

УДК 331.5 : 007

Хитра Олена Володимирівна
кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці
Хмельницького національного університету

Гуменюк Яна Сергіївна
студентка Хмельницького національного університету

Чаплій Алла Володимирівна
студентка Хмельницького національного університету

Хитрая Елена Владимировна
кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
Хмельницкого национального университета

Гуменюк Яна Сергеевна
студентка Хмельницкого национального университета

Чаплий Алла Владимировна
студентка Хмельницкого национального университета

Khytra Olena Volodymyrivna
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of Personnel Management and Labour Economics
Khmelnyskyi National University
Humeniuk Yana Serhiivna
Student of Khmelnytskyi National University
Chaplii Alla Volodymyrivna
Student of Khmelnytskyi National University

**СИНЕРГЕТИЧНА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ
ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ
СИНЕРГЕТИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ
ОТНОШЕНИЙ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА
SYNERGETIC INTERPRETATION OF THE TRANSFORMATION
OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN THE LABOUR MARKET**

Анотація. Обґрунтована логіка застосування системно-синергетичного підходу для пояснення трансформацій ринку праці як нелінійної, відкритої, дисипативної, людиноцентричної системи, що в умовах економічної кризи зазнає потужних флуктуаційних впливів, обумовлених глобалізаційними процесами, інтелектуалізацією праці та переходом до постіндустріального суспільства. Доведена доцільність застосування синергетичного аналізу для оцінювання

причин та наслідків дисбалансів і диспропорцій на ринку праці, що асоціюються з проходженням точок біфуркації і стрибкоподібною зміною ринкової кон'юнктури у відповідь на запровадження нових продуктів, технологій, методів управління. Розглянута роль нестандартних форм зайнятості як новітніх атракторів розвитку ринку праці, що асоціюються з новою якістю праці та сучасними критеріями визначення конкурентних переваг.

Ключові слова: ринок праці, нестандартна зайнятість, самоорганізація, синергетика, точка біфуркації.

Аннотація. Обоснована логика применения системно-синергетического подхода для объяснения трансформаций рынка труда как нелинейной, открытой, диссипативной, человекоцентричной системы, которая в условиях экономического кризиса испытывает мощные флуктуационные воздействия, обусловленные глобализационными процессами, интеллектуализацией труда и переходом к постиндустриальному обществу. Доказана целесообразность применения синергетического анализа для оценки причин и последствий дисбалансов и диспропорций на рынке труда, ассоциирующихся с прохождением точек бифуркации и скачкообразным изменением рыночной конъюнктуры в ответ на введение новых продуктов, технологий, методов управления. Рассмотрена роль нестандартных форм занятости как новейших аттракторов развития рынка труда, ассоциирующихся с новым качеством труда и современными критериями определения конкурентных преимуществ.

Ключевые слова: рынок труда, нестандартная занятость, самоорганизация, синергетика, точка бифуркации.

Abstract. The logic of the application of the system-synergetic approach for explanation of the labour market transformations as a nonlinear, open, dissipative, human-centric system, which undergoes strong fluctuation influences due to globalization processes, intellectualization of labour and the transition to a post-industrial society under conditions of an economic crisis has been grounded. The expediency of using synergetic analysis to evaluate the reasons and consequences of

imbalances and disproportions in the labour market associated with passing bifurcation points and a frivolous change in market conditions in response to the introduction of new products, technologies and management methods has been proved. The role of non-standard forms of employment as the newest attractors of the labour market development, which are associated with the new quality of labour and modern criteria for determining the competitive advantages has been considered.

Keywords: labour market, non-standard employment, self-organization, synergetics, bifurcation point.

Постановка проблеми. Український ринок праці, становлення якого відбувалося під впливом централізованої системи організації праці й зайнятості, сьогодні зазнає трансформаційної кризи і потребує кардинального переосмислення логіки його функціонування. Глобальними тенденціями розвитку ринку праці стають: підвищення ролі компетентності персоналу як головного чинника виробництва, еволюція самої природи відносин між працею і капіталом, широке застосування схем позикової праці, посилення цінової асиметрії через зростання вартості розумової праці та ін. Відповідно, зростають обсяги попиту на працю висококваліфікованих працівників зі стійкими мотиваційними установками до професійного зростання та відбуваються структурні зрушення у пропозиції праці.

При цьому слід зважати, що глобалізація по-різному впливає на національні інтереси у сфері соціальної політики. З одного боку, долаючи кордонні перепони, вона розширює сфери застосування людської праці, виступає генератором міграційних тенденцій, дає шанси отримати більш високооплачувану роботу і, в разі координації зусиль окремих держав, знижує напругу на регіональних ринках праці, створюючи можливості розвитку людського потенціалу, а з іншого – ігнорує специфічні соціальні й культурні потреби населення країни [1, с. 376–377].

Соціально-економічний розвиток суспільства значною мірою залежить від досягнень науково-технічного прогресу, проте його результати у коротко- та середньостроковому періоді можуть мати й деструктивні наслідки для ринку праці, обумовлюючи невідповідності між зростанням кількості працездатного

населення та створенням робочих місць. Вплив новітніх інформаційних технологій на тенденції розвитку ринку праці відбувається шляхом трансформації соціально-економічного середовища професійної діяльності людини. У цьому середовищі культивується принцип змагальності, відбувається руйнування шаблонів, вимагається прийняття рішень у режимі реального часу [2, с. 94] і це, у свою чергу, обумовлює появу нетрадиційних методів залучення робочої сили (віртуалізація і інтелектуалізація праці) та нових форм зайнятості (лізинг, праця волонтерів і повірених осіб, самозайнятість, краудфандинг тощо).

