

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна ЕКОНОМІКА

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 7, 2013 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 331.526.2

*І. О. Давидова,
к. е. н., доцент, доцент кафедри економічної теорії,
Харківський державний університет харчування та торгівлі, м. Харків*

ЗАЙНЯТІСТЬ: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ТА СТАДІЇ

*І. О. Davydova,
PhD, associate professor, associate professor of Economic Theory Department,
Khakiv State University of Food Technology and Management, Kharkiv city*

EMPLOYMENT: THEORETICAL APPROACHES FOR ANALYSIS AND STAGES

В статті розкриваються методологічні основи для дослідження та трансформації зайнятості населення в умовах постіндустріальної економіки, втрати критерію формальної участі в виробництві, що дають підстави для виділення її стадій.

In the article the methodological basis for the study and transformation of employment, the loss of a formal criterion for participation in production, giving reasons for its selection stages in post-industrial economy are revealed.

Ключові слова: *зайнятість, постіндустріальна економіка, трансформації зайнятості, людський розвиток, потенціал зайнятості.*

Keywords: *employment, post-industrial economy, the transformation of employment, human development, the potential of employment.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Світові тенденції і процеси розвитку ринкових відносин за останні десятиліття радикально змінили сферу зайнятості. Знання включаються в сферу трудового, економічного та соціального інтересу. Відношення до знань, можливості їх використання зумовлюються для сучасної людини її позицією у сфері зайнятості. Для сучасного ринку праці характерна висока адаптивність, але часто досягається вона за рахунок ігнорування вимог трудового законодавства та контрактів і погіршення становища найманної робочої сили, що потребує визначення меж сучасної зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Світовою економічною теорією накопичено багатий досвід теоретичних досліджень і практичних рекомендацій в області зайнятості. Теорія зайнятості одержала свій розвиток в працях А. Сміта, Д. Рікардо, А. Маршалла, А. Пігу, Л. Вальраса, К. Маркса, Дж.М. Кейнса, Д. Гілдера, А. Лафера, М. Фелдстайна, Р. Холла, М. Фрідмана, Е. Феллса, П. Самуельсона. Великий внесок у розвиток теорії зайнятості внесли також: С.В. Андреев, Б.Д. Бреев, В.С. Буланов, М. Гаузер, Є.С. Єрмакова А.Е. Котляр, В.В. Куліков, О.А. Кацук, С.Н. Міхнева, В.А. Похвошев, Е.Р. Саруханов та ін. Економічна думка трансформаційного періоду постійно і різнобічно звертається до вивчення зайнятості. Проблеми трансформації соціально-трудова відносин в умовах переходу до інформаційного суспільства, впливу інформаційних технологій на зайнятість та формування зайнятості нового типу досліджуються в працях Д. Белла, М.Кастельса, Я.Корнаї, А. Гальчинського, В. Геєця, А. Гриценка, О. Гулевича, А. Колога, Е. Лібанової, М. Махсма, І. Моторної як з точки зору їх якісних та структурних змін в постіндустріальній економіці, так і розгортання на тлі реструктуризації перехідних економічних систем. У той же час вивчення зайнятості, зміни її змісту і форм у зв'язку з постіндустріальними тенденціями, інтелектуалізацією економіки залишається виключно актуальним.

Постановка завдання. У зв'язку з множинністю позицій в дослідженні зайнятості, які витікають із цілей її аналізу, необхідно в теоретичному відношенні визначити базові проблеми, що включаються у зміст цієї категорії, показати її як сукупність взаємопов'язаних понять, трактувань, що дозволяє розширити можливості на її основі аналізувати дійсність.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Як провідний фактор економічного розвитку, люди приймають участь в виробництві і усім спектром своїх здібностей. За сучасних умов, коли здійснюється інтелектуалізація та гуманізація виробництва, економічними ресурсами праці виступають не тільки чисто трудові здібності (кваліфікація, виробничі навички, досвід), але й інтелектуальні, гуманітарні цінності та особистісні якості [4? С. 23-24].

В сфері зайнятості відбуваються складні соціальні взаємодії між всіма суб'єктами, предметом яких виступають потреби суб'єктів в сфері зайнятості, зокрема, потреба бути зайнятим.

