

РОЗДІЛ 5. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ,
СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКАГЛОБАЛЬНІ ТРЕНДИ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ:
ВПЛИВ НА ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ОПЛАТУ ПРАЦІGLOBAL TRENDS IN THE SOCIAL AND LABOUR SPHERE:
THE IMPACT ON EMPLOYMENT AND WAGES

У статті досліджено трансформаційні процеси на світовому ринку праці, які проявляються через поширення нетрадиційних форм зайнятості, зміну структури зайнятості у цілому, характеризуються зміщенням центрів формування доходів та вимагають нових підходів до оцінки та оплати праці. Автор подає співставний аналіз змін в Україні та провідних країнах світу й пропонує заходи щодо посилення адаптивності економіки і ринку праці України в нових умовах четвертої промислової революції.

Ключові слова: нетрадиційні форми зайнятості, заробітна плата, креативна економіка, економіка знань, партнерство.

В статье рассмотрены трансформационные процессы на мировом рынке труда, которые проявляются в распространении нетрадиционных форм занятости, изменили структуры занятости в целом, характеризуются сдвигом центров формирования доходов и требуют новых подходов к оценке и вознаграждению труда. Автор проводит сравнительный анализ изменений

в Украине и ведущих странах мира, предлагает меры по укреплению адаптивности экономики и рынка труда Украины в новых условиях четвертой промышленной революции.

Ключевые слова: нетрадиционные формы занятости, заработная плата, креативная экономика, экономика знаний, партнерство.

The paper studies the transformation processes in the world labour market, which are manifested through the spread of non-traditional forms of employment, the change in the structure of employment, in general, are characterized by a shift in the centres of income generation and require new approaches to evaluation and remuneration of labour. The author submits a comparative analysis of changes in Ukraine and the leading countries of the world, proposes measures to strengthen the adaptability of the economy and the labour market of Ukraine in the new conditions of the 4th Industrial Revolution.

Key words: unconventional forms of employment, wages, creative economy, knowledge economy, partnership.

УДК 331

Поплавська О.М.

к.е.н., доцент

Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана

Постановка проблеми. Трансформації, які спостерігаються у соціально-трудої сфері, мають певні особливості та закономірності й зумовлені, перш за все, розвитком мережевої економіки, народженням економіки знань. Сьогодні вже очевидно, що ці відносини змінюються незалежно від того, чи унормовані вони чи ні на законодавчому рівні. Як правило, форма трудових відносин з'являється раніше, ніж її опишуть законодавчо, й є адаптивною реакцією бізнесу на поширення нових ІТ-технологій, знань мікробіології, робототехніки тощо. Так, у сфері наукових досліджень більшої ваги набувають «грантові відносини» зайнятості й оплати праці. Автор розуміє «грантові відносини» як специфічні трудові відносини, які мають риси як цивільно-правового, так і трудового договорів, але водночас характеризуються регламентацією питань щодо організації трудових процесів, оцінювання проміжних результатів праці, а також передбачають застосування відмінного від класичного методу розподілу коштів (у т. ч. на оплату праці).

Відтепер не можна стверджувати, що ринок праці – повністю саморегульована система або, навпаки, є об'єктом суто державного регулювання. Можемо констатувати, що головним учасником

ринку, у тому числі ринку праці, стали корпорації з їхніми традиціями, морально-етичними принципами, що проявляється у формуванні «образів» та вимог до певних професій. Усе більшої ваги набувають інтереси бізнесу в законодавчому врегулюванні проблем ринку праці. Наприклад, в Україні запроваджено практику узгодження програм підготовки фахівців навчальними закладами з роботодавцями. Певним чином цей досвід України увібрала з країн Європи, де вже давно замислювалися над механізмами стабілізації потреби та попиту на робочу силу певної кваліфікації.

Згадані особливості проявляються у такому. По-перше, концентрація виробничих підприємств, що не потребують висококваліфікованих працівників, здебільшого існує в країнах із дешевою робочою силою. По-друге, вже простежується тренд до поляризації світу на регіони переважно з високою якістю робочої сили та на регіони переважно з некваліфікованими робітниками. По-третє, сегмент неповної зайнятості, її нетрадиційних форм має тенденцію до розширення, і ми побачили зародження нового суспільного класу – прекаріїв, діяльність яких регулюється іншими правилами. У проведеному раніше дослідженні [12] ми вже аналізували феномен

прекаризації. Нами було доведено, що поява прекаріїв – це відповідь ринку праці на виклики глобального світу: нові організаційні форми діяльності корпорацій, зміну поділу праці, посилення вимог до soft-skills-працівників. Разом із тим на показники ринку праці суттєво вплинули неспецифічні чинники, зокрема тероризм, який призвів до активації міграційних процесів.