Висока невизначеність тенденцій на ринку праці пояснюється тим, що стан національного ринку праці визначається діями у сфері макроекономічного регулювання, а також ефективністю дій у галузях загальної та професійної освіти, пенсійного забезпечення, рівня доходів населення тощо [3, с. 60]. Тому надзвичайної актуальності набуває завдання розробки стратегічних пріоритетів соціального розвитку національного ринку праці, що дозволить закласти фундамент вітчизняної політики на ринку праці у довгостроковій перспективі й інституційно окреслити ключові вектори її реалізації [4, с. 67].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості становлення і розвитку ринку праці знайшли відображення у дослідженнях багатьох науковців. Зокрема, В.В. Близнюк [4], В.В. Дружиніна [5], Т.І. Павлюк [6], В.О. Рубежанська [7], В.В. Шаповалов [8] досліджують понятійно-категорійний апарат ринку праці в історичній ретроспективі; Л.А. Лутай і С.А. Тюленев [9] розкривають теоретико-методологічні підходи до регулювання ринку праці в умовах системної кризи; В.П. Мікловда і М.І. Пітюлич [10] охарактеризували взаємозв'язок ринку праці з базовими сегментами ринкової економіки; В.О. Рубежанська [11] дослідила вплив факторів зовнішнього середовища на ринок праці; І.А. Гнатенко та В.О. Рубежанська обґрунтували логіку впровадження інноваційних заходів на ринку праці в умовах його циклічного розвитку [12]; Д.Р. Зоїдзе акцентує увагу на структурних невідповідностях між попитом і пропозицією на ринку праці [3]; Б. Косович та В. Дмитрук [1], В.В. Сандугей [13], А.В. Терно [14] досліджують особливості функціонування вітчизняного ринку праці в умовах

глобалізації; П.О. Сидоренко [2], О.В. Сотнікова [15], В.О. Чувардинський [16] окреслюють інноваційні перспективи розвитку ринку праці під впливом НТП.

Цілком слушною є точка зору Т.І. Павлюк: “Сучасний ринок праці став особливим ринком, що поєднує як ринкові, так і неринкові властивості, він давно переріс прийняті концептуальні рамки” [6, с. 14]. З точки зору О.В. Кондрацької, “на сучасному етапі вітчизняний ринок праці перебуває у процесі становлення та функціонує з перманентними порушеннями стихійних регуляторів зайнятості, якими є вартість і ціна робочої сили, свобода руху праці та капіталу, конкуренція” [17, с. 84]. Як стверджує І.Л. Петрова, осмислення трансформації 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 напрямі обраних атракторів [18, с. 137]. На думку А.В. Яворської, системно-синергетичний підхід цілком придатний для формування багаторівневої системи регуляторів і детермінант впливу на ринок праці [19, с. 109].

З огляду на це, певний інтерес являє синергетична інтерпретація причин та ймовірних наслідків змін, які відбуваються на ринку праці у процесі еволюції системи ринкових відносин.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є обґрунтування синергетичних властивостей ринку праці та визначення ролі нестандартних форм зайнятості у механізмі його функціонування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під ринком праці розуміється динамічна система соціально-трудова відносин між найманими працівниками і працедавцями, яка функціонує на основі інформації про зміну ціни праці і відображає ступінь участі кожного з учасників у господарській діяльності з метою отримання найкращих результатів праці і реалізації інтересів названих суб’єктів [6, с. 15–16]. Ця дефініція охоплює цілісний процес відтворення трудового потенціалу, універсум якого становлять фази формування, підготовки, розподілу, перерозподілу і використання людських ресурсів, що у своїй сукупності

забезпечують системний підхід до регулювання ринку праці [10, с. 69]. Загалом, ринок праці відіграє важливу роль у забезпеченні безперервності процесу відтворення найціннішого товару для суспільства – робочої сили.

Підвладний загалом законам попиту і пропозиції, ринок праці за багатьма принципами механізму функціонування є доволі специфічним, оскільки йому властиві суттєві відмінності від інших товарних ринків. Тут регуляторами є чинники не тільки макро- і мікроекономічні, а й соціально-психологічні, які не завжди безпосередньо стосуються ціни робочої сили – заробітної плати. Динаміка ринку праці обумовлена не лише кон'юнктурними змінами, але й, певною мірою, національними традиціями, чинником ментальності. Людиноцентричність досліджуваної системи полягає передусім у тому, що завдяки функціонуванню ринку праці людина усвідомлює свої конкурентні переваги (або їх недостатність), які сприяють (або перешкоджають) задоволенню потреб у сфері праці і дають імпульс до подальшого професійного зростання та самореалізації. А отже, ринок праці виступає регулятором соціально-економічного становища працівника на виробництві та у суспільстві.

На сучасному етапі вирізняють декілька підходів до тлумачення змісту категорії “ринок праці” (рис. 1).

Однак основні положення теорії ринку праці переглядаються з огляду на вплив таких факторів, як: інформатизація та інтелектуалізація виробничого процесу, прискорення соціально-економічного розвитку та впровадження досягнень НТП, посилення глобальної конкуренції тощо. Зокрема, під впливом глобалізації світовий та національний ринки праці дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість; між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, котрі набувають системоутворюючого характеру. З переходом до інформаційної економіки формується інтелектуальний ринок праці, на якому скорочується зайнятість у первинному та вторинному секторах і розширюються рамки зайнятості у сфері високих технологій [1, с. 380–382]. Тенденції інтелектуалізації обумовлюють гнучкість ринку праці, одночасно

створюючи умови для активізації трудової поведінки, збільшення професійної мобільності, підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу [16, с. 42].