Зайнятість населення має ознаки потенціалу, здатного вирішити різноманітні проблеми життєдіяльності в разі його використання, відображаючи збільшення можливостей людини та готовності до їх реалізації. При визначенні зайнятості як потенціалу вона буде мати, як і будь-який потенціал, кордони і обмеження як для темпів, так і для напрямів економічного розвитку, якими виступають характеристики і якісний рівень бази кадрових (людських) ресурсів. Розвиток людських ресурсів потребує інвестицій, що здійснюються з тривалим часовим лагом для досягнення змін з метою забезпечення розвитку економіки. Інтелектуальний капітал, як і зайнятість, генетично пов'язаний з поняттям людського потенціалу. Людський потенціал, реалізований в сфері зайнятості, забезпечує отриманнями підприємцями прибутку, найманими працівниками – заробітної плати, а іншими категоріями населення – соціальних виплат, а в підсумку – задоволення всього спектру потреб суспільства. Використаний, реалізований людський потенціал набуває форми капіталу. Його продуктивна роль полягає у забезпеченні відтворювальної здатності матеріальної та соціальної бази життєдіяльності людей, створюючи передумови для нагромадження інтелектуального капіталу, який має низку властивостей, які характеризують розвиток людини.

Перед економічною наукою постає завдання поєднання зайнятості і людського розвитку, яке може бути сформульоване як завдання забезпечення зайнятості на основі розширення можливостей вибору людини в сфері зайнятості та варіантів для вибору тієї мети і того способу життя, яким людина надає перевагу,

створення нових економічно ефективних робочих місць [5, с. 200] Таке розширення меж аналізу дає підставу розгляду зайнятості населення як категорії, навколо якої можна окреслити відповідну сферу.

Під час розгляду сутності зайнятості стає зрозумілим, що вона є однією з найважливіших сфер самовдосконалення та самоактуалізації людини, є пізнанням людиною зовнішнього світу. З врахуванням зазначеного, зайнятість виступає як багатоаспектна, широкомасштабна категорія, що має різні сутнісні характеристики: стан, алокація, сукупність законодавчо зафіксованих положень, організаційно-економічний та соціально-економічний зміст.

Застосування системного підходу при розгляді зайнятості як економічної категорії характеризує її як наукове поняття, що відображає об'єктивні економічні відносини між економічними суб'єктами з приводу здійснення трудової діяльності, дозволяє виокремити в зайнятості системоутворюючий елемент, який би виконував функціонально спрямовуючу роль, визначаючи загальну структуру зайнятості та якість. В основі побудови категорій використовується принцип єдності історичного та логічного, руху від абстрактного до конкретного, від явища до сутності. Економічні категорії взаємопов'язані між собою, утворюючи систему, існуючи в вигляді цілісності. З метою більш детального розгляду взаємозв'язку між категоріями будемо застосовувати метод сходження від абстрактного до конкретного, що виступає «в якості основного змісту теоретичного відтворення конкретного історичного об'єкту». [2, с.40].

Розвиток концептуальних основ необхідний в напрямку розгляду зайнятості не тільки як сфери реалізації здібностей робочої сили як головної продуктивної сили суспільства, але й як сфери реалізації та розвитку людини. З цієї точки зору поняття зайнятості розширюється за межі формування робочих місць або управління відтворенням трудових ресурсів, включаючи нові аспекти, які в традиційному аналізі не вважались економічними – демографічні процеси, проблеми репродуктивності населення, формування соціальних, трудових установок.

Сфера зайнятості населення представляє собою просторове суспільне середовище, де взаємодіють людина та суспільство, в якому здійснюються взаємодії суб'єктів та формуються відносини зайнятості, в процесі чого стає можливим забезпечити реалізацію здібностей індивіда в суспільно корисній діяльності, з виділення загальної та професійної діяльності. Аналіз зайнятості як сфери дозволяє встановити органічний взаємозв'язок об'єкта та суб'єкта взаємодії. Саме бажання працювати виступає атрибутивною характеристикою сфери зайнятості. Знаходження поза сферою зайнятості можливо в випадку, коли особи працездатного віку не бажать працювати.

Сфера зайнятості також виявляється в інституціональному аспекті, представляючи впорядкований за допомогою правил та норм простір, де взаємодії суб'єктів з приводу задоволення індивідуальних та суспільних потреб стають усталеними та приймають форму взаємно орієнтованої економічної поведінки.

