

**І.О. Давидова**, канд. екон. наук

## **ІЄРАРХІЯ ПРИНЦИПІВ ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

*Розглянуто процес розвитку форм зайнятості, взаємодію відносин зайнятості та людського розвитку, стимулювання появи нових форм зайнятості.*

*Рассмотрен процесс развития форм занятости, взаимодействие отношений занятости и человеческого развития, стимулирование появления новых форм занятости.*

*The process of development of forms of employment, the interaction of employment relations and human development, encouraging the emergence of new forms of employment are considered.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Процес формування ринкових відносин і світові тенденції за останнє десятиліття радикально змінили сферу зайнятості. Сучасний стан зайнятості дуже суперечливий, формування зайнятості інноваційного типу гальмується кризою в національній інноваційній системі. Доведено, що головним джерелом перетворень є не речовий капітал, а людина. Так, поступаючи у формуванні зайнятості інноваційного типу розвиненим країнам, Україна погіршує свій економічний стан, що може призвести до загрози економічній безпеці. У цих умовах для України стратегія розвитку зайнятості в інноваційному напрямку може бути реалізована лише за умови дослідження її в теоретичному аспекті, тому вивчення закономірностей формування і визначення, розкриття сутнісних рис зайнятості набуває особливої актуальності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Світовою економічною теорією накопичено багатий досвід теоретичних досліджень і практичних рекомендацій у сфері зайнятості. Рівень розробленості теорії зайнятості в працях А. Сміта, Д. Рікардо, А. Маршалла, А. Пігу, Л. Вальраса, К. Маркса, Дж. М. Кейнса, Д. Гільдера, А. Лафера, М. Фелдстайна, Р. Холла, М. Фрідмана, Е. Феліса, М. Бейлі, Г. Беккера дуже високий. Великий внесок у розвиток теорії зайнятості внесли також вчені СНД: Б.Д. Бревєв, А.Е. Котляр, Е.Р. Саруханов, С.В. Андреев, Н. Гаузнер, В.С. Боровик,

Є.С. Єрмакова, О.А. Кацуко та ін. Сучасна економічна думка постійно звертається до вивчення зайнятості, останнім часом починають досліджуватися проблеми трансформації соціально-трудова відносин в умовах переходу до інформаційного суспільства, впливу інформаційних технологій на зайнятість та формування зайнятості нового типу, заснованого на інтелектуальній праці. Серед авторів робіт з даної тематики слід виділити В. Борисова, Є.В. Шубенкова, Ю.А. Васильчука, В. Автономова, С. Єгорова, А. Курицького, Н. Говорова, С.А. Зайченко, С. Кватовського, А.Г. Лук'янову.

**Мета та завдання статті.** Розробка теоретичних, методологічних і методичних положень концепції зайнятості реалізує мету – здійснення системного аналізу стану сфери зайнятості та визначення тенденцій її розвитку для розробки моделі розвитку зайнятості в умовах суспільно-економічних трансформацій.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз підходів до розгляду зайнятості привів до розуміння її основ. Ієрархія цілей-засобів економічної поведінки суб'єктів пояснює різноманітність трактувань зайнятості відмінностями в рівнях цілей, які є основою розгляду. На рівні дослідження сутності зайнятості визначається нами як соціально-економічні відносини, що складається з приводу трудового ресурсу між його носієм-індивідом і суспільством через необхідність людського розвитку. 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 [2, с. 37]. Але, на відміну від процесу праці, зайнятість не є діяльністю, що безпосередньо причетна до одиничного акту виробництва, а є суспільними відносинами, які мають перманентність.

Професійно-кваліфікаційна структура зайнятості визначена суспільним розподілом праці та характеризується в Україні переважною питомою вагою фізичної праці (причому 1/3 працівників фізичної праці зайнята на некваліфікованих роботах). За станом на початок 2008 року, у перерахунку на 10 тис. населення України, у середньому 81 учень навчається у професійно-технічних навчальних закладах, 93 студенти – у технікумах та коледжах, 504 студенти – у вищих навчальних закладах. У той самий час на ринку праці зовсім інша картина: 80...85% – це робітничі вакансії, 10...12% – фахівці середньої ланки, 8% – професіонали [3, с. 230].