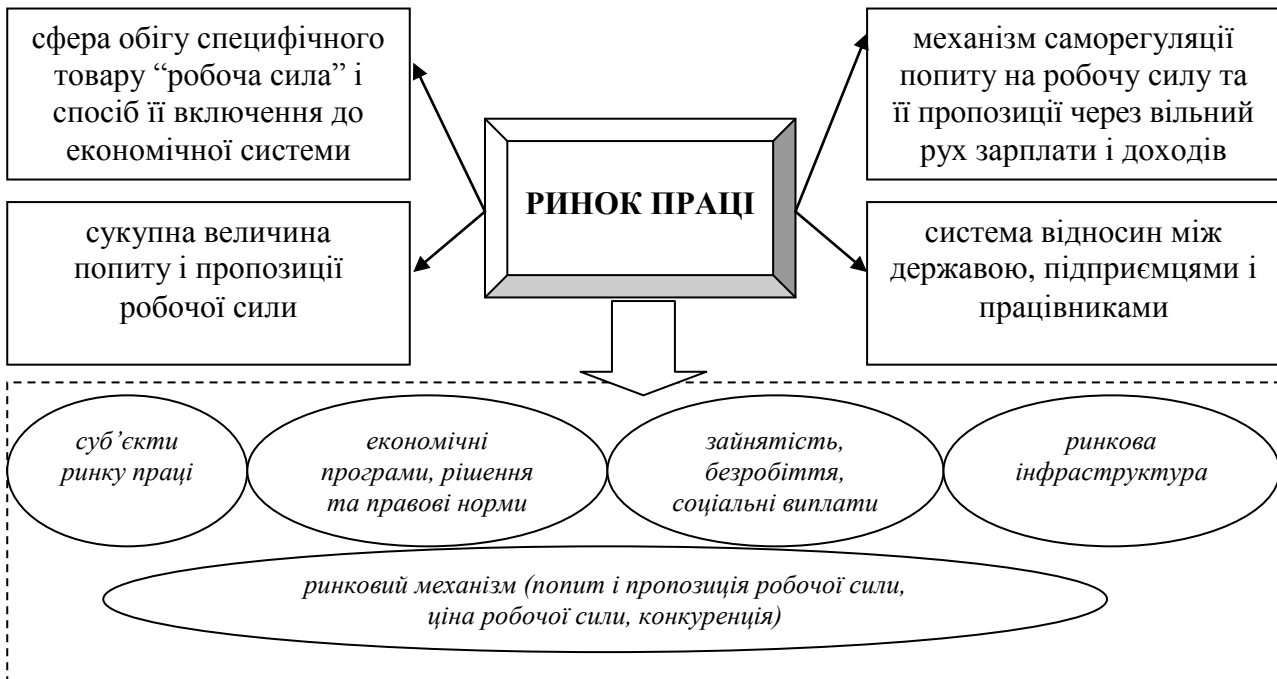


Рис. 1. Змістове наповнення категорії "ринок праці"

Також не втрачає актуальності питання про оптимальність співвідношення ринкового саморегулювання і державного регулювання на ринку праці. Обґрунтування механізму саморегулювання ринку праці базується на відомих підходах: класичному, в якому мотивувалась ідея, що ринкова система сама по собі здатна забезпечити повну зайнятість; марксистській теорії, в якій ринок праці відрізняється від інших ринків специфікою товару "робоча сила", яка не тільки створює вартість, а й переносить вартість усіх інших ресурсів на готовий продукт; неокласичному, в якому стверджується, що ринок праці діє на основі цінової рівноваги, а основним регулятором є ціна робочої сили (заробітна плата); кейнсіанському, в якому ринок праці розглядається як явище постійної і фундаментальної нерівноваги; монетаристському, в основу якого покладений принцип саморегулювання економічних систем; основою теорії гнучкого ринку є положення про необхідність дерегламентації ринку праці [9, с. 15].

На нашу думку, теоретико-методологічний базис вивчення ринку праці може бути збагачений за рахунок використання основ синергетики, яку ще називають нелінійною динамікою (Nonlinear Science) або наукою про складне (Science of Complexity). У синергетичному контексті ринок праці постає як самоорганізована система, стан якої змінюється передусім завдяки внутрішнім механізмам; при цьому зовнішнє середовище не є цілковитою детермінантою її змін, хоча може вносити суттєві елементи дезорганізації – ентропії [17, с. 86].

З позицій синергетичного підходу ринок праці є відкритою неоднорідною системою, елементи якої (суб'єкти) відрізняються різноякісними характеристиками і різним ступенем розвитку. Відкритість цієї системи пояснює безперервні зміни у таких параметрах, як кількість і структура робочих місць, якісні характеристики попиту і пропозиції, ціна робочої сили та її мобільність. Різні соціальні групи (сегменти ринку праці) є нечіткими множинами, оскільки їх представники можуть переходити з однієї групи до іншої [18].

Ринок праці є нелінійною системою, для якої характерні незворотність стану, динамічна нерівноважність, несиметричність взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників, змінюваність ключових параметрів залежно від часу та /або простору. Для ринку праці характерним є явище резонансного хвилювання, суть якого полягає у тому, що навіть слабкий вплив призводить до більшого ефекту, ніж сильний вплив, не узгоджений з внутрішнім потенціалом системи.

Комплексність ринку праці унеможливорює як його повний опис, так і здійснення точного прогнозу його кон'юнктури; такою системою складно маніпулювати, керувати або підтримувати у рівновазі. Управління ринком праці розглядається як “м'який” процес переведення системи з одного стану в інший за рахунок вираженого впливу на її структурні компоненти – попит і пропозицію. Ринок праці як складна система позбавлений чіткого ієрархічного поділу між керуючими і керованими підсистемами. Втім, державне регулювання зайнятості (зокрема, впровадження заходів щодо зменшення безробіття), виступаючи позаринковою централізованою формою свідомого впливу держави на ринкові відносини, надає їм системно-ієрархічної властивості.

