

(внутрішньому) та зовнішньому ринках праці.

5. Створення пільгових соціально-економічних умов для формування інноваційної інфраструктури на макро- та мезорівнях: розвиток інформаційно-комунікаційних технологій; стимулювання інноваційної діяльності підприємств; розвитку технополісів, технопарків, венчурних фірм, інноваційних бізнес-інкубаторів тощо). Без цих заходів неможливо сформувати ринковий попит на інноваційні характеристики людського капіталу.

6. Створення дієвих інститутів захисту прав та ринку інтелектуальної власності, з метою підняття комерційної та інвестиційної привабливості кваліфікованої праці та інтелектуальних продуктів.

7. Активізація участі вітчизняних ВНЗ у міжнародних проєктах, грантах і програмах, виконанні практично орієнтованих науково-дослідних робіт на замовлення підприємств реального сектору економіки.

8. Інтенсифікація участі ВНЗ та забезпечення відповідності їх основної діяльності критеріям вітчизняних і світових рейтингів.

Таким чином, сучасна інноваційна модель розвитку вищої освіти має виходити, з одного боку, з необхідності формування інноваційних механізмів випереджаючого забезпечення студентів ВНЗ необхідними знаннями, а з іншого, – створення інноваційної системи на національному та регіональних рівнях, яка буде постійно потребувати таких кадрів. Це дозволить забезпечити конкурентоспроможність країни, прискорити темпи її соціально-економічного розвитку в умовах глобалізації та обраного Україною курсу євроінтеграції.

Література

1. Моніторинг прозорості національних ВНЗ 2015 [Електронний ресурс] / Аналітичний центр CEDOS. – Режим доступу: <http://www.cedos.org.ua/uk/osvita/monitorynh-prozorosti-natsionalnykh-vnz-2015-zvit>.

2. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку [Монографія] / О.М. Левченко. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.

Лучик С.Д., докт. екон. наук, професор
Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
м. Чернівці

Лучик М.В., канд. екон. наук
Київський кооперативний інститут бізнесу і права
м. Київ

НЕТИПОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: ВИДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

В інноваційній економіці, яку розвиває Україна, все більшого поширення отримують нетипові форми зайнятості. До нетипової зайнятості зазвичай відносять таку організацію праці, яка не забезпечує повної зайнятості. Повну зайнятість Закон України "Про зайнятість населення" трактує як зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором. Громадяни України, згідно даного закону, вільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, у тому числі

і не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію і місце роботи відповідно до своїх здібностей [1]. Можливість громадянам вибирати місце роботи поза офісом дозволяє знизити витрати фірми на організацію праці. Такі форми зайнятості вважаються нетиповими і в науці ще не вироблено єдиного підходу до розуміння нетиповою зайнятості.

За кордоном виділяють наступні форми нетипової зайнятості:

1. робота на умовах неповної зайнятості (неповний робочий день);
2. термінова або короткострокова;
3. робота на дому;
4. віддалена (дистанційна робота, електронна робота) робота;
5. самозайнятість;
6. псевдо-самозайнятість;
7. тимчасова агентська.

У 2015 р. в Україні в умовах вимушеної неповної зайнятості працювало 804,7 тис. осіб, з них 92,2% працівників переведені на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин, 7,8% знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) [2]. Найбільш в режимі неповної зайнятості працювало працівників в галузі промисловості (391 тис. осіб), транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (214,2 тис. осіб), професійній, науковій та технічній діяльності (32,1 тис. осіб), сільському, лісовому та рибному господарстві (18,8 тис. осіб) [2].

У першому півріччі 2016 р. кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт), порівняно з аналогічним періодом 2015р., збільшилась більше ніж у 2 рази, а кількість працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), скоротилась на 34,0%. Загалом у першому півріччі 2016 р. 121,8 тис. працівників знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт). Кількість працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), становила 430,6 тис. осіб, з них дві треті – це працівники промисловості (285,4 тис. осіб). Загалом у такому режимі на підприємствах з наукових досліджень та розробок працював кожен п'ятий робітник, у промисловості – кожен сьомий, у складському господарстві та допоміжній діяльності сфери транспорту – кожен восьмий [3].

Термінова або короткострокова зайнятість передбачає працю громадян за трудовим або цивільно-правовим договором. Відмінністю таких договорів від трудових є те, що перші регламентуються Цивільним кодексом України, а інші - Кодексом законів про працю України. Такі угоди застосовуються, як правило, для виконання конкретної роботи, що спрямована на одержання результатів праці, і у разі досягнення цієї мети вважаються виконаними та їх дія припиняється. В Україні у 2015 р. за цивільно-правовими договорами працювало 242,2 тис. осіб, зокрема, 51 тис. осіб у промисловості, 36,7 тис. осіб у державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні, 22,7 тис. осіб у сільському господарстві, 17 тис. осіб в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів. У статусі зовнішніх сумісників на Україні працюють 248,8 тис. осіб [2].

Слід зауважити, що вітчизняне трудове законодавство забезпечує особи, яка працевлаштувалась на роботу за трудовим договором, низку істотних гарантій, а

на виконавця цивільно-правової угоди соціально-трудова пільги і гарантії не поширюються. Працівники, які виконують роботи за цивільно-правовою угодою, беруть участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні лише на добровільних засадах. Розмір винагороди і порядок її виплати за виконану роботу (послугу) виконавець отримує згідно укладеного за взаємною згодою договору, при цьому законодавчі гарантії щодо оплати праці на виплату винагороди не поширюються. Такий самий принцип сплати страхових внесків до Пенсійного фонду та на випадок безробіття.

