour Market, Risks, Possibilities, Flexibilization of the Labour Market literature (12 sources).

Постановка проблеми. Посилення тенденцій глобалізації світової економіки обумовлює необхідність забезпечення передумов для розвитку інноваційних чинників розвитку. Найбільш конкурентними в сучасних умовах стають економіки, що базуються на знаннях (knowledge-based economy), запроваджують прогресивні технології та інвестують у розвиток людського капіталу [1]. Розроблення та впровадження технологічних нововведень та інновацій передбачає необхідність покращення якості людського розвитку, забезпечення інноваційного розвитку ринку праці на основі використання сучасних форм зайнятості.

Реалізація можливостей інноваційного розвитку ринку праці залежить від забезпечення передумов, пов'язаних не тільки з поширенням прогресивних технологій, але й підготовкою кваліфікованих кадрів, здатних запроваджувати інновації. Необхідними передумовами забезпечення реалізації здатності працівників до інноваційної діяльності є формування сприйнятливості до інноваційного мислення, розвиток інноваційної поведінки у процесі освіти та подальшої професійної діяльності.

Інноваційний розвиток ринку праці передбачає необхідність урахування демографічних, економічних, інституційних, соціальних передумов, реалізація яких стимулюючим або дестимулюючим чином впливає на збільшення інноваційного вмісту зайнятості. Формування інноваційної моделі зайнятості характеризується трансформацією соціально-економічної сутності праці, еволюцією соціально-трудоких відносин, форм зайнятості, тощо. Посилення процесу технологізації суспільства на основі використання комунікаційних систем сприяє розвитку сучасних форм зайнятості. Передусім, це стосується створення робочих місць, що передбачають взаємозв'язок роботодавців та найманих працівників за допомогою інформаційних мереж та високих технологій. Загалом, для високотехнологічних секторів економіки характерним стає збільшення попиту на кваліфікованих спеціалістів-універсалів, які мають спеціалізовану професійну підготовку, оволодівають навичками підприємницької та управлінської діяльності.

Водночас для забезпечення інноваційного розвитку ринку праці необхідно визначення можливостей та ризиків посилення інноваційного характеру зайнятості. Флексибілізація ринку праці, поширення нестандартних форм зайнятості (дистанційна зайнятість (телеробота), самозайнятість (фріланс), запозичена праця) сприяє розширенню можливостей інноваційного розвитку ринку праці. Передусім, це стосується мобілізації інноваційних чинників, пов'язаних з набуттям предметами, засобами і результатами праці більш інформаційноємного та інтелектуально ресурсного характеру. Разом з тим, загострюються ризики, пов'язані з впливом демографічних, економічних, соціальних та інституційних передумов на розвиток ринку праці, що потребує ієрархізації цих ризиків залежно від ступеню їх впливовості.

Відповідно, це посилює актуальність дослідження можливостей та ризиків інноваційного розвитку ринку праці, визначення напрямів мінімізації їх негативних наслідків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем забезпечення інноваційного розвитку ринку праці, посилення інноваційного вмісту змісту та характеру праці під впливом інформатизації суспільства та економіки присвячена значна частка досліджень зарубіжних вчених-економістів, зокрема П. Дракера (P. Draker), А. Тофлера (A. Toffler), Л. Туроу (L. Thurow), Р. Флорида (R. Florida), Ж Фурастьє (J. Fourastie), Й. Шумпетер (J. Schumpeter). Серед вітчизняних науковців, що досліджують питання становлення інформаційної економіки, забезпечення інноваційного розвитку ринку праці, слід відзначити В.М. Геєця (V. Geytz), О.О. Герасименко (O. Gerasymenko), І.Ю. Єгорова (I. Egorova), Л.М. Ємельяненко (L. Emelyanenko), А.М. Колота (A. Kolot), Е.М. Лібанову (E. Libanova), Л.С. Лісогор (L. Lisogor), І.М. Новак (I. Novak), В.В. Онікієнко (V. Onikienko), І.Л. Петрову (I. Petrova), В.П. Семиноженко (V. Semynozhenko), О.І. Цимбала (O. Tsybal).

