

8. Пейн Д. Каждые 20 лет в рекламной индустрии происходит коренное изменение тенденций / Д. Пейн // Маркетинг и реклама. – 2010. – № 5. – С. 28—30.
9. Романина Н. Социальные медиа изменяют содержание рынка / Н. Романина // Маркетинг и реклама – 2009. – № 11 (159). – С. 68–70.

Отримано 30.10.2012. ХДУХТ, Харків.  
© Л.Л. Носач, К.Ю. Величко, 2012.

УДК 331.526

**І.О. Давидова**, канд. екон. наук

## **ПОСТІНДУСТРІАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

*Розглянуто процес розвитку форм зайнятості, поєднання відносин зайнятості з вимогами людського розвитку, появу нових форм зайнятості.*

*Рассмотрены процесс развития форм занятости, сочетание отношений занятости с проблемами человеческого развития, возникновение новых форм занятости.*

*The process of the development of forms of employment, the combination of the employment relationship with the problems of human development, the emergence of new forms of employment are determined.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Процес формування ринкових відносин і світові тенденції за останнє десятиліття викликали кардинальні зміни в сфері праці та зайнятості, трансформацію її традиційної структури. Формування постіндустріального суспільства робить можливим перетворення задоволення потреб із мети в засіб, із відповідним переходом до існуючої раніше переважно в потенції мети – людському розвитку. Для сучасної економіки характерне прискорення та стимулювання трансформації інтелектуальних ресурсів у капітал та забезпечення професійної зайнятості вчених у науковій і виробничій сферах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Світовою економічною теорією накопичено багатий досвід теоретичних досліджень і практичних рекомендацій у області 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. Фелпса, М. Бейлі, Г. Беккера дуже високий. Великий внесок у розвиток теорії зайнятості внесли також вчені СНД: Б.Д. Бресев, А.Е. Когляр, Е.Р. Саруханов, С.В. Андреев, Н. Гаузнер, В.С. Боровик, Є.С. Єрмакова, О.А. Кацук та ін. Сучасна економічна думка постійно і різнобічно звертається до вивчення зайнятості, останнім часом починають досліджуватися проблеми трансформації соціально-трудових 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, А.А. Шліхер. Необхідний аналіз такої парадигми зайнятості, за якою зайнятість розглядається не тільки як сфера реалізації здібностей робочої сили як головної продуктивної сили суспільства, але й сфера реалізації та розвитку людини.

**Мета та завдання статті.** Мета статті – виявлення тенденцій та основних чинників процесу формування постіндустріального типу зайнятості.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Інноваційний тип економічного зростання передбачає максимальний ступінь реалізації корисного потенціалу людини, її здібностей, знань, у тому рахунку і в сфері зайнятості. Цикли зростання і розвитку інтелектуальної складової зайнятості повністю відповідають генерації інноваційних хвиль циклічного розвитку економіки. На цій основі можна визначити відповідні етапи трансформації інтелектуальної складової зайнятості: I етап – зародження інтелектуальної складової зайнятості (доіндустріальне та формування індустріального суспільства); II етап – професіоналізація зайнятості (створення розвиненого індустріального суспільства); III етап – інтелектуалізація зайнятості (перехід розвинених країн до постіндустріальної економіки, формування в передових країнах економіки знань).

Розгляд сутності зайнятості як відносин є основою для подальшого дослідження форм його прояву в реальному житті. Зміст соціально-економічних відносин зайнятості знаходить своє вираження на поверхні явищ через велику різноманітність форм. Формотворчими критеріями щодо зайнятості є таке: 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 різноманітних форм, для яких характерна дифузія і взаємне перетворення. Охарактеризувати зайнятість індивіда через один критерій неможливо, необхідно залучення всіх рівнів та принципів у типології форм зайнятості.

Розвиток людини багато в чому залежить від зайнятості населення. Людський розвиток має значення для збереження прибутків, подолання злиденності, підвищення ролі населення в суспільстві, розширення можливостей способу вибору життя, можливостей прийняття рішень [1]. Коли говорять про розширення вибору, то мається на увазі, що фактично цей вибір стосується нескінченно широкого кола проблем, що впливають на життя людей, це коло територіально та економічно змінюється. Зростання неповної зайнятості та самозайнятості викликано науково-технічною революцією, появою та розвитком інформаційних технологій, переміщення інформації на електронні носії, що створюють можливості для виконання інтелектуальної роботи в нових умовах (дистанційно, неповний робочий день та ін.), що відображає самостійний пошук та знаходження докладання своїх зусиль та здібностей.

Сучасний стан економіки характеризується поширенням різних нетипових форм зайнятості. Літературний аналіз показує, що у вітчизняній та зарубіжній теорії і практиці склалися дещо різні підходи до тлумачення нетипових форм зайнятості. Однією з найбільш яскравих тенденцій на ринку праці, щодо нетипових видів зайнятості, є зростання неповної зайнятості.

До нетипової зайнятості зазвичай відносять таку організацію праці, яка «не забезпечує повної зайнятості». У зарубіжній літературі, враховуючи сучасні постіндустріальні тенденції, виділяють наступні форми нетипової зайнятості, а саме:

- робота на умовах неповної зайнятості (part-timework);
- термінова (fixed-term) або короткострокова (short-time);
- робота вдома (work at home);
- дистанційна (telework, e-work) робота;
- самозайнятість (self-employment);
- псевдо-самозайнятість (pseudo-self-employment);
- тимчасова агентська зайнятість (temporary-agency).

