

СИБІРЦЕВ В.В., канд.ekon.наук., доцент,

Кіровоградський національний технічний університет

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗМІСТУ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ

Сучасні умови функціонування та розвитку національної економіки відзначаються появою великої кількості нових рис і особливостей в організації праці, управлінських відносинах, виникненням нових нестандартних форм зайнятості, продиктованих всебічним розвитком продуктивних сил, зокрема інформаційно-комунікаційних технологій, змінами у виробничих відносинах, посиленням конкурентної боротьби на світових ринках в умовах тенденцій глобалізації та постіндустріалізації суспільства. До складу закономірних тенденцій розвитку форм праці і зайнятості слід віднести такі: нові форми бригадної, командної організації праці (автономні бригади); проектна організація праці робітників, в умовах якої відбувається розмивання чітких посадових інструкцій і функціональних обов'язків робітників підприємства; рух виробництва та управління в бік формування кластерно-мережевої моделі; у зв'язку з цим відбуваються зміни у стилі керівництва персоналом в бік автономізації праці; поява і зростання питомої ваги віддаленого типу зайнятості; зростання питомої ваги нових нестандартних форм зайнятості. Поширення такого роду новацій суттєвою мірою позначається на розвитку національного ринку праці та призводить до виникнення нових вимог відносно функціонування системи його регулювання, що вимагає докладного вивчення особливостей та наслідків такого роду поширення.

Перша тенденція характеризує прогрес кооперації праці, а отже, організаційно-економічних відносин, на базі відродження автономних команд (мікрокоманд) або бригад, що демонструють всі переваги

колективної організації праці з її змагальністю, інновативністю, рухливістю взаємодії в творчому процесі, як правило, в сфері послуг, особливо НДДКР, інформаційних технологій.

Друга тенденція полягає в розповсюдженні проектної форми організації праці робітників підприємств (як найманих робітників, так і самозайнятих), що характеризується процесами розмивання жорстких посадових інструкцій і чітких функціональних обов'язків. Дійсно, в сучасних умовах деякі види високотехнологічної продукції або послуг (особливо в сфері інформаційно-комунікаційних технологій, проектування, інженерних розробок) можуть створюватися в рамках мобільної робочої групи, яка організується часто заради одного чи декількох проектів, в рамках однієї чи декількох організацій. Тобто, системоутворюючим виступає не організаційний, а ідейно-проективний фактор. Учасники проектної групи можуть належати до різних підприємств і галузей, локалізуватися у різних регіонах чи навіть країнах, а також виконувати неоднакові функціональні обов'язки в залежності від конкретного проекту. Основна відмінність від особливостей першої тенденції полягає в більш гнучкому, мобільному та непостійному характері робочих груп проектної форми організації праці.

Третю тенденцію можна охарактеризувати як рух організаційних форм виробництва та управління в бік становлення кластерно-мережових структур із горизонтальними зв'язками на противагу жорсткій вертикальній ієрархічній системі, характерній для індустріального суспільства. Передбачається, що господарська діяльність вже здійснюється і здійснюватиметься надалі в організаційній формі мережевого підприємства, найважливішими ознаками якого є внутрішня адаптивність зовнішня гнучкість, націлені на ефективність прийняття стратегічних рішень та глибоку організаційну інтеграцію всіх ланок виробничого процесу. Отже, мережеве підприємство потребує відповідного мережевого робітника, трудовий процес якого організований за принципами нового

поділу праці в межах типології, побудованої на базі трьох вимірів; такого поділу праці, що передбачає залучення робітників до виконання більшої кількості управлінських функцій, прийняття рішень, посилення взаємозалежності співпраці з іншими ланками виробничого процесу.

Четверта з виділених вище тенденцій розвитку організаційних форм праці полягає у трансформації традиційного робочого місця, що проявляється у появі і збільшенні питомої ваги телероботи та зайнятості (telework, telejob), тобто віддаленої зайнятості (remotework), в умовах якої трудовий процес здійснюється: а) вдома; б) не в межах офісу; в) у спеціально відведених центрах для віддалених робітників на умовах найманої праці або самозайнятості. В умовах поширення інформаційних технологій з'явилася можливість (особливо для галузей виробництва сфери послуг – програмування, розробка Інтернет-сайтів, дизайн, електронна торгівля, переклад текстів, журналістика, консалтингові послуги, робота у колл-центрах та ін.) отримувати і виконувати робочі завдання, заробітну плату (або гонорар, винагороду – в залежності від типу виробничих відносин) та передавати роботу за допомогою комп'ютерних мереж, тому організація всіх або частини робочих місць підприємства (яке навіть може бути повністю віртуальним) не потребує просторової визначеності, локалізації в межах одного фізичного простору.

П'ята, надзвичайно актуальна тенденція полягає у зростанні питомої ваги самозайнятості та “фрілансерів” у структурі зайнятості розвинених країн, що прямують по індустріальному шляху розвитку. Як відомо, самозайнятість виділяється як одна з категорій зайнятого населення поряд з робітниками найманої праці, студентами, військовослужбовцями, посадовцями. У сучасному виробництві, що характеризується бурхливим розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, питома вага самозайнятості, її роль та значення збільшуються за рахунок розповсюдження швидко зростаючих галузей (переважно сфери послуг), пов'язаних з виробництвом, переробкою та використанням інформації,

наданням висококваліфікованих послуг, соціальних і бізнес-послуг, консультаційних послуг, а також у журналістиці та перекладі. За рахунок нових галузей, робіт, видів послуг поповнюються ряди самозайнятих; працівники, що раніше виступали як наймані, і не мали іншого виходу, отримують можливість стати самозайнятими. Водночас зростання кількості самозайнятих це не що інше, як збільшення частки трудової приватної власності, а значить підвищення її значення в структурі власності підприємницького сектора.

Шоста тенденція у сфері змін у організаційних формах праці і зайнятості була охарактеризована вище як посилення стандартизації та флексibilізації зайнятості, тобто зростання питомої ваги нових нестандартних форм зайнятості, таких як: агентська (лізингова) праця; тимчасова (контрактна) зайнятість; часткова зайнятість (неповний робочий день); множинна (портфельна) зайнятість або робота за сумісництвом; розподіл робочого місця (job sharing), за умов якого на одне робоче місце наймаються два або більше робітників, які працюють по черзі; неформальна зайнятість.

Підкреслимо, що проаналізовані вище п'ять тенденцій змін у характері праці, тобто у організаційно-економічних відносинах, тісно пов'язані зі змінами у змісті праці в межах нового постіндустріального укладу, і виступають їх безпосередніми наслідками. На відміну від них, шоста тенденція – зростання частки нестандартних форм зайнятості – на поверхні економічних явищ також видається прямим наслідком поширення інформаційних технологій і автоматизації праці, які витіснюють робочу силу з традиційної постійної зайнятості в бік нестандартних форм. Однак, на наш погляд, цей зв'язок є опосередкованим і насправді зростання частки незвичних форм зайнятості виступає найхарактернішим проявом загострення протиріч між розвитком продуктивних сил за принципами постіндустріального укладу і капіталістичними виробничими відносинами.