Достатньо значна частка вітчизняних вчених-економістів досліджувала проблеми формування економіки знань, посилення інноваційних компонентів розвитку ринку праці, визначаючи специфіку впливу демографічних, економічних, соціальних та інституційних чинників впливу на ринок праці. На думку Л. Туроу, саме «...знання стає новим джерелом багатства, а працівник інтелектуальної праці є найважливішим ресурсом та активом будь-якої корпорації» [2, с. 115]. В умовах інформаційного суспільства знання набувають іншої якості: вони використовуються не тільки для виробництва матеріальних товарів і послуг, але й для задоволення потреб споживачів в інтелектуальному розвитку. Це розширюватиме можливості інноваційного розвитку ринку праці як основи забезпечення належного рівня людського розвитку.

В умовах обмеженості ресурсів пріоритетного значення набувають чинники не екстенсивного, а інтенсивного розвитку. Зокрема, Е.М. Лібанова зазначає, що обумовлене демографічними та соціально-економічними чинниками «...скорочення сукупної пропозиції робочої сили може бути компенсоване збільшенням продуктивності праці. Це потребуватиме відповідного технологічного переоснащення підприємств, з одного боку, та зміни освітньої та кваліфікаційної підготовки населення, з іншого боку» [3, с. 21]. Відповідно, науковці відзначають важливість значення демографічних, соціально-економічних та інституційних чинників для забезпечення інноваційного розвитку ринку праці.

Водночас окремі аспекти дослідження питань забезпечення розвитку ринку праці на інноваційних засадах, проблем реалізації та можливих наслідків цього процесу, з урахуванням впливу процесів трансформації суспільних відносин, залишаються недостатньо дослідженими. Це обумовлює необхідність більш детального

дослідження ризиків та можливостей інноваційного розвитку ринку праці України в умовах трансформаційних змін.

Метою статті є дослідження ризиків та можливостей забезпечення інноваційного розвитку ринку праці України, визначення напрямів мінімізації негативних наслідків з урахуванням впливу демографічних, економічних, соціальних та інституційних чинників.

Виклад основного матеріалу.

В умовах глобалізації світогосподарських зв'язків розвиток інноваційно-орієнтованих економік відбувається на основі забезпечення стабільного збільшення частки наукоємного сектору виробництва у створеній доданій вартості, та, відповідно, зайнятості у цих сферах економіки. Економічно розвинені країни стимулюють розширення масштабів високотехнологічних виробництв, що обумовлює суттєві зрушення у структурі світового експорту у напрямку зростання частки продукції високо- та середньо технологічних галузей. Водночас це передбачає необхідність підготовки робочої сили належного рівня кваліфікації.

Започаткована Європейським Союзом ініціатива «Порядок денний для нових навичок і робочих місць» зорієнтована на реалізацію реформ ринку праці на основі удосконалення системи професійної підготовки та перепідготовки, забезпечення створення конкурентоспроможних робочих місць. При цьому ініціативою було визначено чотири основні пріоритети [4].

- модернізація ринку праці з метою зниження рівня структурного безробіття в Європейському Союзі, недопущення значних втрат людського капіталу та запобігання соціальній ізоляції економічно неактивного населення;

- підвищення кваліфікації робочої сили, здатної швидко адаптуватися до інформаційно-технологічних змін і нових моделей організації праці;

- поліпшення якості та умов праці, підвищення продуктивності праці.

Це свідчить про визнання економічно розвиненими країнами важливості забезпечення інноваційного поступу розвитку ринку праці. Тим більше, що поступово відбувається перерозподіл виробничих ресурсів та зайнятості від первинного та вторинного секторів на користь третинного сектору (сфери послуг). На думку Ж. Фурастьє, еволюція зайнятості у напрямку збільшення частки третинного сектору позитивно впливає на підвищення якості життя, рівня освіти, культури і кваліфікації працівників, гуманізацію праці і запобігання безробіттю [5].