Сучасні глобальні тренди щільно пов'язані з розвитком нових сфер докладання праці. З'являються нові види трудової діяльності. Наприклад, сьогодні для виробництва панелей управління автомобілями необхідні фахівці, що володіють знаннями програміста та інженера (автомобілебудування). Таких фахівців не готують вищі навчальні заклади, тому компанії вимушені «доповнювати знання» й навчати працівника до того рівня, щоб він зміг ефективно виконувати свої посадові обов'язки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика зайнятості та інноваційного розвитку залишається актуальною в дослідженнях багатьох вітчизняних та зарубіжних учених. Останні наукові результати зарубіжних учених щодо впливу інноваційного розвитку на зайнятість розкриті в роботах М. Вівареллі, Р. Гарісона, Дж. Меєрса, Б. Петерса, Г. Ротман та ін. Автори наголошують на тому, що інноваційний розвиток має як позитивний, так і негативний вплив на ринок праці; наголошується, що здебільшого позитивний вплив інновацій відчувається у сфері креативної економіки, науково-дослідної роботи [7]. Окремо необхідно виділити роботу К. Шваба «Четверта виробнича революція», в якій окреслено виклики, що постали перед урядами країн, щоб збалансувати попит і пропозицію робочої сили в найближчому майбутньому [13].

Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у формування розуміння сутності ринку праці, методів його регулювання зробили О. Герасименко, Т. Заєць, Л. Ільч, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, І. Петрова та ін. Водночас О. Герасименко, Л. Ільч, А. Колот, Л. Лісогор наголошують на необхідності розвитку інноваційної зайнятості, підкреслюючи важливість трансформації інститутів, зміни правил взаємодії учасників ринку праці – держави, бізнесу [9]. Проте залишаються недостатньо дослідженими питання впливу (ризиків) змін виробничих відносин, становлення Індустрії 4.0, поширення четвертої промислової революції на ринок праці в Україні.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз впливу глобальних трендів, пов'язаних із поширенням четвертої промислової революції та становленням креативної економіки, на ринок праці України, опрацювання нових підходів до оплати праці працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Щоб зрозуміти, як процеси, що відбуваються у

світі та пов'язані з креативною економікою, четвертою промисловою революцією, впливають на ринок праці, у т. ч. на зайнятість та оплату праці, з'ясуємо сутність цих явищ.

Останнім часом в економічній літературі можна зустріти терміни «креативна економіка», «економіка знань», «четверта промислова революція». На жаль, чіткого визначення жодної з дефініцій немає, тому частина дослідників часто економіку знань ототожнюють із креативною економікою, а четверту революцію називають креативною економікою. На нашу думку, такий підхід спрощує розуміння сутності цих категорій, передусім тому, що креативність і знання не є тотожними поняттями, а результати (продукти) промислової революції можуть носити характер новизни, але не бути креативними. Водночас усі ці категорії взаємопов'язані: результати четвертої промислової революції не побачили б світу, якщо не сформувалося б достатньо якісних знань, що стимулювали прорив у різних сферах науки (хімії, фізики, мікробіології тощо), а знання могли б «лежати під сукном» ще довго, якщо не були б задіяні механізми просування товарів, формування попиту завдяки креативній економіці (маркетинг, дизайн, ін.). Автор уважає, що креативну економіку формують люди, тому її можна охарактеризувати як таку сферу докладання праці, де реалізується творчий потенціал людини (митця). Трудова діяльність у креативній економіці відбувається у сферах культурного розвитку людини, виховного процесу, а також проявляється у соціально-психологічному забарвленні трудових відносин. Економіка ж знань вимагає від людини не стільки креативної (як вибух), скільки послідовної, наполегливої, пошукової праці, що характеризуватиметься накопиченням знань, їх систематизацією, узагальненням та нарощуванням нових знань. Тому економіка знань за змістом праці відрізняється від креативної економіки й реалізується у наукомістких сферах економічної діяльності, тобто там, де знання становлять більше 50% вартості у виробництві нової продукції (послуги). Четверта промислова революція є процесом, який віддзеркалює переродження, оновлення виробництва, появу нових видів виробництв, які є результатом новацій, тобто економіки знань. Отже, четверта промислова революція окреслює сфери життєдіяльності людини, де прогресують зміни (способу життя, самовизначення, ціле полягання), а тому висуваються нові вимоги до знань, умінь, навичок майбутніх працівників.

