

# ECONOMY

**Viktoriia Blyzniuk, Doctor of Economic Sciences,  
Senior Research Officer, Head of Department**  
*State Organization "Institute for Economics and Forecasting  
of the National Academy of Sciences of Ukraine"*  
*Kyiv, Ukraine*

**Liubov Yatsenko, Chief Consultant**  
*National Institute for Strategic Studies*  
*Kyiv, Ukraine*

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-471-9-1>

## MODERN LABOR MARKET: REQUIREMENTS AND NEEDS

### СУЧАСНИЙ РИНОК ПРАЦІ: ВИМОГИ ТА ПОТРЕБИ

Ринок праці є досить специфічним елементом економічної системи порівняно з іншими, оскільки в його межах функціонує людський капітал, виклики формування та реалізації якого зводять нанівець перехід до сучасних науково-технічних зрушень в економічній системі та забезпечення суспільного прогресу в цілому. Як специфічна форма капіталу людський капітал має певні особливості, а саме: він є невіддільним від його носія – живої людської особистості, його використання завжди контролюється самим індивідом незалежно від джерела інвестицій на його розвиток. В силу того, що людський капітал як соціально-економічна форма людського фактора використовується суб'єктами економічної діяльності в якості головного елемента виробничого капіталу, його можна розглядати, як капіталізовану вартість робочої сили. Результатом реалізації людського капіталу є в першу чергу продуктивна зайнятість, конкурентоспроможність робочої сили, задоволення потреб економіки у робочій силі. Політика зайнятості та регулювання ринку праці має спрямовуватись, з одного боку, на забезпечення комфортних умов для реалізації людського капіталу, з іншого – на формування працівників ринкового типу, які орієнтовані на ефективну трудову діяльність, інновації, здатні пристосовуватися до динамічних умов виробництва, готові до професійно-кваліфікаційного розвитку. Ця політика є ключовою не лише для обмеження короткострокових соціальних втрат економічних коливань, але й для підтримки рівноваги на ринку праці, як ключової ланки економічної системи.

Ринок праці є одним з найбільш уразливих в умовах системних шоківих впливів і для адаптації до них необхідним є сформований запас стійкості, тобто здатність успішно пристосовуватися до порушень, що загрожують його функціонуванню, забезпечувати життєздатність і розвиток усіх її суб'єктів, обмежувати коливання зайнятості та швидко відновлюватися після шоків. В умовах стрімкого науково-технічного прогресу, глобалізації, проявів каскадних криз, посилення викликів локальної та глобальної нестабільності, що посилює виклики у сфері забезпечення стійкості ринку праці, формуються вимоги щодо його гнучкості. Гнучкість ринку праці розглядається, як здатність реагувати на мінливість ринкових умов його функціонування і розвитку та адаптовуватись до нових викликів для збереження рівноваги та протидії поширенню ризиків реалізації людського капіталу.

Розглядаючи гнучкість ринку праці через призму суб'єктного підходу, можна сверджувати, що вона формується шляхом формування мобільності робочої сили, флексібілізації роботодавців та гнучності соціально-трудоих відносин.

Мобільність робочої сили є одним із важливих саморегуляторів ринку праці та в умовах стрімкої динаміки економічної системи підвищує можливість адаптуватись до структурних і кон'юнктурних змін в сфері прикладання праці, максимально реалізувати трудові навички та компетентності і сприяє зростанню їх трудових доходів та зниженню безробіття. Разом з цим, трудова мобільність виступає важливим чинником розвитку та збереження людського капіталу, зростання продуктивності праці, виступає однією із важливих умов ефективного функціонування ринкової економіки [1; 2]. Вона сприяє послабленню напруженості на локальних і державному ринках праці, сприяє забезпеченню потреби економічних суб'єктів у робочій силі. В умовах волатильності економічної системи, що є характерним для економіки України, формування трудової мобільності населення, як самопрегулятора ринку праці, є надзвичайно важливим питанням.