Новітні технології поступово розмивають межі між виробничими процесами та процесами створення й надання послуг. Згідно точці зору Е. Фернандеса-Масіаса, сектор послуг поділяється залежно від інтенсивності використання знань (knowledge-intensiveness) на два основні підсектори:

- *знанневоємний*, що потребує значного вмісту інтелектуальної складової (транспорт, інформація та телекомунікації, фінансовий сектор, дослідження і розробки, комп'ютери та пов'язана з ними діяльність, оренда машин та устаткування, соціальна сфера (освіта, здоров'я та соціальна робота, діяльність у сфері відпочинку))

- *недостатньо знанневоємний*, який не потребує від зайнятих у цих секторах достатньо високого кваліфікаційного рівня (оптова та роздрібна торгівля, готельна діяльність та організація харчування; наземний транспорт та трубопроводи, обов'язкове соціальне страхування, санітарна діяльність; діяльність громадських організацій) [6, с. 21, 27].

Разом з тим, можливості інноваційного розвитку цих секторів залежать від сприйнятливості та готовності до сприйняття інновацій не тільки цих видів економічної

діяльності, але й концентрації професіоналів, здатних до інноваційної праці. Флексибілізація основних чинників виробництва, що обумовлює посилення мобільності робочої сили, потребує концентрації професіоналів, здатних до інноваційної праці, озвитку базових та професійних навиків та компетенцій. Відповідно, це сприятиме формуванню робочої сили з належним рівнем кваліфікації, здатної до генерації та сприйняття інновацій, що призводитиме до підвищення трудової й соціальної мобільності населення, зростання доходів і зменшення нерівності, розширення можливостей працівників щодо отримання освіти.

Однак можливості інноваційного розвитку ринку праці (на основі генерації та впровадження інновацій, посилення інноваційної активності підприємств) можуть бути реалізовані лише на основі мобілізації демографічних, економічних, соціальних та інституційних чинників розвитку.

Серед найбільш серйозних ризиків, що ускладнюють перспективи реалізації можливостей інноваційного розвитку, слід відзначити передусім ризики, пов'язані з впливом демографічних чинників. Демографічні чинники (народжуваність, очікувана тривалість життя), стан здоров'я населення (вплив втрат населення працездатного віку від захворювань), розвиненість інфраструктури охорони здоров'я, поширення моделі здорового способу життя суттєво впливають на можливості інноваційного розвитку ринку праці. В умовах постаріння населення стан здоров'я та тривалість життя населення можуть як сприяти розвитку інноваційних форм зайнятості, так і ускладнювати їх поширення. Зменшення обсягів сукупної пропозиції робочої сили потребує посилення уваги до її якості, оскільки виникають ризики недостатньо ефективного використання наявного інноваційного потенціалу розвитку ринку праці. Дослідження Н.М. Левчук свідчать, що основні втрати тривалості життя в Україні припадають на працездатний інтервал. Зокрема, із 100 тис. осіб віком 20-64 роки у 2013 році не доживали до 65 років 39,7% в Україні, 25,2% у Польщі, 10,5% у Швеції [7, с. 57].

Не менш важливими є ризики, пов'язані з впливом економічних чинників. У першу чергу, це стосується рівня інноваційної активності підприємств національної економіки. Невисокий рівень інноваційної активності підприємств суттєво обмежує можливості реалізації інноваційного сценарію розвитку та загострює ризики, пов'язані з неготовністю економіки до сприйняття інновацій. За даними Державної служби статистики України, у 2015 р. інноваційною діяльністю займалося 17,3% із загальної кількості промислових підприємств із середньою кількістю працівників 50 осіб і більше. Інновації у 2015 р. впроваджували 87,7% підприємств, які займалися інноваційною діяльністю, з них 57,3% – виробляли інноваційні види продукції, 55,3% – впроваджували нові технологічні процеси [8]. Це свідчить про існування серйозних ризиків, пов'язаних з недостатньо високою інноваційною активністю українських підприємств. Передусім, це обумовлено не тільки обмеженими можливостями фінансування інноваційних розробок та запровадження їх у виробництво, але й слабкою зацікавленістю роботодавців у посиленні інноваційної активності, недостатньою підтримкою інноваційно активних підприємств з боку держави.