Зайнятість як сфера може розглядатись в декількох аспектах:

- з позицій праці, її умов, об'єднання робітника із засобами виробництва;
- з позицій споживання – реалізована працездатність якої надані працівниками трудові послуги матеріально винагороджуються;
- з позицій суспільного розподілу праці – відбувається закріплення працівників за видами економічної діяльності;
- з позицій людського розвитку – відбиття в зайнятості самоактуалізації людини.

Будь-який процес виробництва своєю неодмінною умовою має поєднання речового та особистого чинників, і з боку останнього виступає як праця. Між працею та зайнятістю не завжди проводяться чіткі межі. Тим часом праця і зайнятість не є синонімами. На відміну від процесу праці, зайнятість є суспільними відносинами, які мають перманентність. Відмінність, неспівпадіння між зайнятістю та працею проявляється на суспільному рівні. Так, на індивідуальному рівні зайнятість може перериватись, але в суспільстві при цьому існує як необхідне, постійно відтворюване явище, представляючи собою «...необхідні соціальні рамки, в яких здійснюється праця» [1, с.17]. З іншої точки зору, трудова діяльність – це процес, а зайнятість характеризує стан суб'єкта щодо включення в цей процес. Зайнятість не можна ототожнювати з практичною діяльністю людей на конкретному робочому місці, вона являє собою діяльність працездатного населення по створенню суспільного продукту або національного доходу.

Категорія «зайнятість» виступає як єдність об'єктивних і суб'єктивних аспектів, 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. В рамках системного підходу визнається, що взаємодія суб'єкту та об'єкту зайнятості відбувається під впливом системоутворюючого елемента. Системоутворюючий елемент виступає як неподільна частина системи, що має якісну визначеність. «Виявлення різноманіття типів зв'язків для розкриття цілісності об'єкта передбачає множинну його розчленувань до операціональної одиниці аналізу, що дозволяє фіксувати цілісні властивості об'єкту ...» [6,с.37]. Залучення елементів до системи зумовлено необхідністю, проявом якої виступає системоутворюючий елемент. Зайнятість як соціально-економічне явище розгортається навколо людини з приводу забезпечення реалізації її здібностей до праці. Як фактор економічного розвитку, до того ж провідний, люди приймають у виробництві участь своїми трудовими та підприємницькими здібностями. Здібності до праці виступають джерелом праці і можуть розглядатись системоутворюючим елементом процесу праці. Здібності формуються та розвиваються в процесі навчання, виховання, але також – в процесі діяльності, на основі досвіду та підвищення кваліфікації, в процесі соціальних взаємодій. Здібності виявляються перш за все як обдарованість, а при поєднанні із мисленням, уявленням виявляються як креативність, інтелектуальна активність, інновативність.

Щодо зайнятості, то вона виступає сферою реалізації таких здібностей. Для реалізації здібностей необхідним є доступ до робочих місць, конкурентне позиціонування носія цих здібностей, що забезпечуються рівнем здібностей до праці, досягнутим в процесі розвитку. Таким чином, реалізація здібностей найкращим чином відбувається за умови їх розвитку. Тому в якості системоутворюючого елемента зайнятості ми пропонуємо **розвиток здібностей до праці**. Системний підхід передбачає взаємодію системоутворюючого елемента із суб'єктом та об'єктом зайнятості.

Структуротворними 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 (носієм 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. Суб'єктами зайнятості визначаються трудові ресурси [1, с.45] або індивід (носієм трудового ресурсу) і суспільство, із залученням посередницької ланки - соціального суб'єкта (колективу підприємства, організації, представленого роботодавцем) [3, с.36].

Аналіз різноманітних поглядів на зайнятість доводить, що мають право на існування як погляди на зайнятість як трудову діяльність, так і на як трудові відносини по залученню робітників у виробництво, або включенню індивідуальної праці у сукупну суспільну працю. В наведених точках зору різко переважає трактування зайнятості як суспільних відносин з участі в процесі праці. Однак без зазначення трудової діяльності, загального процесу суспільно-корисної діяльності соціально-трудова відносина стають беззмистовними, не відображаючи реалій сучасної економічної системи. Діяльність – основа, джерело виникнення та розвитку суспільних відносин з участі в процесі суспільної праці.

На наш погляд, зайнятість представляє собою єдність трудової діяльності та суспільних трудових відносин з приводу участі в суспільному виробництві з метою **людського розвитку**. Таке визначення дозволяє розкрити сутність зайнятості в єдності з тими формами, які вона приймає в постіндустріальній економіці, розкрити роль зайнятості в розвитку людини. Категорія «зайнятість» об'єднує діяльність та відносини, таким чином, що діяльність формує актуальну структуру зайнятості, а відносини – фундаментальну її структуру, зумовлюючи зміни у змісті зайнятості та її формах адекватно закономірностям розвитку постіндустріальної економіки.