На ринку праці відбувається вільний обмін знаннями та різноманітними продуктами праці, а ефективність конкуренції полягає у тому, що вона дозволяє координувати дії суб'єктів переважно внутрішніми механізмами. Так, кожна людина усвідомлює, де вона могла б відповідно до наявних умов вкласти свій капітал, але ці знання розпорошені. Ринок завдяки системі цін змушує людей діяти під впливом практично невідомих їм обставин, що приводить до незапланованих результатів. Як наслідок, формується конкурентне середовище, відбувається оформлення відповідних інститутів і суспільних традицій. Після цього суб'єктам вже немає необхідності погоджувати свої дії, оскільки вони функціонують у межах вже сформованих інститутів і отримують необхідні сигнали з відповідних структур.

Функціонування ринку праці має динамічні, еволюційно-суперечливі та багатовекторні інституційно-змінні тенденції. Аналогічно глобальним світовим економікам та господарським системам, ринок праці розвивається за спіраллю, на різних витках якої зароджуються, продовжують функціонувати в оновленому вигляді або відмирають неефективні елементи. А отже, функціонування ринку праці може бути інтегроване до моделі циклічної динаміки [12, с. 111].

Своєрідними синергетичними парадоксами ринку праці можна вважати наявність одночасно надмірної (низькокваліфікованої) і дефіцитної (вузькоспеціалізованої, висококваліфікованої) праці, асиметричності інформації, якою володіють учасники, поєднання тенденцій трудоголізму (надмірної працьовитості) і дауншифтіngu (добровільної відмови від кар'єри і статусу) та інші прояви атипової поведінки працедавців, посередників і найманих працівників. Навіть безробіття не слід тлумачити як бездіяльність, оскільки безробітний зайнятий пошуком корисної інформації, яка у подальшому буде інвестуватися в людський капітал і допоможе людині збільшити свої конкурентні переваги на наступних стадіях розвитку ринку праці.

Особливої уваги потребує вплив чинника часу на відносини роботодавців і найманих працівників. Сучасному ринку праці притаманний специфічний модуль часового виміру. Йдеться не лише про радикальне прискорення соціально-

економічних процесів, а й їх аритмічність – поєднання тенденцій синхронізації і десинхронізації швидкостей. Швидкісна аритмічність, у свою чергу, корелює з “просторовою турбулентністю”, що означає дематеріалізацію простору, відносну втрату ним економічної цінності. Відносини купівлі-продажу на ринку праці носять безперервний характер, а отже, робоча сила, зайнята у певний момент часу, не може вважатися спожитою та такою, що вийшла з ринку праці раз і назавжди. Про дематеріалізацію простору, у свою чергу, свідчить поява віртуальних робочих місць, дистанційної зайнятості, фрілансерства.

Синергетика дозволяє по-новому оцінити причини й наслідки можливих дисбалансів і диспропорцій на ринку праці (рис. 2).

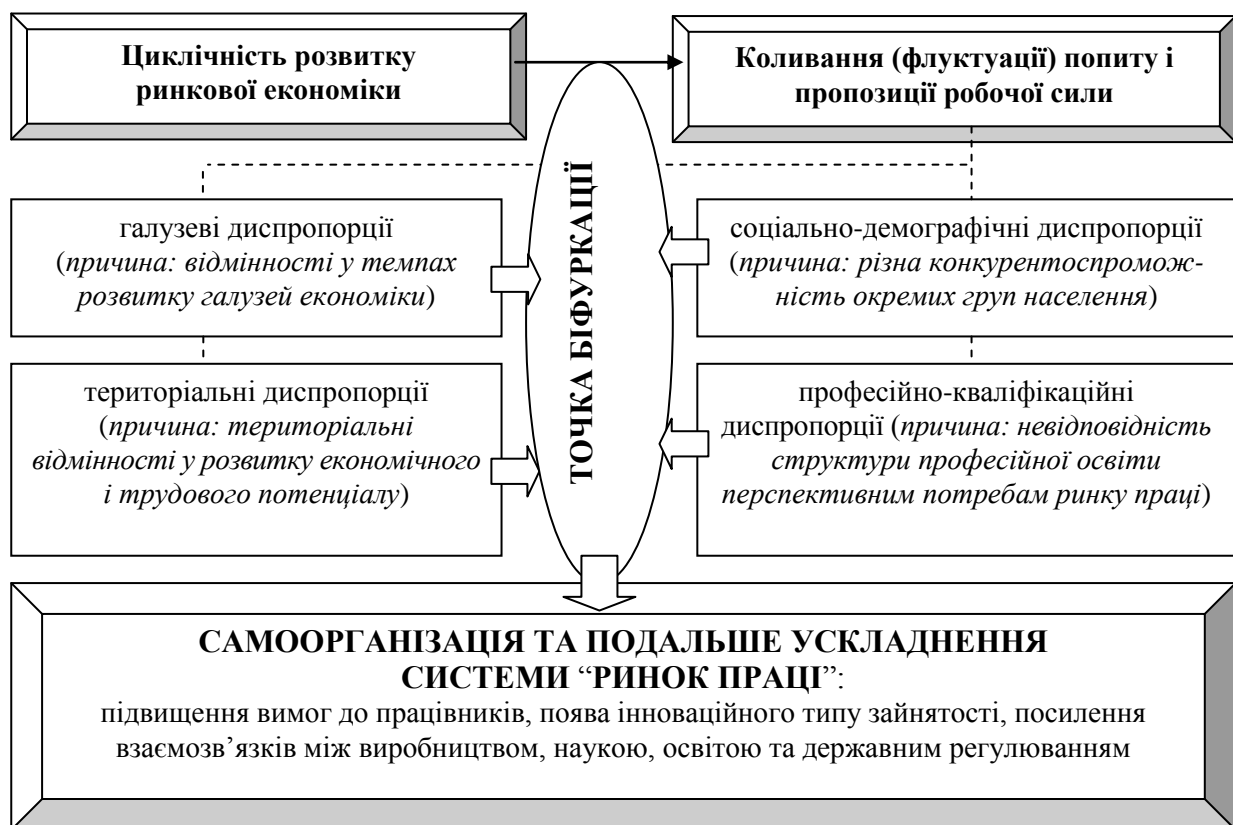


Рис. 2. Логіка виникнення диспропорцій та “точок біфуркації” в системі “ринок праці”, що обумовлюють її здатність до самоорганізації та ускладнення

