

ECONOMY

Viktoriia Blyzniuk, Dr. Sci. (Econ.),
Senior Research Fellow Head of the Department
Institute for Economics and Forecasting
of the NAS of Ukraine
Kyiv, Ukraine

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

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-377-4-1>

MODERN CONCEPT OF STABILITY OF THE LABOR MARKET

СУЧАСНИЙ КОНЦЕПТ СТІЙКОСТІ РИНКУ ПРАЦІ

Теоретичні і емпіричні дослідження стійкості економічної системи та усіх її компонент створили вагомий базис для концептуалізації цього поняття. Ринок праці є важливим елементом та одночасно відображенням стану економічної системи країни, від його ефективності і стабільності залежить добробут та якість життя населення, міцність фундаменту відтворення робочої сили. Трансформації, що відбуваються на ринку праці впливають на характер економічних та соціальних змін. Співвідношення і особливості еволюції його базових елементів обумовлюють специфіку виробничих і соціальних процесів, що сприяє посиленню або мінімізації протиріч в суспільстві. Сучасний світ, що характеризується масштабними змінами, високим рівнем турбулентності й непередбачуваності, актуалізує питання забезпечення стійкості ринку праці.

Базуючись на загальній теорії систем, можна стверджувати, що система стійкості, як і будь-яке інше системне утворення, є сукупністю об'єктів, суб'єктів, мети, критичних параметрів, функцій, принципів управління. Ця сукупність характеризується сформованими правилами, орієнтирами на певний результат функціонування системи. Застосовуючи системний підхід до стійкості ринку праці, слід взяти до уваги такі базові закономірності: система є сукупністю взаємопов'язаних змінних, систему

характеризують системні параметри – ознаки, за якими її можна ідентифікувати та класифікувати, системи мають структури, які є стійкою єдністю елементів, їх зв'язків і цілісності системи, складні системи є відкритими, перебувають у постійній взаємодії із зовнішнім середовищем, їх функціонування є цілеспрямованим, вони мають різні рівні структурної організації, соціальні явища мають розглядатися як системи [1].

Наукова література розглядає стійкість, як здатність (потенційна або проявлена) динамічної системи успішно пристосовуватися до порушень, які загрожують функціонуванню системи, життєздатності або розвитку; позитивна адаптація або розвиток у контексті негативного впливу [2]. Активізація досліджень стійкості ринку праці відбулася в період та після Великої рецесії 2007–2008 рр., а новіші дослідження спрямовані на визначення детермінант регіональної стійкості відобразились в наукових працях Сіммі і Мартін [3]; Мартін [4]; Dubé and PolèSe [5]; Sensier і Artis [6] та ін. Дослідження основних детермінант соціальної стійкості та стійкості ринку праці доводять, що основними чинниками є нагромаджений людський та соціальний капітал, що оцінювався освітнім рівнем, промислова диверсифікація, висока експортна здатність та низькі фінансові обмеження.

Сучасні тренди розвитку ринку праці визначаються впливом криз, соціально-політичних потрясінь, глобалізації, інтелектуалізації, віртуалізації соціально-трудоих відносин, трансформації соціально-економічних політичних та суспільно-мережових відносин. І все це супроводжується послабленням стійкості системи в цілому та окремих її елементів.

Розглядаючи ринок праці, як складну динамічну систему, варто наголосити на її властивостях, якими є: постійна взаємодія із зовнішнім середовищем; функціонування системи пов'язано з неперервними змінами, накопичення яких приводить до розвитку; життєдіяльність складної системи є постійною зміною фаз функціонування і розвитку; здібність до саморозвитку; система функціонує і розвивається в часі та характеризується великою кількістю неоднорідних елементів і зв'язків; здатність до самозбереження; протидії руйнуючим впливам середовища; цілеспрямованість; керованість; адаптивність; інерційність; прагнення до рівноваги, на що направлені зусилля управління [7].

Системний підхід до ринку праці як до форми процесу продажу послуг праці в ринковій економіці передбачає врахування не лише її об'єктів, а й суб'єктів (рис. 1).