Серйозними ризиками для інноваційного розвитку ринку праці також виступають ризики, що виникають в результаті впливу прекаризації та деформалізації зайнятості. Поширення в умовах глобалізації дистанційних форм організації праці (аутсорсингу, аутстафінгу, інсорсингу, лізингу та офшорингу персоналу) обумовлює можливості використання робочої сили, забезпечення обміну інформацією та співробітництва між територіально віддаленими групами людей, зайнятих у різних

сферах, за допомогою інформаційно-комунікативних технологій. Водночас достатньо проблематичними є наслідки прекаризації зайнятості, що передбачає процес трансформації та переходу стандартних трудових відносин у нестандартні та нестабільні форми. При цьому не завжди забезпечується соціальна захищеність працівників, зайнятих за цих умов, що потребує більшої уваги з боку суспільства до цієї проблеми.

Найбільшого поширення на ринку праці Євросоюзу набула практика оффшорінгу, що передбачала скорочення зайнятості в обробній промисловості та інших галузях з низькою доданою вартістю, перенесенні виробництва з країн Європи до країн з більш дешевою робочою силою. За даними European Restructuring Monitor Quarterly, наприкінці 2014 року відбулося скорочення робочих місць у сфері промисловості (на 26,5%), фінансовій та страховій діяльності (на 14,8%), транспорті (на 8,0%), державному управлінні (на 7,6%), торгівлі (7,2%). Насамперед, це відбувалося в результаті реструктуризації персоналу „Банківської групи Ллойд”, автомобільної компанії „Опель” [9].

Достатньо загрозливою залишається ситуація з вимушеною неповною зайнятістю та значними обсягами заборгованості з виплати заробітної плати. За даними Державної служби зайнятості, загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати на 1 січня 2017 р. становила 1791,0 млн. грн., що становило 85,8% від загальної суми заборгованості на 1.01.2016 р. [9]. Це значно обмежує можливості інноваційного розвитку ринку праці та загострює ризики, пов'язані з неефективним використанням робочої сили.

Не менш важливими ризиками є ризики, пов'язані з впливом інституційних чинників. Зокрема, це стосується ефективності діяльності інфраструктури ринку праці, посилення інноваційної спрямованості її діяльності. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 340 «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» [10], функції організації роботи з підтвердження кваліфікації покладено на державну службу зайнятості. Це обумовлює необхідність удосконалення діяльності служби зайнятості, підвищення кваліфікації співробітників з метою забезпечення ефективного консультування (інформування) особи-кандидата, яка бажає підтвердити кваліфікацію.

Разом з тим, слід зазначити, що важливим для забезпечення можливостей інноваційного розвитку ринку праці також є ступінь готовності суспільства та населення до сприйняття інновацій. Згідно дослідженням Інституту соціології НАН України, сприйнятливість до інновацій притаманна окремій особистості, тоді як готовність до сприйняття інновацій залежить від об'єктивних чинників, зокрема, наявності розвиненого інноваційного середовища, мотивації до участі в інноваційній діяльності. Однак, хоча 44,3% респондентів опитування відзначала, що українським громадянам притаманна інноваційна культура, творче ставлення до роботи вважають здобутками українських громадян менше 50% населення, як і зацікавленість у змістовній роботі, з елементами творчості, готовності упроваджувати інновації [11].

Однак загалом можливості інноваційного розвитку ринку праці залежать від готовності держави та суспільства до сприйняття інноваційних моделей поведінки. Це передбачає необхідність визначення напрямів мінімізації негативних наслідків впливу демографічних, економічних, соціальних та інституційних чинників з метою запобігання посилення ризиків та загроз інноваційному розвитку ринку праці.

