

На відміну від східних областей, дещо інша специфічна ситуація існує в західних областях. Системі регулювання ринку праці в західних регіонах України не властиві превентивні та проактивні заходи регулювання, спрямовані на запровадження ефективних економічних та організаційно-правових механізмів продуктивної зайнятості населення, створення нових робочих місць, вирішення проблем «човникової» торгівлі, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, запровадження ефективного діалогу щодо підвищення ефективності функціонування ринку праці на прикордонних територіях [3, с. 51].

Високий рівень безробіття в регіонах центральної та західної України обумовлює високу трудову міграцію населення. Через пандемію коронавірусу, сучасний міграційний процес в Україні набув особливої тенденції до збільшення обсягів переміщень працездатних громадян між регіонами. Міграція потребує регулювання з боку державних структур, інакше вона трансформується в некеровану соціальну систему, що несе економічні збитки. Загальновідомо, що міграційна система, яка стихійно народжується і розвивається, може набути небажаних стабільних параметрів і тенденцій, конкретного змісту та певної спрямованості, які призводять до негативних наслідків [4].

Задля покращення ситуації на регіональних ринках праці необхідно:

- створення програми розвитку регіону, яка б передбачала регіональні особливості ринку праці;
- розвиток ринку робочих місць, що передбачає їх збереження та оновлення відповідно до основних перспективних напрямів розвитку регіонів;
- професійне навчання та перенавчання безробітних на ті професії або спеціальності, попит на які на місцевому ринку праці є недостатнім для забезпечення їх працевлаштування у повному обсязі;
- міжрегіональне співробітництво з питань регулювання потоків робочої сили;
- розвиток партнерства у сфері зайнятості між підприємствами та органами місцевої влади.

Наведені шляхи покращення ситуації на регіональних ринках праці мають бути введені у найближчій часі задля поліпшення загальної ситуації на українському ринку праці.

Таким чином, для урегулювання проблем щодо сфери зайнятості будь-якої області України, необхідно щоб держава застосовувала комплекс заходів та дій, які направлені на зменшення рівня безробіття. При застосуванні ефективних заходів щодо регулювання певного регіонального ринку праці необхідно визначити систему загроз та обмежень, що відповідають цьому регіону, конкурентні переваги та відмінності одного регіону від іншого.

#### **Література**

1. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) по регіонах / Державна служба статистики України : сайт. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/gr/reg/reg\\_u/arh\\_rbn\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/gr/reg/reg_u/arh_rbn_u.htm) (дата звернення: 07.05.2021).
2. Кабаченко Г. С. Дослідження регіональних особливостей регулювання ринку праці України. Економіка і організація управління : зб. наук. праць. 2016. № 3 (23). С. 390–398.
3. Ляш О. Механізми та інструменти регулювання ринку праці у прикордонних районах західних регіонів України. Журнал Європейської економіки. 2014. Т. 13. Вип. 1. С. 51–67.
4. Супрунова І. В., Малинівська Н. В., Гвоздь С. О. Державне регулювання безробіття та міграційних процесів (на прикладі Житомирської області). Економіка, управління та адміністрування. 2019. № 3. С. 201–210.

---

УДК 331.5-053.81:316.32

**Никифорова Валерій Григорович**

д. е. н., професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці,  
Одеський національний економічний університет (Україна)

#### **ІНСТИТУЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ГЛОБАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА**

**JEL classification: E240; J210**

Швидкість та непередбачуваність змін, що відбуваються у глобальному середовищі сприяють виникненню безлічі трансформацій у соціально-економічних відносинах, у тому числі

на ринку праці молоді. Світові тренди зайнятості молоді свідчать про те, що вже у 2017 р. частка молодих людей до 30 років, які не навчаються й не працюють, складала в середньому в країнах ОЕСР 13,4%, із яких більшість роботу не шукає (а загальна частка безробітних – 7% економічного активного населення) [1].

Ю. М. Маршавін справедливо стверджує, що макроекономічне регулювання ринку праці часто не досягає мети, зокрема, тому що ринок праці перебуває під впливом великої кількості факторів соціального, соціально-культурного і соціально-психологічного характеру, а також через неузгодженість заходів структурного, інвестиційного, кредитно-грошового, експортно-імпортного, податкового та бюджетного спрямування між собою та основними напрямками соціальної політики. Звідси й дії влади щодо макроекономічного регулювання сфери зайнятості, що базуються на очікувані змін поведінки суб'єктів ринку праці в певному напрямі, у багатьох випадках не дають результатів, на які вона розраховує. Отже, на ринку праці основні постулати класичної економічної теорії порушуються навіть частіше, ніж на інших ринках [2, с. 132].

Водночас, багатьма ученими, які досліджували різноманітні аспекти формування інституційних механізмів регулювання ринку праці, серед яких необхідно назвати С. І. Бандура, Д. Богиню, А. Колота, Е. Лібанову, І. Петрову, В. Петюха, Л. Шевченко, Р. Колосову та інших науковців, неодноразово наголошувалося на тому, що поглиблення аналізу інститутів ринку праці має велике значення як з теоретичної, так і практичної точок зору.