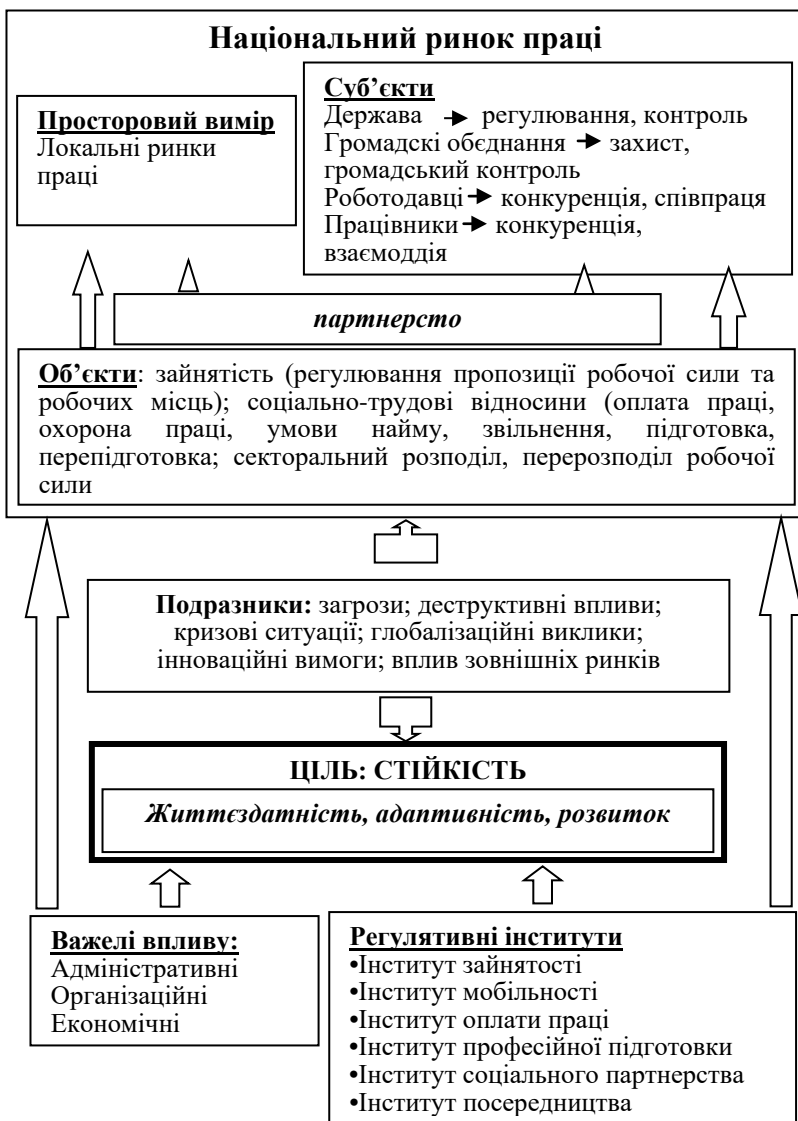


Рис. 1. Модель формування стійкості ринку праці

Особливістю сучасного ринку праці є комплементарність стратегічних цілей, що передбачає, з одного боку, орієнтацію на глобальні тенденції функціонування глобального ринку, а з іншого боку, необхідність адаптації до реалій внутрішнього ринку.

Ринок праці є елементом економічної системи, де реалізуються економічні відносини щодо умов купівлі-продажу та використання праці. Суб'єктами цих відносин виступають: покупці, представлені роботодавцями, які є власниками підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, або уповноваженими ними юридичними чи фізичними особами, що використовують найману працю; продавці, якими є фізичні особи, які відповідно до чинного законодавства можуть здійснювати певну трудову діяльність. Суб'єктами ринку праці є також посередники між роботодавцями і найманими працівниками – держава, організації роботодавців, організації найманих працівників, серед яких чільне місце посідають профспілки та уповноважені державою органи.

Ринок праці є інституційною системою, виконуючи низку функцій, які реалізуються окремими економічними елементами – інститутами, та забезпечують зв'язок між потоками робочої сили та трудових підсистем в єдиний механізм та оптимізуючи транзакційні витрати. Інституційні суб'єкти, взаємодіючи через систему власних інститутів, забезпечують ефективність функціонування ринку праці та його регулятивних інститутів для формування стійкості ринку праці.

Політика у сфері забезпечення стійкості ринку праці має носити системний характер та бути спрямованою на досягнення цілей кожного із його суб'єктів. Такими є:

- для держави: забезпечення економічного зростання, зміцнення конкурентоспроможності, розвиток робочої сили;
- для роботодавців: забезпечення ефективності економічної діяльності та підвищення продуктивності праці, створення якісних робочих місць;
- для працівників: отримання гідної винагороди за працю, максимальна реалізація професійних навичок, відсутність дискримінації, належні умови праці, ефективна система соціального захисту та сприятливі умови для само зайнятості;
- для громадських об'єднань, включаючи профсоюзи: представництво та захист професійних, трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

Формування глобального ринку праці породжує нові вимоги до формування ринку праці і використання робочої сили, які виходять за межі окремої держави та потребують методологічного обґрунтування відповідних механізмів регулювання ринку праці з урахуванням національних особливостей і умов інтеграції у світову економіку для забезпечення стійкості.

Література:

1. Резнікова О.О. (2022). Національна стійкість в умовах мінливого безпекового середовища : монографія. Київ : НІСД, 532 с.
2. Masten A. (2014). Ordinary magic: resilience in development. New York: The Guilford press. P. 308.
3. Simmie, J., & Martin, R. (2010). The economic resilience of regions: Towards an evolutionary approach. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 3(1), 27–43. DOI: <https://doi.org/10.1093/cjres/rsp029>
4. Martin, R. (2012). Regional economic resilience, hysteresis and recessionary shocks. *Journal of Economic Geography*, 12(1), 1–32. DOI: <https://doi.org/10.1093/jeg/lbr019>
5. Dubé, J., & Polèse, M. (2016). Resilience Revisited: Assessing the Impact of the 2007–09 Recession on 83 Canadian Regions with Accompanying Thoughts on an Elusive Concept. *Regional Studies*, 50(4), 615–628. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2015.1020291>
6. Sensier, M., & Artis, M. (2016). The Resilience of Employment in Wales: Through Recession and into Recovery. *Regional Studies*, 50(4), 586–599. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2014.920083>
7. Кадієвський В.А., Перхун Л.П., Братушка С.М., Синявська О.О. (2014). Стійкість динамічних систем з непервним часом. Суми : Видавництво : ПП Вінниченко М.Д., ФОП Литовченко Є. Б. 120 с.