Узагальнюючи, стверджуємо, що креативна економіка та економіка знань дають змогу реалізуватися четвертій промисловій революції й сформувати новий уклад соціально-економічних відносин, правил взаємодії учасників ринку.

Таким чином, глобальні тренди у соціально-трудої сфері пов'язані зі змінами у формах зайня-

тості, підходах до оплати праці, регламентації трудових відносин, сприяли зростанню попиту на робочу силу певних якостей (знання, креативність, самоорганізація), зменшенню попиту на робочу силу, котра виконує традиційні управлінські функції або прості роботи.

Потреба в робочій силі для компаній, які спрямовані на креативну економіку, постійно зростає, що пов'язано з нарощуванням обсягів виробництва таких компаній. Наприклад, у звіті *The Global Creative Economy Is Big Business* зазначалося, що в креативній економіці у 2013 р. були задіяні майже 30 млн. осіб по всьому світі, сукупні доходи економіки оцінювалися в 2,25 трлн. дол., або 3% світового ВВП (що значно більше за доходи індустрії глобальних телекомунікацій – 1,57 трлн. дол., або ВВП таких країн, як Індія, Росія, Канада). [2]. Рік за роком креативна економіка нарощує темпи: наприклад, лише у Великобританії у 2015 р. креативна економіка становила майже 9% британського експорту послуг та включала 5,6% робочих місць; у секторах культурно-розважальної індустрії та творчої праці працює майже 7 млн. осіб в Європейському Союзі, що еквівалентно приблизно 3% загальної зайнятості, а продукція креативної економіки становить 4,3% зовнішнього експорту ЄС-27. [1]. В Україні рівень зайнятості й дохідність у сферах економічної діяльності, що належать до креативної економіки, не оцінюється, тому що статистика не виділяє всі сфери зайнятості, що становлять креативний сектор економіки. Оскільки найпотужнішим двигуном креативної економіки в будь-якій країні є ІТ- та медіасектори, то можемо припустити, що обсяги (дохідність) креативної економіки відповідають доходності ІТ- та медіасекторів і становлять більше 14 млрд. грн., оскільки, за оцінками представників ІТ-ринку, його обсяг у 2016 р. становив від 2,5 до 3 млрд. дол. Обсяг ринку медійної реклами в минулому році, за оцінками Всеукраїнської рекламної коаліції, становив 11,6 млрд. грн. Ринок видавництва оцінюють в Україні в 160 млн. дол. [10]. Водночас зайнятість у секторах креативної економіки України становить приблизно 2,5% по відношенню до зайнятості по Україні.

Економіка знань розвивається також стрімкими темпами, проте ця динаміка притаманна економічно розвинутим країнам та таким, що розвиваються. Частка зайнятого населення у сфері досліджень у світі коливається від 1% до майже 50%. Наприклад, у Великобританії зайнятість у креативній економіці за 2009–2014 рр. збільшилася на 12,8% [6].

В Україні обсяги економіки знань незначні. У 2014 р. ці питома вага наукових досліджень становила 0,69% ВВП, а частка зайнятих – 0,38% сукупної зайнятості; 2016р. частка виконавців НДР (дослідників, техніків і допоміжного персоналу) у

загальній кількості зайнятого населення становила 0,60%, у тому числі дослідників – 0,39%. Для порівняння, за даними Євростату, у 2014 р. найвищою ця частка була у Данії (3,07% і 2,09%), Фінляндії (2,95% і 2,12%), Норвегії (2,73% і 1,90%), Нідерландах (2,18% і 1,29%) та Словенії (2,12% і 1,23%); найнижчою – у Румунії (0,48% і 0,31%), Кіпрі (0,69% і 0,50%), Туреччині (0,76% і 0,65%) та Болгарії (0,77% і 0,54%) [8].