З метою покращення стану здоров'я населення та збільшення тривалості життя необхідно приділяти більше уваги профілактиці захворювань, формуванню

здоров'язбережувального типу поведінки, покращенню умов праці, розвитку медичної інфраструктури. Не менш важливим для забезпечення інноваційного розвитку ринку праці є створення сприятливого середовища для підвищення інноваційної активності підприємств, стимулювання підприємств та окремих працівників до створення та освоєння інновацій. Також пріоритетним завданням стає забезпечення соціальної захищеності працівників, зайнятих за умов неформальної зайнятості, дистанційної зайнятості, що стимулюватиме підвищення їх економічної активності.

Забезпечення інноваційного розвитку ринку праці також неможливе без підвищення ефективності діяльності інституцій ринку праці, зокрема, покращення інфраструктури ринку праці (діяльності державної служби зайнятості), спрямованої на посилення інноваційного змісту освіти, підвищення конкурентоспроможності працівників, підтвердження результатів неформальної освіти.

Висновки. Таким чином, забезпечення можливостей інноваційного розвитку ринку праці та мінімізація негативних наслідків впливу демографічних, економічних, соціальних та інституційних чинників на розвиток сфери праці, що можуть призвести до загострення ризиків розвитку ринку праці. Відповідно, дослідження питань забезпечення розвитку ринку праці на інноваційних засадах, проблем реалізації та можливих наслідків цього процесу, з урахуванням впливу процесів трансформації суспільних відносин, потребує розробки та запровадження заходів, спрямованих на формування інноваційної моделі розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Creating an Innovative Europe. Report of the Independent Group on R&D and Innovation Appointed Following the Hampton Court Summit [Electronic resource]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. Mode of access: http://europa.eu.int/invest-in-research/action/2006_ahogroup_en.htm. – Last access: 2010. – Title from the screen.
2. Thurow L. Creating Wealth. The New Rules for Individuals. Companies and Countries in a Knowledge-Based Economy. – N.Y., 1999. 325 p.
3. Либанова Э.М. Демографические сдвиги в контексте социального развития / Э.М. Либанова // Демографія та соціальна політика. – 2014. – №1 (21). – С. 9-23
4. An Agenda for new skills and jobs: a European contribution towards full employment. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions / EU, European Commission. / COM(2010) 682 final from 23.11.2010. – Strasbourg: 2010. – 21 p.
5. Fourastie J. Die Grosse Hoffnung des 20. Jahrhunderts. / J. Fourastie. – Koln-Deutz, 1954. (The Great Hope of the 20 Century)
6. Fernández-Masías E. ERM REPORT 2008 More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe / Enrique Fernández-Masías, John Hurley; European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions. – Dublin, 2008. – 100 p.
7. Левчук Н.М. Здоров'я і тривалість життя у контексті формувань передумов інноваційної зайнятості / Н.М. Левчук // Демографія та соціальна економіка. – 2017. – №1(29). – С. 54-65
8. Експрес-випуск «Інноваційна діяльність промислових підприємств у 2015 році» (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) № 99/0/05. Звн-

16 від 14.04.2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2016/06/138w.zip>

9. European Restructuring Monitor Quarterly. January 2015/ European Monitoring Centre on Change [Electronic resource]. – Mode of access: http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1464en.pdf – Last access: 2015. – Title from the screen.

10. Експрес випуск Державної служби статистики України «Заборгованість із виплати заробітної плати на 1 січня 2017 р.» № 27/0/09.3вн-17. від 27.01.2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2017/01/12w.zip>

11. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 340 «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%BF>

12. Петрушина Т. Соціокультурний потенціал інноваційного розвитку українського суспільства // Українське суспільство 1992-2013. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг /За ред. д.е.н. В. Ворони, д. соц. н. М. Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2013. – 566 с.