**СУЧАСНЕ РОЗУМІННЯ ІСТОРИЧНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ ПАРАДИГМІ.**

Чатченко Тарас Юрійович

аспірант ,

Харківський Національний університет імені В.Н. Каразіна.

Ринок праці є фундаментальною складовою економічної системи, яка забезпечує збалансовану взаємодію між попитом на робочу силу та її пропозицією. У контексті стрімких трансформацій сучасного суспільства, зокрема глобалізації, автоматизації, цифровізації та соціальних змін, актуальність аналізу функціонування ринку праці значно зросла.

Формування уявлення про працю як соціальний феномен має давнє історичне коріння. Вже в прадавніх суспільствах, зокрема в епоху первісної людини, існували елементи трудової діяльності, що набували все більшої складності та організованості, починаючи виконувати не лише економічну, а й соціальну функцію, будучи базою для виникнення ієрархічних відносин у суспільстві. [1] У Стародавній Греції та Римі праця розглядалася в контексті її корисності та соціального статусу. Водночас у римській традиції було закладено поділ на "negotium" (фізична праця) та "otium" (інтелектуальна діяльність), що згодом відіграло важливу роль у розумінні структури зайнятості. [3] З приходом християнства праця набула морального виміру: вона стала не лише засобом виживання, а й духовним обов'язком. У середньовічних монастирях виникли перші форми систематизованої організації праці, де робота набувала релігійного сенсу і була тісно пов’язана із самореалізацією віруючого. [6] З розвитком капіталізму у Новий час, зокрема після промислових революцій, відбулося остаточне оформлення праці як товару, що вільно обмінюється на ринку. Наймана праця стала домінуючою формою зайнятості, а заробітна плата — її ринковою оцінкою. Праця перестає бути суто особистісним ресурсом і набуває універсального значення як одного з основних факторів виробництва поряд із капіталом і землею. [5] У XIX столітті формується система бюрократичного управління працею, а також розвиваються теорії наукової організації праці , що підкреслюють важливість спеціалізації та ефективності. Ці підходи започаткували модернізацію систем управління людськими ресурсами, зробивши трудову діяльність предметом системного інженерного аналізу [6;4].

Прискорення глобалізації та технологічні зміни поставили країни на всіх стадіях розвитку перед обличчям більшої конкуренції та більших структурних змін, а також підвищили ставки у визначенні оптимальної інституційної основи для ринку праці. Цифровізація є одним із ключових соціально-економічних трендів сучасності. Як комплексне явище, вона охоплює різні аспекти свого прояву, серед яких можна виокремити два основні. Перший аспект стосується переходу технічних та господарських систем від аналогових до цифрових методів збереження, обробки та передачі інформації. Другий аспект передбачає якісне перетворення економічних систем, що формує нову модель, умовно визначену як «цифрова економіка».

Станом на початок XXI століття глобальні тенденції висувають перед ринком праці низку нових викликів:

* Автоматизація та діджиталізація призводять до зникнення традиційних професій і вимагають нових навичок.
* Поширення гіг-економіки ставить під сумнів класичну модель трудових відносин.
* Масова економічна міграція формує глобальний ринок робочої сили, загострюючи конкуренцію.
* Посилення соціальної нерівності та нестабільності в оплаті праці підвищує ризики соціального відчуження.
* Виникнення віддаленого/гібридного стилю роботи вимагають перегляду класичних графіків роботи та потребують новітнього державного регулювання.

Інститути ринку праці формуються державними та недержавними суб’єктами, серед яких провідне місце займають служби зайнятості, профспілки, роботодавці, міжнародні організації. Основні завдання інституційного регулювання полягають у досягненні повної та продуктивної зайнятості, забезпеченні гідних умов праці та соціального захисту працівників [2]. Державне регулювання ринку праці є комплексною системою заходів, спрямованих на забезпечення ефективного функціонування трудових відносин, зниження безробіття та соціальний захист населення. Воно охоплює як **прямі адміністративні методи** (трудове законодавство, державні програми зайнятості, контроль за дотриманням трудових прав), так і **непрямі економічні інструменти** (податкові пільги, субсидії, інвестиції в освіту). Важливу роль відіграє **інституційне забезпечення**, що включає діяльність державних органів, служб зайнятості, фондів соціального страхування та соціальних партнерів. Такий системний підхід дозволяє забезпечити гнучкість ринку праці, підтримку вразливих категорій населення та стимулювання зайнятості відповідно до сучасних економічних викликів. [7] Регулювання ринку праці є дискусійним питанням державної політики в багатьох країнах, що розвиваються, оскільки існує багаторічна тенденція міркування ефективності, оскільки інституції можуть впливати на функціонування ринку праці та продуктивність діючих бізнес моделей.

Водночас зростає роль нематеріальних факторів: балансу між роботою та життям, добробуту, інклюзивності та гендерної рівності, - де для держави постає завдання досягнути оптимальної взаємодії між домогосподарствами та фірмами, мінімального безробіття та максимального виробництва виконуючи одну з основних свої функцій з перерозподіл доходів і надання соціальної допомоги. [7]. Для забезпечення гнучкості і захищеності трудових відносин у новітніх умовах необхідне провадження адаптивних стратегій політики на ринку праці, охоплюючи розвиток системи безперервної освіти; розширення можливостей для самозайнятості; активізацію державних програм зайнятості; підтримку інноваційних кластерів та соціального підприємництва.

Ринок праці є живим механізмом, який постійно змінюється під впливом численних зовнішніх та внутрішніх чинників. Його ефективне функціонування є запорукою сталого економічного зростання, соціальної стабільності та добробуту населення. Забезпечення балансу між економічною ефективністю та соціальною справедливістю вимагає глибокого наукового аналізу та продуманої політики державного регулювання.

**Літератури**

1. Беднарж М. Політика ринку праці Польщі на тлі європейського контексту // Економічні щорічники Куявсько-Поморського університету в Бидгощі. — 2011. — № 4. — С. 153–165.
2. Босворт Д., Доукінс П., Стромбек Т. Економіка ринку праці. — Гарлоу: Addison Wesley Longman, 1996. — 460 с. — ISBN 0-582-44377-6.
3. Вебер, М. Господарство і суспільство / пер. з нім. Микола Кушнір. — Київ: Всесвіт, 2012. — 534 с. — ISBN 978-966-01-0556-5.
4. Гейц В., Войнаренко М., Холоденко А., Степанок Н. Необхідність державного регулювання ринку праці // SHS Web of Conferences. — 2019. — Т. 65. — Стаття 04014. — DOI: 10.1051/shsconf/20196504014. (<https://doi.org/10.1051/shsconf/20196504014>)
5. Криньська Е., Квятковський Е. Основи знань про ринок праці. — Лодзь: Видавництво Лодзинського університету, 2013. — 206 с. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196504014>
6. Маркс, К. Капітал. Критика політичної економії. Том I. Книга I. Процес виробництва капіталу / пер. з рос. І. Степанова-Скворцова. — Київ: Політвидав УРСР, 1952. — 790 с. Das Kapital. Kritik der politischen Oekonomie. Erster Band. Buch I: Der Produktionsprocess des Kapitals. (1867). <https://oll.libertyfund.org/pages/marx-k1-1867>
7. Сміт, А. Дослідження про природу і причини багатства народів / пер. з англ. О. Васильєв, М. Межевікіна, А. Малівський. — Київ: Наш Формат, 2018. — 735 с. — ISBN 978-617-7552-14-6

.

.