Проте загальна тенденція до зростання кількості робочих місць, доходів компаній, що функціонують в економіці знань або креативній економіці, оголила деякі неоднозначні зміни у сфері соціально-трудова відносин. Зокрема, поширення практики укладання строкових (із невеликим терміном) трудових договорів та неповної зайнятості. Профспілка працівників освіти Німеччини наголошує, що набуло суттєвих масштабів «поширення практики укладання тимчасових трудових договорів – саме на таких умовах працюють 93% молодих науковців у німецьких університетах і 84% молодих співробітників науково-дослідних інститутів, які не входять до структури університетів... дослідники все частіше працюють неповний робочий день, причому жінок із неповною зайнятістю значно більше, ніж чоловіків. Унаслідок відсутності гарантованої зайнятості приблизно половина жінок і 42% чоловіків, що працюють молодшими науковими співробітниками, не заводять дітей, хоча про своє небажання мати дітей заявляють лише 12% тих, хто починає працювати науковцями» [11].

Чимало проблем виявилось у сфері оплати праці працівників, що задіяні в економіці знань та креативній економіці. Так, за соціологічними обстеженнями, лише 33,7% менеджерів задоволені рівнем оплати праці (зокрема, у Великобританії у сфері телекомунікації, електроніки задоволені рівнем оплати праці 28,7% працюючих, академічних навчальних закладів – 36,1%, хімічної та фармацевтичної діяльності – 42,2%) [5]. З одного боку, традиційно зберігається високий рівень оплати праці фахівців з ІТ (наприклад, у поточному році консультанти з інформаційних технологій у Сполучених Штатах могли отримувати в середньому 76 тис. дол. на рік (основна заробітна плата); загальна сума грошових надходжень для консультантів з інформаційних технологій становить від 43 до 132 тис. дол. на рік) [3]. Водночас оплата роботи науковців нижча. Заробітна плата учених на початку кар'єрних сходинок коливається від 18 тис. до 35 тис. дол. на рік і зростає до 35–75 тис. дол. залежно від стажу та професійного досвіду [4]. Тож диференціацію між найвище оплачуваними посадами та іншими роботами у сфері креативної економіки та економіки знань можна визначити як джерело незадоволення рівнем оплати праці.

Отже, такі глобальні тренди, як глобалізація, інтегрування креативних економік, економіки

знань різних країн із перенесенням центрів продукування ідей, новацій до країн, що розвиваються, посилення конкуренції, наклали свій відбиток і на соціально-трудова сферу, в якій актуалізувалися виклики, котрі ми пропонуємо згрупувати за ознакою джерела ризиків:

- трансформація інституту зайнятості в частині поширення нестандартної та неповної зайнятості;
- нестабільні доходи працівників, зайнятих у сферах креативної економіки та економіки знань, незадоволення рівнем оплати праці;
- зменшення можливостей щодо поліпшення трудового потенціалу більшості країн світу, в т. ч. України;
- зміна вимог до структури знань, умінь, компетенцій працівників.

Одразу зазначимо, що виклики – це не проблеми, а ситуації, які можна використати для економічного прориву або, навпаки, втратити шанс щось змінити. Україна має чимало сильних сторін, але не вміє їх використовувати. Так, маючи високої якості людський капітал (Україна знаходиться на 34-й рейтинговій позиції зі 140 країн за рейтингом Всесвітнього економічного форуму, зокрема 27-ма рейтингова позиція за якістю математичної та фундаментальної природничої підготовки, 11-та за охопленням вищою освітою, 29-та – за наявністю вчених та інженерів [14 с. 45]), не використовує його ефективно (частка отриманих українськими заявниками міжнародних патентів у світових обсягах міжнародних патентів зменшилася у шість разів: з 1,7% у 2000 р. до 0,28% у 2014р., з 2015 р. експорт та імпорт операцій послуг, пов'язаних із використанням інтелектуальної власності скорочується [14, с. 49–50]).

