

## **ЗАЙНЯТІСТЬ І ПРАЦЯ: РОЗГЛЯД ТЕОРЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ**

Будь-який процес виробництва своєю неодмінною умовою має поєднання речового та особистого чинників, і з боку останнього виступає як праця. Тим часом праця і зайнятість не є синонімами, хоча не завжди між ними проводяться чіткі межі. Але на відміну від процесу праці, зайнятість не є діяльністю, що безпосередньо причетна до одиничного акту виробництва, а є суспільними відносинами, які мають перманентність.

Всередині системи відносин зайнятості, що розрізняються за характером, природою, періодичністю та іншими параметрами, можливе виділення декількох підсистем відносин: формування трудового ресурсу; включення трудового ресурсу в суспільну комбінацію чинників виробництва; використання трудового ресурсу в процесі виробництва; забезпечення реалізації носієм трудового ресурсу власного економічного інтересу через отримання доходу. Слід особливо підкреслити, що розгляд сутності зайнятості як відносин є основою для подальшого дослідження форм його прояву в сучасній економіці.

Зміст соціально-економічних відносин зайнятості знаходить своє вираження на поверхні явищ через велику різноманітність форм. У науковій літературі практично не проводиться різниці між об'єктивними і суб'єктивними аспектами категорії зайнятості, перші з яких пов'язані з об'єктивною необхідністю виробництва благ і наявністю об'єкта - трудового ресурсу, здатного цьому сприяти, другі породжуються природою суб'єктів, що вступають у відносини і відображає їхні оцінки, розуміння, мотивацію. Як провідний фактор економічного розвитку, люди приймають у виробництві участь своїми трудовими та підприємницькими здібностями. За сучасних умов, коли здійснюється інтелектуалізація та гуманізація виробництва, економічними ресурсами праці виступають не тільки чисто трудові здібності (кваліфікація, виробничі навички та досвід), але й інтелектуальні, гуманітарні цінності та особистісні якості. На наше переконання, зайнятість, як і інші суспільні відносини, виникає в тріаді «суб'єкти – об'єкт – соціальна необхідність». Структуротвірними елементами відносини зайнятості виявлено: об'єкт – трудовий ресурс (свідомо сформована індивідом на основі природних даних сукупність продуктивних здібностей); суб'єкти, в якості яких фігурують індивід

(носії трудового ресурсу) і суспільство, із залученням посередницької ланки – соціального суб'єкта (колективу підприємства, організації, представленого роботодавцем); соціальна необхідність, тісно пов'язана з ієрархією цілей і засобів економічної поведінки суб'єктів господарювання.

На наш погляд, їх об'єднання є джерелом специфіки форм зайнятості.

В ієрархії принципів, які визначають характер зайнятості, найвищий рівень займають її продуктивність та інноваційна спрямованість. Основними з цих принципів є :

- Орієнтація на зростання добробуту населення як визначальний критерій ефективності економічної системи в цілому та зайнятості зокрема;

- Пріоритет суспільних імперативів над приватними щодо вибору моделей зайнятості та соціального захисту робочої сили;

- Збалансованість інтелектуальних, фізичних, кваліфікаційних та соціальних параметрів зайнятості як основи гармонійного господарського розвитку.

Процес перетворення інтелекту та інтелектуального капіталу в соціальні та економічні наслідки використання його в сфері праці та зайнятості, групою носіїв або використання іншою стороною також може бути розкладений на окремі значимі трансформації. Спроба декомпозиції окремих етапів трансформації дозволяє зрозуміти логіку цього процесу, ґрунтується на тому, що інтелектуальний потенціал окремої особи – елементарного носія інтелекту, або їх груп відчуває трансформації, в процесі яких на теоретичному рівні відбувається перехід від інтелектуально-ресурсного потенціалу в процесі інтелектокористування до інтелектуальної продукції та інтелектуальної власності на її основі, внаслідок чого відбувається вплив на управління інтелектуальним капіталом на усіх рівнях економіки.

Розвиненість та оптимальне структурування дозволяють консолідувати інтелектуальні здібності для досягнення економічними агентами індивідуальних цілей на ринку праці (престижної зайнятості, справедливої винагороди за працю, яка відповідає соціальним стандартам і відображає реальний внесок працівника, гідних умов праці, можливостей для максимального розвитку і застосування індивідуальних здібностей), сполучити з досягненням суспільних цілей (економічного піднесення та зростання добробуту), що буде сприяти реалізації інноваційного потенціалу.