Отже, стає зрозумілим, що зайнятість за цивільно-правовими договорами дещо обмежує права та інтереси працівників, проте надає певні переваги роботодавцям.

За способом участі в суспільній праці зайнятість населення можна поділити на зайнятість за наймом і самостійну зайнятість. Під самостійною зайнятістю розуміють відносини (економічні, правові і т.д.), в які вступають люди з приводу участі в суспільно-корисній праці та які засновані на особистій ініціативі, самостійності та відповідальності, спрямовані, як правило, на отримання трудового доходу і обумовлюють самореалізацію і самоствердження особистості. В Україні самозайнятими є 2362,8 тис. осіб, з них 1008,9 тис. осіб становлять жінки. Більша частина (1539,0 тис. осіб) є мешканцями сільської місцевості [4]. Такий масовий розвиток самозайнятості населення висуває на перший план вирішення питань соціального захисту самозайнятих і насамперед захисту на випадок часткової або повної втрати працездатності, виробничого травматизму тощо. Тому багато науковців, обґрунтовують необхідність прийняття закону «Про індивідуальну трудову діяльність», який би регламентував діяльність органів державної влади і органів місцевого самоврядування стосовно розвитку сфери самозайнятості населення. Цей закон в першу чергу має усунути бюрократичні перешкоди при організації власної справи, чітко регламентувати відповідні податкові зобов'язання самозайнятих, а також виробити порядок співпраці з органами державної влади і місцевого самоврядування [5]. Сучасний Кодекс законів про працю не врегульовує зазначених питань.

Масове використання населенням Інтернету сприяло швидкому поширенню та ефективному застосуванню дистанційної (віддаленої) роботи, або телероботи як нового, прогресивного виду праці. Відносини у сфері дистанційної занятості можуть бути засновані на різних видах договорів: трудовому, цивільно-правовому договорі і на так званій «віртуальній угоді». Закон України «Про зайнятість населення» не регулює питання такої форми зайнятості як дистанційна, проте вона дає змогу підключити до робочого процесу насамперед молодих фахівців з різних регіонів країни зі значною економією коштів роботодавця при створенні таких робочих місць. Однак, слід зазначити, що можливо саме такі альтернативні види зайнятості можуть призупинити масовий виїзд працездатного населення за кордон в пошуках роботи, що веде до вкрай небезпечного явища для країни – втрати її інтелектуального капіталу.

Отже, Конституція України гарантує громадянам право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя роботою, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується. Однак, нормативно-правового забезпечення таких нетипових видів зайнятості населення в Україні не розроблено. Однозначно зрозуміло, що розвиток дистанційної та інших гнучких форм зайнятості в Україні не зупинити, а тому їх використання потрібно регулювати.

Література

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
2. Праця в Україні у 2015 році : статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики, 2016. – 312 с.
3. Ринок праці у I півріччі 2016 року. Публікації. Доповідь [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
4. Економічна активність населення України у 2015 році : Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики, 2016. – 201 с.
5. Грабовецька О. Нормативно-правове забезпечення самозайнятості населення: реалії і проблеми / О. Грабовецька [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: file:///C:/Users/%D0%9F%D0%94%D0%90%D0%A2%D0%A3/Downloads/rarpsu_2015_20_25.pdf.

Мельничук Д.П., докт. екон. наук, доцент
Житомирський державний технологічний університет
м. Житомир

ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СЕЛА ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТОВОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Проблематика демографічного розвитку сільських територій та збереження трудового потенціалу мешканців українських сіл усе частіше піднімається на шпальтах наукових видань, обговорюється під час наукових конференцій [1–5]. Підставою для цього, з одного боку, є наростаюча загроза суттєвого погіршення ситуації у сфері агропромислового виробництва, з другого – той факт, що переважна більшість причин, що зумовили демографічні катастрофи минулого століття, базувалися на свідомих намірах радянської влади щодо знищення української ментальності шляхом знищення й переселення самих її носіїв – волелюбних українців. Прояви подібних прагнень є очевидними й сьогодні: Україні ззовні нав'язана «антитерористична операція», яка з року в рік знекровлює державний бюджет, гальмує соціально-економічний розвиток та перешкоджає реалізації євроінтеграційних прагнень. Це треба розуміти та визнавати. За таких обставин проблематика демографічних зрушень та збереження трудового потенціалу, у тому числі трудового потенціалу населення сільських територій, відповідає не лише тактичним, а й зорієнтованим на майбутнє цілям – насамперед, оперуючи фактами, сформувати нову генерацію українців: стратегічно мислячих, патріотичних, працелюбних, здатних відстояти своє право на існування та досягти бажаного матеріального благополуччя.

Наразі перспективи соціально-економічного та техніко-технологічного розвитку України залишаються невизначеними. Його темпи гальмуються зрозумілими широкому загалу чинниками, серед яких триваючі бойові дії на Сході та вражаючі амбівалентне ставлення європейських партнерів, на прихильність яких покладалися й досі покладаються надії пересічних мешканців України. Ці чинники, поряд із прорахунками в економічній політиці держави, зумовлюють безпрецедентно швидке зниження рівня та якості життя населення, знищуючи прошарок середнього класу, спотворюють соціальну структуру суспільства, формують небезпеку економічної сегрегації, позбавляють широкі