Важливою характеристикою стану соціально-трудова відносин в Україні є також продуктивність праці. Оскільки офіційна статистика не дає такої цифри, автор скористалася даними державного

комітету статистики щодо діяльності підприємств України за останні декілька років, визначивши, який фінансовий результат припадає на одного зайнятого на підприємствах різних сфер економіки (рис. 1). Водночас середня заробітна плата по країні протягом досліджуваного періоду зросла в 1,7 рази в абсолютному виразі, разом із тим протягом 2014–2015 рр. спостерігалось падіння реальної заробітної плати. Чисельність зайнятих на досліджуваних підприємствах постійно зменшувалася: з 7 679,7 тис. осіб у 2012 р. до 5 801,1 тис. осіб у 2016 р.

Такі дані свідчать, що, по-перше, існує тісна кореляція між реальною заробітною платою та фінансовими результатами підприємств; по-друге, темпи зміни рівня оплати праці порівняно з темпами зміни досягнутого фінансового результату в розрахунку на одного зайнятого не мають спільного показника, останній зростає швидшими темпами за перший. Усе це дає підстави стверджувати, що потенціал для зростання рівня оплати праці в Україні існує. Проте детальний аналіз доходності підприємств різних сфер економічної діяльності як центрів накопичення інвестицій показує негативну тенденцію: спостерігаємо незначний фінансовий результат, а подекуди його зниження у тих галузях, які можуть бути драйверами економіки.

Крім того, кожен рік Держкомстат, проводячи вибіркоче обстеження домогосподарств, фіксує, що майже 50% сімей не задоволені рівнем доходів, причому традиційно половину доходів становлять доходи від зайнятості. Такі дані лише доводять позицію автора: сфери економіки, які не можуть забезпечити високих доходів, не можуть стати драйверами економіки та забезпечити достатній рівень доходів населення. А в Україні, на жаль, зберігається технократична структура економіки, де інноваційним сферам відведено незначне місце. Частково інноваційні сфери економіки могли б розвиватися в Україні

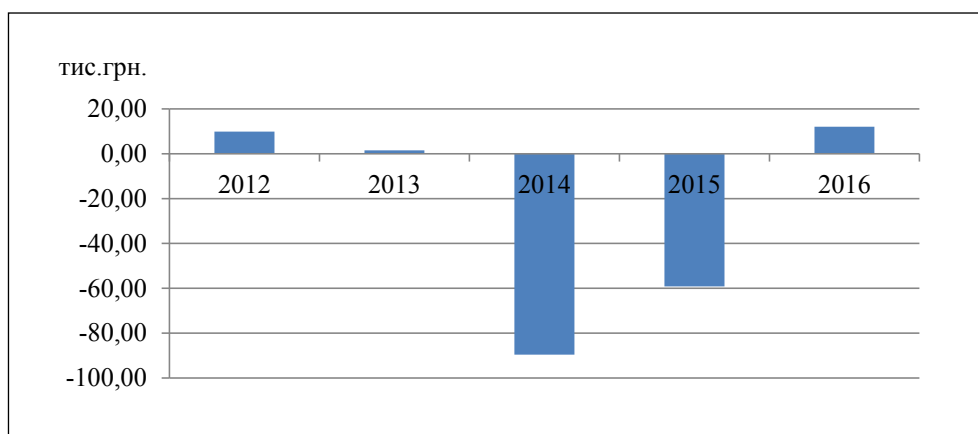


Рис. 1. Фінансовий результат підприємства в розрахунку на одного зайнятого в середньому по Україні, тис. грн.

Джерело: побудовано автором за даними сайту <http://www.ukrstat.gov.ua/>

за рахунок зміни формату соціально-трудо-вих відносин. Автор має на увазі поширення дистанційної зайнятості. Проте така форма зайнятості не визначена законодавчо й не урегульована щодо форми реалізації трудових відносин між роботодавцем і зайнятим. Окрім того, недостатньо вивченим є питання визначення оплати праці такого працівника, адже вона не може бути встановлена а ні за традиційною тарифною системою (оскільки питання обліку відпрацьованого часу є не унормованим), а ні за принципами цивільно-правових договорів (часто немає можливості співставити реальні затрати праці та оплату зусиль людини, тож оплата є несправедливою, а людина соціально незахищеною).

