

## **СЕКЦІЯ 4.**

### **Ринок праці в умовах інноваційного розвитку: економічні, соціальні орієнтири та інституційні засади розвитку**

УДК 331.1

**Петрова І.Л.**,  
д-р екон. наук, проф.,  
завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки  
Університет економіки та права «КРОК»

#### **СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ УМОВ ГІДНОЇ ПРАЦІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

Гідна праця є ключовим орієнтиром соціально-економічних перетворень у суспільстві в умовах глобалізації, інноваційного розвитку, реконструкції виробництва і переходу до його нових технологічних способів, модернізації зайнятості і формування нетрадиційних механізмів регулювання ринку праці. Разом з тим, розвиток неоекономіки супроводжується численними викликами та ризиками, що загрожують здійсненню принципів гідної праці. Частина з них пов'язана з використанням застарілих механізмів функціонування ринку праці та неефективністю обраних моделей державного регулювання проблем зайнятості та безробіття.

Основним вектором сучасної трансформації ринку праці є інноваційний розвиток, вплив якого не є однозначним. Інноваційні зміни відбуваються непередбачено, нелінійно, нерівномірно, породжуючи нові суперечності. Це — балансування на межі порядку і хаосу, нового і старого, деструктивного і конструктивного. Осмислення їх (змін) впливу на трансформацію змісту і характеру праці, форм і способів функціонування ринку праці потребує застосування синергетичного підходу, адекватного перебігу нелінійних процесів в умовах динамічності, нестабільності та нестійкості, за яких виникає необхідність адаптації до постійних змін, поєднання організації та самоорганізації систем та вибору вектору їх руху у напрямку обраних атракторів (бажаних орієнтирів).

З позицій синергетичного підходу ринок праці є відкритою неоднорідною системою, елементи якої відрізняються різноякісними характеристиками і різним ступенем розвитку. В укрупне-

ному плані структуру ринку праці можна представити у вигляді первинного і вторинного ринків праці, які за своїми ознаками мають контрастно протилежні можливості щодо гідної праці. Первинний ринок праці охоплює кваліфікованих працівників, задіяних у високо технологічних процесах, для яких властиві гарантії зайнятості та стабільного доходу, гідний соціальний статус, можливості саморозвитку і кар'єрного зростання. Їх трудові права надійно захищені, для них створені сприятливі умови праці, ступінь задоволення від праці достатньо високий. Уже на даний час можна припустити, що первинний ринок праці є соціальною базою гідної праці. Однак цього не можна сказати про вторинний ринок, до якого належать працівники низької кваліфікації, з нестійкою та нестабільною зайнятістю, нерегулярними трудовими доходами, незабезпеченими гарантіями у зв'язку з атиповими договорами, соціально не захищені, з високим ризиком безробіття.

У книзі «Прекаріат: новий небезпечний клас», виданій у 2011 р., Гай Стендинг конкретизує соціальну структуру суспільства, залежно від статусів зайнятості і характеру праці, виокремлюючи в ній сім груп. Вгорі — крихітна «Еліта», що складається з невеликої кількості надбагатих громадян світу. За цією елітою йде саларіат (від англ. Salary — зарплата), зі стабільною повною трудовою зайнятістю, пенсіями, оплаченими відпустками і корпоративними вигодами. Поруч з саларіатом знаходиться група профітенс — «кваліфікованого персоналу». Це люди з різними навичками, затребувані ринком, і доброю зарплатою. Вони працюють на себе як консультанти або незалежні спеціалісти за контрактом, поза стандартних трудових відносин. Трохи нижче «кваліфікованого персоналу» з точки зору доходів знаходиться постійно зменшуване ядро робітників фізичної праці, кістяк старого «робітничого класу». Ще нижче — прекаріат, що зростає, після якого йде армія безробітних і відокремлена група соціально знедолених, яка живе подачками суспільства [1].

З семи соціальних груп, виділених Г. Стендингом, три останні не мають жодних шансів на гідну працю, четверта (робітники фізичної праці) скорочується чисельно під впливом структурних зрушень, і лише стосовно перших трьох можна говорити про аспекти гідної праці.

За нашими дослідженнями, виділені соціальні групи (сегменти ринку праці) є нечіткими множинами, оскільки їх представники можуть переходити з групи в групу [2, с. 94-95]. Причому, якщо раніше основним прагненням працівників було підняти свій статус зайнятості, то тепер виникає протилежна тенденція — даун-

шифтінг, — за якого зайняті добровільно йдуть на зниження статусу, бажаючи знизити інтенсивність і відповідальність на роботі. Для них соціальна мобільність, спрямована донизу, стала «ною нормою» [3].

Аналіз стану і динаміки соціальних груп у структурі ринку праці показує, що процеси їх руху відбуваються нелінійно, неконтрольовано і непередбачено. В умовах кризових явищ наростають прояви хаосу, посилюється тенденція до самоорганізації. Рух системи здійснюється через біфуркаційні точки, кожна з яких може стати початком різних сценаріїв розвитку подій. Відповідний механізм регулювання ринку праці повинен включати адаптаційні засоби, індивідуалізовані залежно потреб і перспектив кожного сегменту його соціальної структури.

### **Література**

1. *Гай Стендинг*. Что такое прекариат? — Режим доступу: <http://www.obshestvo.net/single-post/2016/1/26>

2. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування [І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куликов та ін.]; за ред. І.Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогнозування. — К., 2009. — 368 с.

3. *Райдер Г.* Достойный труд или недостойная политика. — Режим доступу: <https://www.project-syndicate.org/commentary/inclusive-growth-reduce.../russia>

УДК 331.104

*Давидова І.О.,*

д-р екон. наук, проф.,

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського  
«Харківський авіаційний інститут»

## **ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ**

Ефективність забезпечення ведення бізнесу на сучасному етапі неможливо досягнути без використання інформаційних технологій. В останнє десятиліття в області застосування інформаційних технологій відбулися серйозні зміни, які не тільки принесли істотну вигоду, а привернули більше серйозної уваги до сфери управління трудовими ресурсами.

Використання нових інформаційних технологій спричинило появу інноваційних форм зайнятості [2; 3], підвищення доступ-