Дисбаланс розглядається як невідповідність між попитом і пропозицією людських ресурсів; диспропорції ринку праці проявляються у нестачі кваліфікованих кадрів в окремих галузях і за професіями, невідповідності

структури професійної освіти потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем і професійною структурою [8, с. 124]. У результаті виникнення диспропорцій складається критична ситуація, коли, з одного боку, неможливо задовольнити потреби суспільства (галузей, регіонів, організацій) у працівниках певних спеціальностей, а з іншого – з'являються стійкі групи населення, які мають труднощі з працевлаштуванням, не беруть участі у суспільному виробництві, потребують соціальної допомоги [3, с. 63].

Траєкторія розвитку ринку праці має як біфуркаційні зони імовірного розвитку, що виявляються як моменти перелому тенденцій циклу (наприклад, поява нових професій, кардинальна зміна підходів до організації праці), так і більш стійкі та передбачувані періоди, в яких, зокрема, складені плани щодо підготовки певної чисельності працівників відповідних професій можуть бути підтверджені попитом з боку власників капіталу, а сам працівник має найкращі шанси реалізувати власні професійні і кар'єрні амбіції. Однак стадії еволюційного розвитку на сучасному етапі все частіше наповнюються незгасимими флуктуаціями, перериваються біфуркаціями (точками невизначеності), після проходження яких розширюється сфера появи нових атрактивних цілей, траєкторій розвитку та, відповідно, збільшується спектр суспільного вибору.

Біфуркація позначає можливий подальший розгалужений шлях ринку праці через зміну атракторів, здатних оптимізувати відбір постбіфуркаційних варіантів ринкової кон'юнктури. Ринковий атрактор притягує множинність у соціально-економічному просторі ринку праці, завдяки чому будь-яке новаторське рішення стрибкоподібно змінює кон'юнктуру та створює потік матеріальних, людських і фінансових ресурсів для впровадження інновацій. Структури-атрактори визначають різноманітні форми майбутньої організації ринку праці, який має не один, а кілька шляхів еволюції. Тобто на зміну стабільній кінцевій цілі приходить біфуркаційне дерево можливостей, а процес розвитку трактується не як планомірний рух до цілі, а інтеграційний процес, на кожному етапі якого здійснюється вибір, визначальний для подальших шляхів еволюції [17, с. 86–87].

Біфуркаційна нестійкість виникає у зоні переходу від домінування монопольних сил до більш вільної конкуренції, підштовхуючи до розвитку нових технологій. Криза виникає тоді, коли наявна структура вступає у конфлікт із запитами нової технології [20, с. 36–37]. Зокрема, становлення постіндустріального суспільства супроводжується посиленням протиріччя між наукомісткими і традиційними технологіями, широке запровадження яких призводить до звуження сфери застосування робочої сили. При цьому формування нової професійно-кваліфікаційної структури проходить під впливом протилежних тенденцій: з одного боку, посилюється суспільний поділ праці, поглиблюється диференціація професій і спеціальностей; з іншого – відбуваються інтеграційні процеси, що проявляються в універсалізації професійних знань та навичок, зростанні значення широкопрофільної підготовки [15, с. 99].

Як зазначає М.Р. Личковська [21, с. 30], сучасний стан соціально-трудова відносин може бути охарактеризований як перехідний, в якому співіснують індустріальна і постіндустріальна конфігурації системи. Це обумовлено контрпродуктивним впливом певних факторів (флуктуацій), які утримують систему у точці біфуркації, в якій її стан відрізняється крайньою нестабільністю і невизначеністю. Штучне стримування розростання трансформаційних змін негативно позначається на ефективності функціонування системи зайнятості, що призводить до недовикористання резервів підвищення продуктивності та недовиробництва суспільного продукту.

В умовах кризових явищ наростають прояви хаосу і посилюється тенденція до самоорганізації, тобто механізм регулювання ринку праці “вмикає” адаптаційні засоби, індивідуалізовані залежно потреб і перспектив кожного сегмента його соціальної структури [18]. При цьому головну роль починають відігравати елементи, здатні взаємодіяти з приводу позитивного зворотного зв’язку, запускаючи механізми самоорганізації шляхом створення дисипативної структури.

Функції дисипативної структури полягають у переосмисленні, перегляді і зміні стратегічних та оперативних правил системи, тобто організації нової структури на місці попередньої [22, с. 33]. Характеризуючи дисипативну

систему розвитку регіонального ринку праці, І.А. Гнатенко і В.О. Рубежанська [12] звертають увагу на ентропію (дезорганізацію системи) під час переходу до певних проміжних фаз циклу розвитку: пожвавлення (можливі підфази – старт і прискорення); процвітання (зростання, бум); рецесія (занепад, падіння) та криза (депресія). Наприклад, дисипативний стан розвитку системи ринку праці Донецької та Луганської областей призводить до хаотичного руху внаслідок втрати внутрішніх адаптаційних процесів та невпорядкованого реагування на неконтрольовану ентропію системи, що обумовлює макроскопічне зростання флуктуацій та наближення до точки біфуркації. Як наслідок, підсилення ентропії призводить до флуктуації системи через виникнення соціальної напруженості, збільшення безробіття, соціально-економічної нерівності тощо.