Зважаючи на вищевикладене, нами запропоновано розглядати дистанційну форму зайнятості як специфічні соціально-трудо-ві відносини, котрі характеризуються чіткою регламентацією трудових цілей та завдань працівника й зобов'язань роботодавця. Такі відносини мають ґрунтуватися на договірних засадах і передбачати укладання трудового контракту (строкового договору). Оплата праці таких працівників може бути визначена з урахуванням державних гарантій у сфері оплати праці та рівня середньомісячної заробітної плати працівника, зайнятого повний робочий день у цій сфері економічної діяльності, а також оцінки вагомості даної роботи для організації (підприємства).

Висновки з проведеного дослідження. Економічне зростання більшості країн світу сьогодні частіше досягається за рахунок інноваційних та креативних сфер економіки, що підтверджується високими рівнями доходів відповідних підприємств із відносно незначною чисельністю зайнятих у згаданих сферах. Для України, зважаючи на високу якість людського капіталу, інноваційні та креативні сфери економіки можуть стати драйверами розвитку. Проте ефективність їхньої діяльності певною мірою залежить від правил, форм соціально-трудо-вих відносин.

Уважаємо, що нині перед країною стоїть завдання максимально продуктивно використати потенціал нетрадиційних форм зайнятості в поєднанні з імплементацією у практику грейдової системи оплати праці. Крім того, важливо максимально задіяти механізм партнерських відносин між бізнесом, державою та громадськістю, що дасть змогу знизити негативний вплив скорочення обсягів фінансування галузей, що продукують інновації.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Factors for Enabling the Creative Economy. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_2016_WhitePaper_Enabling_the_Creative_Economy.pdf.

2. Florida Richard. The Global Creative Economy Is Big Business. URL: <https://www.citylab.com/life/2015/12/the-global-creative-economy-is-big-business/422013/>.

3. Information Technology (IT) Consultant Salary. URL: [https://www.payscale.com/research/US/Job=Information_Technology_\(IT\)_Consultant/Salary](https://www.payscale.com/research/US/Job=Information_Technology_(IT)_Consultant/Salary).

4. Research Scientist (Physical Sciences). URL: <https://www.allaboutcareers.com/careers/job-profile/research-scientist-physical-sciences>.

5. Salary survey. URL: <https://www.slideshare.net/CBSbutler/engineering-salary-survey-2015>.

6. The Knowledge Economy in Northern Ireland. Ulster University Economic Policy, Centre Ulster Business School, University of Ulster. URL: <http://connect.catalyst-inc.org/assets/general/NI-KEI-Report-2015Final.pdf>.

7. Vivarelli Marco. Innovation and Employment: A Survey. IZA Discussion Paper. 2007. № 2621. URL: <http://ftp.iza.org/dp2621.pdf>.

8. Діяльність підприємств. Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

9. Колот А.М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудо-вій сфері. Україна: аспекти праці. 2009. № 8. С. 3–14.

10. Креативна економіка: як в Україні заробити на справі, яку любиш. URL: <https://konkurent.in.ua/news/ukrayina/14188/kreativna-ekonomika-yak-v-ukrayini-zarobiti-na-spravi-yaku-lyubish-.html>.

11. Профспілки освітян – проти нестабільної зайнятості у сфері вищої освіти і науки. URL: <https://pon.org.ua/novyny/5516-profspilki-osvtyan-proti-nestablnoyi-zaynyatost-u-sfer-vischoyi-osvti-nauki.html>.

12. Поплавська О.М. Прекаризація: ризики соціальної безпеки України. Соціально-трудо-ві відносини: теорія та практика. 2016. № 1(11). С. 124–131.

13. Шваб К. Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо, 2016. URL: <https://www.litres.ru/klaus-shvab/chetvertaya-promyshlennaya-revoluciya/chitay-onlayn/>.

14. Україна 2030: Доктрина збалансованого розвитку. Львів: Кальварія, 2017. 168 с.