Відсутність жорсткості в управлінні персоналом та організації робочих місць і робочого часу, демократизація зайнятості та застосування новітніх форм зайнятості, здатність пошуку нових підходів та рішень в умовах невизначеності, гнучкість витрат роботодавців на робочу силу, в тому числі мобільність рівня та структури заробітної плати відповідно до економічної ситуації, участь роботодавців у розвитку системи професійної підготовки та перепідготовки фахівців стає стратегічною перевагою для роботодавців у сучасному динамічному бізнес-середовищі. Ознаки флексібілізації та здатності адаптуватись до нових вимог конкурентного середовища стають пріоритетними якостями роботодавців. У сучасному світі, якому притаманні жорстока конкуренція, стрімкий технологічний розвиток, динамічні процеси в ринковому середовищі, гнучкість та адаптивність виступають ключовим фактором посилення конкурентних переваг.

Соціально-трудоі відносини, що виступають, насамперед, об'єктом регулювання ринку праці, є основним елементом суспільних відносин

та відображають відносини, що формуються в процесі трудової діяльності. Соціально-трудова це – об'єктивно існуюча взаємодія та взаємозалежність суб'єктів ринку праці за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування з приводу наймання, використання, розвитку робочої сили, винагороди за працю, спрямовані на забезпечення продуктивної зайнятості і добробуту працюючих, з урахуванням кон'юнктурних змін на внутрішньому та зовнішніх ринках. За змістом соціально-трудова відносини, охоплюють формування трудового колективу, професійну адаптацію та соціалізацію співробітників, забезпечення сприятливих умов праці та стимулювання трудової активності, планування кар'єри, соціальні гарантії та захист, безпеку праці та охорону здоров'я працівників, перепідготовку, навчання та розвиток персоналу. При цьому йдеться не про технології здійснення зазначених процесів, а про відносини, способи узгодження інтересів, дотримання домовленостей та досягнення взаєморозуміння між сторонами – учасниками процесів. Соціально-трудова відносин в сучасних реаліях виступають регулятором в процесі розповсюдження нових форм зайнятості. Сучасний світ праці набув ознак дестандартизації та флексибілізації, де відбувається розмивання ознак класичної зайнятості із безстроковими контрактами на повний робочий час та чітко окресленими професійними обов'язками та моделями просування щаблями кар'єри протягом життєвого циклу. І саме завдяки гнучкості трудових відносин розширює можливості активного залучення до економічної активності тих категорій населення, що віддають перевагу відсутності часової регламентації робочого часу, що дозволяє перерозподіляти час між освітою, професійною підготовкою та зайнятістю і тим самим пом'якшує проблему безробіття. Роботодавцям гнучкі форми зайнятості допомагають маневрувати при використанні робочої сили, оптимізувати витрати на утримання персоналу, змінювати режим роботи підприємств в умовах зміни екомічного клімату. Для працівників такі форми зайнятості надають можливість поєднувати роботу та приватне життя, економити та раціонально використовувати робочий час, професійно розвиватись. Гнучка зайнятість та її різновиди в значній мірі сприяють зростанню рівня життя населення, зниження безробіття. Поширення гнучких форм зайнятості в період гострих криз можна розглядати як прояв механізму саморегулювання економіки, форму адаптації населення до мінливої соціально-економічної ситуації. Поряд з цим їх застосування спричиняє низку соціальних ризиків з позицій таких ключових аспектів, як гарантії стабільності зайнятості, безпека умов праці, можливості професійного росту, самореалізації, соціальної захищеності та гарантії отримання стабільного трудового доходу. Їх поширення у значній мірі забезпечує гнучкість ринку праці, що дозволяє отримати економічні і соціальні переваги, які формують підвалини для розвитку та реалізації людського капіталу.

Отже, в умовах швидких технічних, технологічних та структурних змін в глобалізованому середовищі формуються сучасні вимоги та

завдання у трудовій сфері, реалізація яких у значній мірі лежить в площині гнучкості ринку праці.

### **Література:**

1. Ковальов О.С. Трудова мобільність працівників – одна з умов функціонування трудових відносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. Випуск 75. С. 36–40
2. Личковська М.Р. Сутність та тенденції формування трудової мобільності: національні проблеми. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 667–673. URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/18\\_ukr/93.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/93.pdf)