Флуктуації зовнішнього оточення, з одного боку, збільшують дезадаптацію ринку праці. Водночас кризові явища сприяють зародженню стійкого атратора структурної стабільності, в якій система досягає параметричної оптимізації в нових зовнішніх умовах за рахунок реалізації кардинальних заходів для виходу з кризи, які ініціюють суб'єкти ринку праці [12, с. 114]. Так, інноваційній економіці адекватний новий тип зайнятості, орієнтований на постійне оновлення її змісту, структури, видів, форм. Згідно з синергетичним підходом, зайнятість інноваційного типу можна трактувати як систему трудових відносин з приводу включення працівників до суспільного виробництва, що характеризується новою якістю праці (з інтенсивним використанням знань, інформації, творчості), котра перетворюється на продуктові, технологічні, управлінські, організаційні, соціальні інновації на всіх рівнях економічної системи та породжує синергію соціального і економічного ефектів [15, с. 101].

Трансформація інституту зайнятості, безумовно, змінює усталені параметри системи “ринок праці” [23, с. 297]. Будучи фактором порушення порядку у цій системі, диверсифікація відносин зайнятості водночас перетворюється на конкурентну перевагу, від якої залежить здатність ринку праці пристосовуватися до стрімких змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах.

Стандартною вважається зайнятість на підприємстві за наймом у режимі повного робочого дня, на основі безстрокового трудового договору, під

безпосереднім керівництвом роботодавця або призначених ним менеджерів. Збереження такого підходу є аналогічним утриманню системи у стані рівноваги, який є досить зручним (з точки зору соціальної стійкості), але використання виключно стандартних методів і форм зайнятості не завжди сприяє досягненню “точки оптимуму” у мінливому ринковому середовищі. Тому поряд з домінуючими стандартними формами зайнятості завжди існував сегмент ринку праці, який охоплював альтернативні робочі місця і працівників, зайнятих у нестандартних умовах (це положення відображене у теоріях дуалізму ринку праці).

Усі форми зайнятості (і трудових відносин), які відхиляються від стандарту, розглядаються як нестандартні (альтернативні) (рис. 3). Розвиток нестандартних форм зайнятості і нестійкість соціально-трудова відносин – основні причини явища, яке дістало назву “прекарізація” (з англ. “precarious employment” – сумнівна (ненадійна, ризикована) зайнятість) [23, с. 297]. Ознаками нестандартної зайнятості є: відносно низька стабільність (нерівноважність) трудових відносин; нестандартність робочого часу й робочого місця (просторово-часова рекомбінація системи); обмежений доступ до соціального захисту (акцент на самозабезпеченні).

Цілком слушною є думка С.В. Легомінової, яка стверджує, що зростання зацікавленості до нестандартних форм зайнятості слід розцінювати як самоорганізацію ринку праці [24, с. 42]. Ці форми зайнятості базуються на нестандартних організаційно-правових умовах, надають можливість самостійної діяльності, знижують регламентацію в організації праці та виробництва, прийнятті рішень. Вони дозволяють суспільству зменшити гостроту проблем безробіття через надання різним категоріям населення можливостей отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, а підприємствам маніпулювати обсягом робочої сили, не створюючи при цьому соціальної напруги через звільнення працівників. Водночас, надмірна гнучкість соціально-трудова відносин веде до зростання частки працівників з нетривалим спеціальним стажем, і це нівелює стимули до інвестицій у специфічний людський капітал, руйнує трудову мотивацію та обумовлює додаткові кадрові ризики.