Таблиця 1.

Трактування зайнятості в основних концепціях світової економічної думки

Поняття зайнятості	Зміст трансформацій зайнятості	Автори концепцій
Зайнятість – спільна соціальна діяльність, яка детермінована системою цінностей соціумів, в яких по-різному представлені спільні та індивідуальні чесноти, рівень довіри	Розширення зайнятості посередництвом включення все більш різноманітних видів діяльності, в тому рахунку несплачуваних	Концепція соціальної трудової зайнятості М.Вебер, П.Друкер, Е.Дюркгейм, Е.Тофлер, Ф.Фукуяма
Зайнятість представляє собою відносини, детерміновані інститутом контракту, стандартами професійної	Урізноманітнення вимог до норм поведінки в сфері зайнятості, підвищення якості	Інституціонально-соціологічна парадигма зайнятості Т.Веблен, Дж.Гелбрейт, Р.Коуз, Р.

підготовки, оплат праці, соціального захисту, трудової поведінки	ринкових інститутів	Торвік, Л.Ульман, О.Уільямсон Теорія контракту Теорія «соціальних всесвітів» Л.Болтянски,Л.Тевено, О.Фаворо Альтруїстичні концепції: Ф. Шаньяль, Ж-Л. Лавіль, К. Поланьї,
Зайнятість як соціальна взаємодія роботодавців, робітників, виявлення можливостей адаптації економічної системи та індивіда	Розширення просторових та часових меж зайнятості Зайнятість, яка втрачає формальну ознаку участі в суспільному виробництві	Інноваційна парадигма зайнятості Д.Ньюмарк, Д.Рід, Л.Санкова Концепції гнучкої зайнятості К. Бенер, Б. Барчел, К. Вейс, Л. Даус, А. Гудсвард, М. Озакі Г. Стендінг Концепція захищеної гнучкості (flexicurity). Ф. Трос., Т. Вілхаген
Трагування зайнятості згідно з принципами розселення, динаміки та структури інтересів, зміни умов життя, динаміки соціального та духовного змісту життя працівника, бюджету трудового часу	Трансформації зайнятості згідно вимог бюджету життєвого часу	Концепції формування «трудового способу життя» Г.Осіпов Концепції «збагачення праці» Ф.Герцберг
Зайнятість як соціально-трудова діяльність, яка виступає життєвою потребою індивіда з позицій його саморозвитку	Трансформація сфери зайнятості в соціально-економічну сферу розвитку людини	А.Сен, Махбб уль-Хак

**систематизовано автором*

Зайнятість як діяльність можна визначити за такими ознаками: 1) як сукупність дій; 2) здійснення на основі трудового розподілу (професіоналізму); 3) задоволення через її посередництво людських матеріальних та нематеріальних потреб; 4) стадійний характер, дискретність. Окреслюючи тип діючого суб'єкта, ми тим самим визначаємо, які риси людської дії будуть об'єктом дослідження. Будь-яка концепція дії апелює до простору можливих альтернатив, а також має справу з факторами конструювання суб'єктом власних можливостей – цілями, нормами, інтенціями, мотивами та ін. Економічні відносини, як сфера суспільних відносин, окреслюють діяльність з точки зору реалізації певних соціально-економічних переваг та цілей. 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 у виробництві; забезпечення реалізації носієм трудового ресурсу власного економічного інтересу через отримання доходу.

Специфіка економічних відносин зайнятості полягає в предметно-речовій формі прояву, представляючи форми цілісності, впорядкованості, системності та соціальної спрямованості. Загальною соціальною ознакою економічних відносин зайнятості виступає суб'єктність, означаючи наявність певного носія відносин, який їх створює, реалізує, підтримує та регулює, психологічно «забарвлюючи» відносини зайнятості, доповнюючи їх суб'єктивним елементом: мотивацією, метою, емоціями, оцінками, почуттями та ін. Завдяки суб'єктності відносини зайнятості існують й як відношення до відношення. Вони обов'язково оцінюються суб'єктом в певній системі цінностей – вигоди (матеріальної та нематеріальної), соціальної справедливості. Від того, до якого суб'єкта за характеристиками, в тому рахунку, інтелектуальними, прив'язани відносини зайнятості, залежить їх міра персоніфікації та деперсоніфікації. Як і для будь-якого відношення, складовою відносин зайнятості виступає відношення до об'єкта – у взаємодії з яким реалізується відношення, визначаючи суспільну форму економічного відношення: співробітництво, партнерство, конкуренція та ін.