У той час як деякі працівники працюють більше офіційно дозволених робочих годин, інші працюють менше годин ніж вони хотіли б. На концептуальній основі це часто характеризується як часткове (приховане) безробіття. Як правило, неповна зайнятість у вітчизняній практиці розглядається як негативне явище, а найчастіше

як приховане безробіття. Для України такою категорією виступають робітники, які взмозі працювати повний робочий день, але працювали за скороченим робочим часом з ініціативи роботодавця.

Протягом 1995–2009 років, еволюція неповної зайнятості, пов'язаної з неповним робочим днем, проходила паралельно із двома основними періодами потрясінь із причин серйозних проблем української економіки, які відбулися у кінці 1990-х років і зовсім недавно – у поточній фінансовій та економічній кризі. Частка осіб, пов'язаних із неповною зайнятістю потроїлася між 1995 і 1997 роками і продовжувала зростати до 1999 року, досягши 17,6 відсотка серед зайнятих [3]. Починаючи з 2000 року, цей відсоток почав знижуватись і в 2007 році досяг свого найнижчого значення у 4,4 відсотка серед зайнятих. Але в 2008 році, частка неповністю зайнятих зростає до 10,6 відсотка і продовжує своє підвищення до 16,5 відсотків за перші шість місяців 2009 року. Більшість із зайнятих працювали в будівництві, видобутку корисних копалин, і машинобудівній індустрії – галузі промисловості, які найбільше відчували вплив світової фінансової кризи.

Слід зазначити, що більша частина неповної зайнятості в Україні за певними причинами є вимушеною. Хоча масштаби вимушеної неповної зайнятості значно знизилися з 2001 року, вона залишається досить високою, як в порівнянні з західними економіками. Основними формами неповної зайнятості в Україні виступають неповний робочий день (робочий тиждень), адміністративні відпустки, тимчасові контракти.

Вимушені адміністративні відпустки продовжують використовуватись роботодавцями в Україні, відображаючи зниження попиту на робочу силу і сприймаються робітниками в якості альтернативи безробіттю. Більшість із зайнятих неповний робочий день були вимушені погодитися з цим, так як не змогли знайти зайнятість на повний робочий день у іншому місці.

Таким чином, можна розрізнити дві форми неповної зайнятості: невидиму і видиму. Невидима неповна зайнятість відображає дисбаланс у використанні праці та інших чинників виробництва. Симптомами неповної зайнятості можуть бути низькі доходи і неповне використання кваліфікаційного потенціалу працівника (прихована неповна зайнятість) або низька продуктивність (потенційна неповна зайнятість).

Значне місце в постіндустріальній економіці займають люди, які зайняті творчою, інтелектуальною, креативною працею. До таких особистостей, безумовно, належать і наукові співробітники. Практика показує, що тільки в державних установах збереглася традиційна,

планова організація проведення науково-дослідних розробок [3, с. 38]. В основному в наукових організаціях формується портфель замовлень на проведення наукових розробок, формування такого портфеля здійснюється через участь у різних конкурсах. Виконавцями окремих проектів зазвичай є конкретні наукові підрозділи або спеціально сформовані наукові команди в рамках організації (нерідко із залученням фахівців зі сторонніх організацій). В науковій сфері все частіше зустрічаються самостійні дослідники, які виконують окремі теми і проекти. Усе вищеперелічене говорить про великі перспективи розвитку телероботи в науковій сфері. Дистанційна робота (мова йде про дослідження, які не потребують проведення експериментів на базі лабораторій і складного обладнання) дозволить залучити до наукових проектів фахівців незалежно від місця їх проживання. Можна зазначити, що телеробота в сфері наукової діяльності має всі переваги та великі перспективи на територіях і високим науковим потенціалом, але існує низка перешкод до їх активного поширення [2, с. 163]. Перш за все, це відсутність законодавчої бази, що регулює ці форми зайнятості. Крім цього, незацікавленість держави в їхньому розвитку, недостатня популярність телероботи в Україні, використання нових форм організації зайнятості в обмеженому наборі професій і т.ін.

**Висновки.** Розвиток сфери зайнятості як відкритої системи зумовив урізноманітнення її форм та видів. Зміни в сфері праці зумовлюють все більшу потребу у формуванні таких способів поєднання робітників із робочими місцями, що не вміщуються в рамки економічних моделей та враховують сучасні процеси інтелектуалізації зайнятості. Поява та розвиток інформаційних технологій, переміщення інформації на електронні носії створюють можливість для виконання інтелектуальної роботи в нових умовах (дистанційно, неповний робочий день та ін.).

#### *Список літератури*

1. Грішнова О. А. Людський розвиток / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
2. Петренко В. П. Інтелектуальні ресурси соціально-економічних систем: аспекти інноваційного управління : монографія / В. П. Петренко. – Івано-Франківськ : ПП Курилюк В.Д., 2009. – 196 с.
3. Федулова Л. Розвиток національної інноваційної системи України / Л. Федулова, М. Пашута // Економіка України. – 2005. – № 4. – С. 35–47.
4. Measuring Quality of Employment. Country Pilot Reports [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <[www.unece.org](http://www.unece.org)>.

Отримано 30.10.2012. ХДУХТ, Харків.

© І.О. Давидова, 2012.