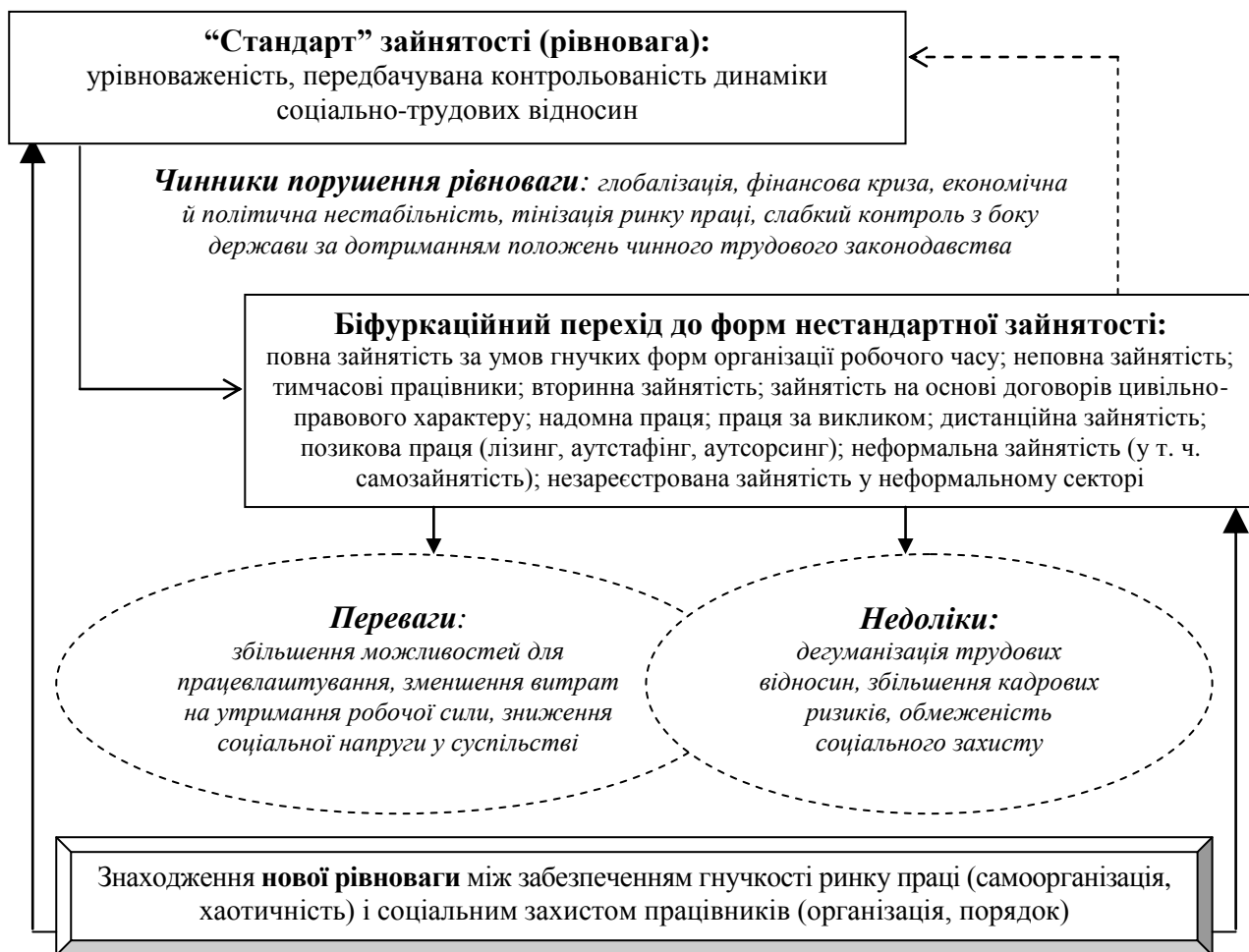


Рис. 3. Відхилення від “стандарту” зайнятості на ринку праці у точці біфуркації

Соціально оптимальна міра гнучкості ринку праці – це ретельно вивірених та мінливий у часі баланс між захисними заходами для працівника і ліберальними нормами використання праці для роботодавця за наявності ефективної системи регулювання [25, с. 121]. Стандартизація зайнятості може розглядатися як “примусове” впорядкування ринку праці, тоді як допустимі відхилення від неї – це досить корисний для розвитку системи прояв її здатності до самоорганізації.

Для того щоб досягти поєднання гнучкості ринку праці й захищеності працівників, свого часу була розроблена концепція “флексік’юриті” (flexicurity). Сутність концепції полягає у наданні можливостей роботодавцям вільно звільняти і наймати працівників за рахунок “м’якості” законодавства у трудовій сфері. Разом з тим, модель характеризується високим рівнем соціального захисту безробітних, програмами “активації”, що покликані допомогти звільненим знайти

нову роботу шляхом підвищення кваліфікації або здобуття трудових навичок у новій сфері діяльності за рахунок держави. Таким чином, держава законодавчо закріплює гнучкі умови наймання й вивільнення працівників, що надають роботодавцеві значний ступінь свободи. Водночас вона бере на себе додатковий обсяг соціальних зобов'язань, що компенсує працівникам зниження обсягу соціальних гарантій від роботодавців [26, с. 198–199].

Ефективним інструментом оптимізації відносин зайнятості вважається формування інноваційних кластерів, що обумовлюють нові форми взаємозв'язків між виробництвом, наукою, освітою і державним регулюванням, дозволяють консолідувати ресурси й отримувати ефект синергізму [24, с. 42]. Функціонування інноваційних кластерів передбачає виробництво конкурентоздатної продукції, обумовлює економічне зростання, розширює експортні позиції, а тим самим забезпечує стійке зростання зайнятості на ринку праці.

Висновки. Сучасний ринок праці виступає як специфічна інституційна угода, що структурує взаємодії господарюючих індивідів на рівні всієї надскладної макроекономічної системи, визначає вибір ними певної моделі поведінки в умовах невизначеності і нелінійності економічного середовища. Кожного разу, коли економічна система опиняється у точці біфуркації, сучасний інституційно оформлений ринковий механізм здатний вивести її на одну з найефективніших траєкторій подальшого розвитку. Водночас, державне регулювання ринку праці постає як регулятивна підтримка процесу, що самоорганізується.

Синергетичний підхід до аналізу сучасних трансформацій, що відбуваються на ринку праці, дозволяє усвідомити, що домінування стандартних форм зайнятості є аналогом штучного утримання стану рівноваги, який заважає системі адаптуватися до нових вимог глобальної економіки та постіндустріального суспільства. Нова просторово-часова конфігурація економічного простору обумовлює зміни у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили, а також підходах до ціноутворення на ринку праці. Під впливом внутрішніх та зовнішніх флуктуацій ринок праці наближається до чергової

точки біфуркації, проходження якої символізує утворення нових структур-атракторів, або цілей політики зайнятості. Параметрами порядку на ринку праці починають виступати нестандартні (атипові) форми зайнятості, пов'язані передусім із самоорганізацією суб'єктів, збільшенням самостійності їхніх дій та відповідальності за якість трудового життя. Ці форми зайнятості дозволяють знизити наростаючий рівень ентропії ринку праці завдяки уникненню жорсткої прив'язки до одного робочого місця, заохоченню до поліваріантної кар'єри, провадженню концепції “навчання упродовж життя”, поширенню інформації про можливості набуття конкурентних переваг.

Перспективи подальших досліджень полягають у необхідності розробки цілісного синергетичного механізму функціонування ринку праці.