Властивості зайнятості одночасно виступати характеристикою економічних відносин та діяльності можуть у зазначеному контексті розглядатися як дві модальності зайнятості, що не суперечать одна одній, але в залежності від обставин, мети аналізу можуть почергово виходити на перший план в аналізі, глибше характеризуючи сутність явища зайнятості.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Зайнятість з точки зору наукового аналізу із врахуванням різнобічності її модальностей може розглядатися як система та як процес з іншого боку, який має тривалість та може бути розділений на стадії (дискретність зайнятості, виходячи з внутрішньої та зовнішньої мобільності)

Вивчення можливостей вбудови концепцій зайнятості в дослідження інтелектуального капіталу дозволило визначитись з наступним трактуванням стадій зайнятості: підготовча стадія зайнятості, де визначальним відносно кількісних параметрів зайнятості є природний рух населення, а щодо якісних характеристик – соціальний рух; ринкова (інклюзивна) стадія зайнятості, де відбувається розподіл та перерозподіл економічно активного населення за наявними робочими місцями у розрізі видів економічної діяльності, професій, кваліфікації, включення носія робочої сили в сферу зайнятості; продуктивна фаза зайнятості - безпосереднє поєднання економічно активного населення з робочими місцями, реалізація як фізичної, так й інтелектуальної здатності людини до праці.

Література.

1. Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похвощев В.А. Занятость населения: Учебное пособие. / Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похвощев В.А.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. — 320с.
2. Грищенко А.А. Развитие форм обмена, стоимости и денег/ А. А. Грищенко – . К.:Основа, 2005. – 187 с.
3. Кацук О.А. Трансформация занятости в условиях становления постиндустриального общества: методология исследования: Монография / О.А.Кацук. - Самара: Экономические науки; Тамбов: Изд-во ТГУ им. Г.Р. Державина, 2004.– 362 с.
4. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. / С.М.Климов. –СПб.: ИВЭСЭП; Знание,2002. – 199с.
5. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : колективна монографія / Лібанова Е.М., Макарова О.В., Курило І.О. та ін.; за ред. Е.М.Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2012. – 320 с.
6. Михнева С. Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход): монография/ С. Г. Михнева. [научн.ред. Л.С.Шаховская] –. Волгоград: Волгоград.гос.тех.ун-т, 2001. – 121 с.

References.

1. Borovik V.S., Ermakova E.E., Poxvoshev V.A. Zanyatost' naseleniya: Uchebnoe posobie. / Borovik V.S., Ermakova E.E., Poxvoshev V.A.— Rostov-na-Donu: Feniks, 2001. — 320s.
2. Gricenko A.A. Razvitie form obmena, stoimosti i deneg/ A. A. Gricenko – . K.:Osнова, 2005. – 187 s.
3. Kacuk O.A. Transformaciya zanyatosti v usloviyax stanovleniya postindustrial'nogo obschestva: metodologiya issledovaniya: Monografiya / O.A.Kacuk. - Samara: Ekonomicheskie nauki; Tambov: Izd-vo TGU im. G.R. Derzhavina, 2004.– 362 s.
4. Klimov S.M. Intellektual'nye resursy obschestva. / S.M.Klimov. –SPb.: IVESEP; Znanie,2002. – 199s.
5. Lyuds'kii rozvitok v Ukraini: social'ni ta demografichni chinniki modernizacii nacional'noi ekonomiki : kolektivna monografiya / Libanova E.M., Makarova O.V., Kurilo I.O. ta in.; za red. E.M.Libanovoi. – K. : In-t demografii ta social'nix doslidzhen' im. M.V.Ptuxi NAN Ukraini, 2012. – 320 s.
6. Mixneva S. G. Rynok truda: metodologicheskie i teoreticheskie osnovy poznaniya (sistemno-evolyucionnyi podhod): monografiya/ S. G. Mixneva. [nauchn.red. L.S.SHaxovskaya] –. Volgograd: Volgograd.gos.tex.un-t, 2001. – 121 s.

Стаття надійшла до редакції 13.07.2013 р.

ТОВ "ДКС Центр"