Усередині системи відносин зайнятості, що розрізняються за характером, природою, періодичністю та іншими параметрами, можливе виділення декількох підсистем відносин, а саме: формування

трудового ресурсу; включення трудового ресурсу в суспільну комбінацію чинників виробництва; використання трудового ресурсу в процесі виробництва [4, с. 303]; забезпечення реалізації носієм трудового ресурсу власного економічного інтересу через отримання доходу. Слід особливо підкреслити, що розгляд суті зайнятості як відносин є основою для подальшого дослідження форм його прояву.

Зміст соціально-економічних відносин зайнятості знаходить своє вираження на поверхні явищ через велику різноманітність форм. У перехідній економіці виникла їх складна, безпрецедентна взаємодія, яка потребує вивчення на єдиній концептуальній основі. У науковій літературі практично не розрізняються об'єктивні й суб'єктивні аспекти 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, здібності [1, с. 166–167]. 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 такі :

- 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.

Вивчення можливостей вбудови концепцій зайнятості в дослідження інтелектуального капіталу дозволило визначити фази зайнятості:

- підготовчий етап зайнятості, де ключовими виступають кількісні параметри зайнятості та робочої сили;

- етап розподілу та перерозподілу робочої сили у розрізі видів економічної діяльності, професій, кваліфікацій;

- етап використання робочої сили, де відбувається поєднання економічно активного населення з робочими місцями, реалізуються здібності до праці.

Формування нового механізму зайнятості вимагає трансформування та включення його регулятивних можливостей. Прояв суб'єктивної складової зайнятості призводить до того, що

проблема під кутом зору індивіда, з точки зору повноти реалізації його трудового ресурсу, виглядає як низка станів: надлишкова зайнятість, повна, неповна (часткова) і незайнятість, що сприймаються ним як рівноважні (у разі повної зайнятості) або нерівноважні (всі інші форми). Крайньою ситуацією нерівноваги є незайнятість, тобто безробіття, що розуміється як форма прояву ставлення зайнятості, впливає на зайнятість як на систему соціально-економічних відносин, має різноманітні форми прояву; в кожній з підсистем зайнятості: формування, з'єднання, використання і забезпечення доходом; задією інструменти впливу; формує трудові ресурси індивідів не просто відповідно до потреб виробництва, а таким чином, щоб вони забезпечували при цьому економічне та соціальне зростання; дозволяє використовувати зміст освіти як інструмент регулювання зайнятості в суспільстві; через зміст освіти, зокрема, через його економічну компоненту, створює в кожній людині здатність бути найнятим, формує активний тип трудової поведінки; виявляє безробіття в прихованих формах з тим, щоб на нього поширювалась політика у сфері зайнятості; віддає перевагу підприємствам, які забезпечують нормальний рівень оплати праці працівників; розглядає регулювання безробіття як балансування мікро-і макрорівнів, орієнтоване на довгостроковий період і здійснюване через короткострокові періоди.

**Висновки.** Підсумком розгляду стало виявлення формотворчих критеріїв щодо зайнятості. Такими є: вид діяльності, повнота реалізації трудового ресурсу (рівноважність), сфера прикладання праці, механізм реалізації інтересів, сектор економіки (форми власності), наявність державної реєстрації, документований статус, періодичність, режим і зміст роботи.

Механізм зайнятості формується у взаємодії різноманіття форм, для яких характерна дифузія і взаємне перетворення. Охарактеризувати зайнятість індивіда через один критерій неможливо, необхідно залучення всіх рівнів та принципів в типології форм зайнятості.

#### *Список літератури*

1. Бражко О. В. Державне регулювання зайнятості населення в умовах соціально-економічного розвитку України : монографія / О. В. Бражко. – Запоріжжя : КПУ, 2009. – 200 с.
2. Котляр А. О понятии рынка труда / А. Котляр // Вопросы экономики – 1998. – № 1. – С. 33–41.
3. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудої сфери України / С. В. Мельник. – К. : Соцінформ, 2009. – С. 786.
4. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І. Л. Петрова [та ін.]; за ред. І. Л. Петрової; НАН України, Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – С. 368.

Отримано 30.03.2012. ХДУХТ, Харків.

© І.О. Давидова, 2012