Література:

1. Косович Б. Ринок праці в умовах глобалізації [Електронний ресурс] / Б. Косович, В. Дмитрук // Вісник Львівського університету. Серія: економічна. – 2014. – Вип. 51. – С. 376–383. – Режим доступу: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/economics/article/viewFile/5951/5961>.
2. Сидоренко П. О. Вплив науково-технічного прогресу на розвиток ринку праці [Електронний ресурс] / П. О. Сидоренко // Інтелект XXI. – 2015. – № 1. – С. 92–98. – Режим доступу: http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/20395/1/4_Sydorenko.pdf.
3. Зоїдзе Д. Р. Сучасний ринок праці: вивільнення найманих працівників як чинник структурної невідповідності між попитом та пропозицією [Електронний ресурс] / Д. Р. Зоїдзе // Проблеми економіки. – 2013. – № 2. – С. 59–65. – Режим доступу: http://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2013-2_0-pages-59_65.pdf.
4. Близнюк В. В. Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання [Електронний ресурс] / В. В. Близнюк // Український соціум. – 2016. – № 3. – С. 58–71. – Режим доступу: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/US-3-2016/58-71.pdf>.

5. Дружиніна В. В. Поняття “ринок праці”: ретроспектива і сучасність / В. В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2014. – № 4. Т. 1. – С. 227–231.

6. Павлюк Т. І. Соціально-економічна сутність ринку праці [Електронний ресурс] / Т. І. Павлюк // Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання. – 2014. – Вип. 2. – С. 13–16. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/2-2014/02.pdf>.

7. Рубежанська В. О. Наукові підходи до визначення змісту категорії “ринок праці” [Електронний ресурс] / В. О. Рубежанська // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – Вип. 4 (2). – С. 42–46. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2016_4%282%29__10.

8. Шаповалов В. В. Теоретичне дослідження категорій ринку праці [Електронний ресурс] / В. В. Шаповалов // Економіка і суспільство : електронне наукове фахове видання. – 2016. – Вип. 5. – С. 122–125. – Режим доступу: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/5_ukr/21.pdf.

9. Лутай Л. А. Особливості регулювання ринку праці України в умовах подолання системної кризи [Електронний ресурс] / Л. А. Лутай, С. А. Тюленев // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 3. – С. 14–17. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2015_3_4.

10. Мікловда В. П. Взаємозв'язок ринку праці з базовими сегментами ринкової економіки [Електронний ресурс] / В. П. Мікловда, М. І. Пітюлич // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2015. – Вип. 2. – С. 67–73. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2015_2_13.

11. Рубежанська В. О. Вплив факторів зовнішнього середовища на сучасний ринок праці / В. О. Рубежанська // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – 2016. – Вип. 20. Ч. 2. – С. 136–140.

12. Гнатенко І. А. Логіка впровадження інноваційних заходів на регіональний ринок праці в умовах його циклічного розвитку / І. А. Гнатенко, В. О. Рубежанська // БізнесІнформ. – 2017. – № 8. – С. 110–115.

13. Сандугей В. В. Модифікація структури українського ринку праці під впливом глобалізації / В. В. Сандугей // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія: Економіка і право. – 2010. – Вип. 10. – С. 52–59.

14. Терно А. В. Ринок праці України в умовах глобалізації економіки [Електронний ресурс] / А. В. Терно // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія: Економіка. – 2017. – Вип. 17. – С. 130–138. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_eko_2017_17_16.

15. Сотнікова О. В. Сучасний стан ринку праці в Україні та постіндустріальні мегатренди його якісної трансформації [Електронний ресурс] / О. В. Сотнікова // Економіка та держава. – 2014. – № 5. – С. 97–102. – Режим доступу: http://www.economy.in.ua/pdf/5_2014/23.pdf.

16. Чувардинський В. Реалізація інноваційних перспектив на ринку праці України / В. Чувардинський // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка. – 2015. – Вип. 11 (176). – С. 40–42.

17. Кондрацька О. В. Формування довгострокового попиту на працю: синергетичний підхід [Електронний ресурс] / О. В. Кондрацька // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. – 2010. – № 4 (2). – С. 84–89. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2010_4%282%29__19.

18. Петрова І. Л. Синергетичний підхід до формування умов гідної праці на ринку праці України [Електронний ресурс] / І. Л. Петрова // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. – Київ : КНЕУ, 2017. – С. 137–139. – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/21293/1/137-139.pdf>.

19. Яворська А. В. Формування системи ринку праці в сільському господарстві регіону [Електронний ресурс] / А. В. Яворська // Економіка АПК. – 2015. – № 6. – С. 108–114. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/E_apk_2015_6_19.

20. Щеглова О. Ю. Особливості самоорганізації ринку нерухомості / О. Ю. Щеглова // Економічний часопис–XXI. – 2010. – № 7–8. – С. 34–37.
21. Личковська М. Р. Трансформація поняття “стандартна зайнятість” у новій економіці [Електронний ресурс] / М. Р. Личковська // Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання. – 2016. – Вип. 13. – С. 28–32. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/13-2016/8.pdf>.
22. Фомина Ю. А. Самоорганизация и товарный рынок [Електронний ресурс] / Ю. А. Фомина // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2010. – Вип. 38-1. – С. 28–38. – Режим доступу: <http://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/13141/1/Fomina%20Y.A..pdf>.
23. Білик О. М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення [Електронний ресурс] / О. М. Білик // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 296–300. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_49.
24. Легомінова С. В. Сучасний ринок праці України: проблеми та тенденції [Електронний ресурс] / С. В. Легомінова // Інвестиції: практика та досвід. – 2015. – № 19. – С. 39–43. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2015_19_9.
25. Жадан О. В. Причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці [Електронний ресурс] / О. В. Жадан // Теорія та практика державного управління. – 2014. – Вип. 3. – С. 117–124. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2014_3_18.
26. Ціжма Ю. І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення [Електронний ресурс] / Ю. І. Ціжма // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7. – С. 197–202. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_7_37.