Саме тому вважаємо особливо важливим є більш чітке і зрозуміле визначення терміну «інститут ринку праці». Виокремимо два найбільш поширених підходи до даного визначення. У вузькому сенсі під інститутами ринку праці розуміють «систему законів, норм або конвенції, що впливають із колективного вибору, та передбачають обмеження або стимули які змінюють індивідуальний вибір праці та оплати праці» [3; 4, р. 1182]. При цьому Д. Берг і Д. Кучера [5] проводять подальшу різницю між інститутами праці, до складу яких входять – офіційні та неформальні правила, практики та політики, що впливають на те, як працює ринок праці, та підмножиною інститутів ринку праці, які включають законодавчий захист зайнятості, але явно виключають «неринкові» установи, такі як профспілки та етику праці.

У широкому сенсі до інститутів ринку праці відносять також інфраструктурні установи, які забезпечують цілісність всієї системи функціонування ринку праці. Погоджуємося з Ю. М. Моршавіним, на думку якого до інститутів ринку праці України необхідно віднести [6, с. 40–41]:

- законодавство про зайнятість та соціальне страхування на випадок безробіття, трудове право;
- правові норми та підзаконні акти (у тому числі, галузеві й регіональні), що регламентують діяльність на ринку праці підприємств, страхового фонду на випадок безробіття, державної служби зайнятості та інших трудових посередників, органів державної виконавчої влади, профспілок, організацій роботодавців;
- системи оплати праці;
- процедури укладення колективних угод і договорів, порядок вирішення трудових спорів і трудових конфліктів;
- традиції та моральні норми, які визначають ставлення працівників і роботодавців, органів влади і профспілок до укладання та дотримання колективних і трудових договорів;
- еталони соціальної поведінки людей у процесі пошуку роботи, працевлаштування та звільнення, включаючи традиції, що сформувалися в осіб найманої праці і роботодавців з цих питань;
- Верховну Раду України, Президента України, уряд України, Міністерство праці та соціальної політики України, державну службу зайнятості, відповідні підрозділи місцевих органів влади, приватних посередників з працевлаштування;
- структурні підрозділи з питань праці та соціальної політики місцевих органів державної виконавчої влади;
- Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;
- системи професійної освіти і професійної підготовки кадрів;
- професійні спілки;
- організації роботодавців;
- міграційні служби регіональних органів державної виконавчої влади;
- кадрові служби підприємств;

- ставлення органів влади, громадськості, профспілок, роботодавців до порушень норм трудового законодавства, трудових договорів і угод;
- інформаційні системи і технології, що спрямовані на суб'єктів ринку праці, включаючи засоби масової інформації та Інтернет;
- навчальні заклади, засоби масової комунікації, заклади культури, нормативно-правові акти, моральні норми, що впливають на формування мотивації до праці й продуктивної зайнятості.

Водночас, стає очевидним, що механізму регулювання ринку праці, який мав бути універсальним щодо усіх складових інституційного забезпечення ринку праці, апіорі неможливо сформувані в умовах невизначеності глобального середовища. Відтак, значно зростає необхідність стратегічного бачення змін в інституційних механізмах регулювання ринку праці молоді, оскільки саме ця категорія працездатного населення має змогу швидко і ефективно відповідати вимогам ринку праці, що постійно змінюються.

Вивчення сучасних наукових публікацій дозволяє виокремити тренди, що впливатимуть на ринок праці на період до 2050 р. Це цифровізація, автоматизація та роботизація, екологія, глобалізація, становлення мережевого суспільства, демографічні зміни. Вважаємо, що наразі потребують детального і прискіпливого вивчення наведені нижче складові інституційного механізму ринку праці молоді:

1. Світові та регіональні тенденції у зайнятості молоді, до яких перш за все необхідно віднести:
  - зменшення рівня участі молоді у робочій силі в цілому;
  - зменшення частки молодих людей у зайнятості;
  - залучення молоді до освіти демонструє позитивні тенденції;
  - рівень безробіття серед молоді стабільний, але залишається вищим, ніж серед дорослих;
  - потенціал молоді не повністю використаний;
  - зберігаються проблеми з якістю зайнятості;
  - технологічні зміни трансформують можливості ринку праці для молоді, а також ставлять перед ними нові виклики.
2. Робота для молоді в умовах функціонування інноваційних технологій, що розвиваються швидкими темпами:
  - технологічний прогрес може як пом'якшити, так і посилити виклики зайнятості, з якими стикаються молоді люди;
  - технологічні побоювання часто більш виражені серед молоді за браком необхідних навичок;
  - різниця впливу технологічного прогресу на ринок праці у вікових групах;
  - ризик автоматизації найвищий на робочих місцях молодих людей, що мають кваліфікацію меншу, ніж кадрові робітники;
  - вища освіта забезпечує доступ до менш автоматизованих робочих місць, тоді як професійна навчання пов'язане з більш автоматизованими робочими місцями;
  - автоматизовані робочі місця пов'язані з подальшою складністю праці, що може викликати ринкові переходи, особливо для молоді;
  - для забезпечення світлого майбутнього роботи потрібні нові соціальні політики для молодих жінок та чоловіків.
3. Професійні зміни та роль державних служб зайнятості у допомозі молоді орієнтуватися на ринку праці:
  - позитивні зміни у професійному попиті на робочі місця початкового рівня;
  - вплив цифрових технологій та фрілансу на державні служби зайнятості;
  - певні виклики потребують вирішення при впровадженні нових технологій державними службами зайнятості.
4. Нерівний розподіл вигод від технологічних змін серед самої молоді:
  - технологічні зміни можуть призвести до більшої нерівності;
  - нерівність у заробітній платі особливо різко виражена серед молоді;
  - зменшення повернення до освіти за останні роки;
  - сильний вплив здобутої освіти на показники рівня зайнятості і зарплати молоді у більшості, але не у всіх регіонах;
  - політичні меседжі молоді щодо регулювання ринку праці молоді.
5. Вплив на політику підготовки кращого майбутнього для молоді:
  - нові технології представляють як ризики, так і можливості у створенні гідних робочих місць для молоді;

- нові технології можуть покращити підтримку, що надається молоді;
- залучення молоді до соціального діалогу, що має важливе значення задля прогнозування інституційних трансформацій.

Усе перелічене вище, вважаємо, потребує напрацювання низки стратегічних рішень щодо трансформації інституціональних механізмів ринку праці молоді задля відповідності викликам сьогодення і майбутнього людства. Перш за все, необхідно визначити системні підходи щодо оновлення структурної макроекономічної політики, яка має забезпечувати (або компенсувати) достатній сукупний попит для його поглинання переміщеним працівникам та новим учасникам робочої сили і одночасно створити механізми, що забезпечують молоді насолоду від балансу між роботою та особистим життям.

#### *Література*

1. *Society at a glance 2019 : OECD social indicators* / Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) : website. URL: <https://www.oecd.org/social/society-at-a-glance-19991290.htm> (access date: 09.04.2021).
2. Маршавін Ю. М. *Формування інституційної підсистеми регулювання ринку праці України*. Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Київ : КНЕУ, 2010. Спец. вип. : Соціально-трудова відносина: теорія та практика : у 3 т. Т. 2. С. 131–139.
3. Berg J., Kucera D. *Labour markets, institutions and inequality : building just societies in the 21<sup>st</sup> century* / Ed. by J. Berg. Edward Elgar Publishing, 2015. 432 p.
4. Boeri T. *Institutional reforms and dualism in European labour markets*. Chapter 13 in *Handbook of Labour Economics*. 2011. Vol. 4B. Pp. 1173–1236.
5. Berg J., Kucera D. *In defence of labour market institutions. Cultivating justice in the developing world*. Geneva : ILO, 2008. 293 p.
6. Маршавін Ю. *Інституційна складова регулювання ринку праці і зайнятості населення*. Економіка та держава. 2004. № 12. С. 39–43.

---

УДК 331.5:332.1

**Новицький Микола Валерійович**

*к. е. н., ст. викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,  
Одеський національний економічний університет (Україна)*

### **ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ ТА ВИЯВЛЕННЯ ПРІОРИТЕТНИХ НАПРЯМКІВ ЙОГО РОЗВИТКУ**

***JEL classification: J010; R100***

Людський потенціал не лише визначає можливості регіону бути забезпеченим творчими, кваліфікованими кадрами в майбутньому, але й впливає на можливості розширеного суспільного відтворення в його демографічних, економіко-соціальних та духовних аспектах. У сучасних умовах успішність розвитку економіки визначається здатністю до генерації інновацій перетворень, зростанням ролі людини у відтворювальних процесах. Це висуває на перший план проблему формування людського потенціалу та виявлення пріоритетних напрямків його розвитку. Актуальним в теоретичному та практичному плані є поглиблення розуміння тих тенденцій, закономірностей і факторів, що визначають стан, рівень та перспективу якісної динаміки розвитку людського потенціалу в складних сучасних умовах, а також наукове обґрунтування шляхів та ефективних механізмів забезпечення його реалізації.

Людський потенціал становить першооснову національного багатства кожного регіону, оскільки головним критерієм соціально-економічного прогресу є досягнення у сфері розвитку людини. У сучасній економіці людині відводиться центральне місце не лише у традиційно духовній сфері суспільного життя, але й у системі виробничих зв'язків. Збереження та відтворення людини є найважливішою передумовою ефективного зростання будь-якої країни. Перехід України до інформаційного суспільства характеризується зростанням ролі людського потенціалу як головного чинника соціально-економічного розвитку, оскільки в умовах стандартних засобів та предметів праці конкурентна перевага підприємства забезпечується перевагою його працівників над працівниками конкурентів. Загалом, людський потенціал необхідно розглядати як сукупність