REFERENCES:

1. Factors for Enabling the Creative Economy. World Economic Forum. (2016) http://www3.weforum.org/docs/WEF_2016_WhitePaper_Enabling_the_Creative_Economy.pdf

2. Florida Richard. The Global Creative Economy Is Big Business. (2015) <https://www.citylab.com/life/2015/12/the-global-creative-economy-is-big-business/422013/>

3. Information Technology (IT) Consultant Salary. (2017) [https://www.payscale.com/research/US/Job=Information_Technology_\(IT\)_Consultant/Salary](https://www.payscale.com/research/US/Job=Information_Technology_(IT)_Consultant/Salary)

4. Research Scientist (Physical Sciences). <https://www.allaboutcareers.com/careers/job-profile/research-scientist-physical-sciences>

5. Salary survey. (2015) <https://www.slideshare.net/CBSbutler/engineering-salary-survey-2015>

6. The Knowledge Economy in Northern Ireland. (2015) Ulster University Economic Policy, Centre Ulster Business School, University of Ulster. <http://connect.catalyst-inc.org/assets/general/NI-KEI-Report-2015Final.pdf>

7. Vivarelli Marco (2007). Innovation and Employment: A Survey // IZA Discussion Paper No. 2621 Germany. <http://ftp.iza.org/dp2621.pdf>

8. Diiialnist pidpriemstv. Derzhavnyi komitet statystyky Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

9. Kolot A.M. (2009) Transformatsiia instytutu zainiatosti yak skladova hlobalnykh zmin u sotsialno-trudovii sferi // Ukraina: aspekty pratsi. – № 8. – s. 3-14 (in Ukrainian)

10. Kreatyvna ekonomika: yak v Ukraini zarobyty na spravi, yaku liubysh. (2017) (in Ukrainian) <https://konkurent.in.ua/news/ukrayina/14188/kreativna-ekonomika-yak-v-ukrayini-zarobiti-na-spravi-yaku-liubish-.html>

11. Profspilky osvitan – proty nestabilnoi zainiatosti u sferi vyshchoi osvity i nauky. (2017) (in Ukrainian) <https://pon.org.ua/novyny/5516-profspilki-osvityan-proti-nestabilnoyi-zaynyatost-u-sfer-vischoyi-osviti-nauki.html>

12. Poplavska O.M. (2016) Prekaryzatsiia: ryzyky sotsialnoi bezpeky Ukrainy. // Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka: zb.nauk.prats. – № 1 (11). – K.:KNEU – S. 124-131 (in Ukrainian)

13. Shvab K. (2016) Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya. Moskva: Eksmo. (in Russian) <https://www.litres.ru/klaus-shvab/chetvertaya-promyshlennaya-revoluciya/chitat-onlayn/>

14. Ukraina 2030: Doktryna zbalansovanoho rozvytku. (2017) – Lviv: Kalvariia – 168c. (in Ukrainian)

Poplavska O.M.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Senior Lecturer at Department of Personnel Management and Labour Economics,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

GLOBAL TRENDS IN THE SOCIAL AND LABOUR SPHERE: THE IMPACT ON EMPLOYMENT AND WAGES

Economic growth in most countries of the world is more often achieved at the expense of innovative and creative spheres of the economy, which is confirmed by high levels of incomes of the corresponding enterprises with a relatively small number of employed in the mentioned spheres. Ukraine gives the high quality of human capital. And innovative and creative spheres of the economy can become drivers of development in our country. However, the effectiveness of their activities, to a certain extent, depends on the rules, forms of social and labour relations.

The aim of the study is to analyse the impact of global trends associated with the spread of the Fourth Industrial Revolution and the emergence of a creative economy, the labour market of Ukraine, and the development of new approaches to employee remuneration.

The author argues that global trends in the social and labour sphere are related to changes in the forms of employment, approaches to remuneration, the regulation of labour relations, contributed to the growth of demand for labour of certain qualities (knowledge, creativity, self-organization), reduction of demand for labour, which performs traditional managerial functions, or simple workers.

Innovations, the changes that took place had a bearing on the social and labour sphere, in which the challenges that the author proposed to group on the basis of the source of risks: 1) the transformation of the employment institution in terms of the distribution of non-standard and part-time employment; 2) unstable earnings of workers employed in the creative economy and knowledge economy, dissatisfaction with the level of remuneration; 3) reduction of opportunities for the improvement of labour potential of the majority of countries of the world, including Ukraine; 4) changes in the requirements for the structure of knowledge, skills, competencies of employees.

Therefore, now the country faces the task of adapting the country's economy and the labour market to the challenges of the Fourth Industrial Revolution. First of all, it is necessary to maximally productively use the potential of non-traditional forms of employment in conjunction with the implementation of the practice of a graduation system of pay. In addition, it is important to maximize the mechanism of a partnership between business, government, and the public, which will reduce the negative impact of reducing the financing of industries that produce innovations.