

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота на тему «Зміни у глобальному ринку праці під впливом цифрових технологій» містить 101 сторінку тексту, 15 таблиць, 15 рисунків, список використаних джерел із 64 найменувань.

Мета дослідження: розглянути інформатизацію суспільства як глобальний процес і дослідити трансформацію світового ринку праці в умовах диджиталізації; проаналізувати вплив цифрової економіки на ринок праці та рівень заробітної плати в Україні та світі; визначити перспективи розвитку ринку праці у майбутньому.

Завдання дослідження:

– розглянути інформатизацію суспільства як глобальний процес і трансформацію світового ринку праці в умовах диджиталізації;
– проаналізувати вплив цифрової економіки на ринок праці та рівень заробітної плати як в Україні, так і за кордоном;
– дослідити майбутнє робочих місць, віртуальних працівників і глобального ринку праці, а також визначити перспективи розвитку ринку праці в Україні.

Об’єкт дослідження: вплив автоматизації на світовий ринок праці в умовах інформатизації.

Предмет дослідження: світовий ринок праці в контексті сучасних глобальних трансформацій та стан сучасного ринку праці України.

Інструментарій: у дослідженні застосовано загальнонаукові методи (аналіз, синтез, індукція, дедукція, класифікація), теоретичні методи (системний аналіз), а також економіко-статистичні та графічні методи для виявлення тенденцій і закономірностей розвитку світового ринку праці під впливом цифрових технологій.

Ключові слова: транснаціональні корпорації (ТНК), глобалізація виробництва, міграція робочої сили, міжнародний поділ праці (МПП), світовий ринок праці, інтернаціоналізація виробництва, інформатизація суспільства.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1	
СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ В КООРДИНАТАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ	9
1.1. Сутність та основні риси світового ринку праці	9
1.2. Аналіз впливу цифровізації на різні сектори економіки.....	17
1.3. Структура та особливості формування світового ринку праці	27
РОЗДІЛ 2	
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ	35
2.1. Інформатизація суспільства як глобальний процес	35
2.2. Аналіз впливу цифрової економіки на ринок праці та на рівень заробітної плати в Україні та за кордоном	39
2.3. Трансформація світового ринку праці в умовах діджиталізації	50
РОЗДІЛ 3	
СТАН СУЧАСНОГО СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА УКРАЇНИ	61
3.1. Майбутнє робочих місць	61
3.2. Віртуальні працівники та глобальний ринок праці	68
3.3. Майбутнє ринку праці України	80
ВИСНОВКИ	92
СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	95

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Глобалізація розширює можливості працевлаштування, а цифрова трансформація виробництва впливає на економіку і зайнятість. Завдяки автоматизації виробничих процесів працівники повинні постійно оновлювати свої знання і підвищувати компетентність, бути готовими адаптуватися до змін у соціально-трудовах відносинах. Ці зміни не лише впливають на суспільство, а й сприяють покращенню якості життя. Відкриваються нові можливості для самореалізації та інтелектуального розвитку через підвищення освітнього рівня, отримання нових навичок та розвиток компетенцій.

У сучасних умовах глобалізації міжнародний ринок праці активно розвивається, що впливає на посилення співпраці між країнами. Національні ринки праці мають велике значення у формуванні загального світового ринку праці. Міжнародний поділ праці сприяє розвитку міждержавних відносин, створюючи систему, що враховує попит та пропозицію робочої сили. Тому важливо вивчати тенденції на світовому ринку праці та зміни, що відбуваються, для підвищення конкурентоспроможності національних ринків праці та визначення потреб та ресурсів.

Дослідженню проблематики і тенденцій розвитку транснаціональних корпорацій в глобальному бізнес-середовищі присвячено роботи вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема, Панькова О., Новікова О., Касперович О., Близнюк В., Яценко Л. та Горемикіна Ю., Румана Бухт, Річард Хікс.

Мета роботи полягає у розкритті сутності, основних рис, структури та особливостей формування світового ринку праці. Крім того, метою є:

1. розгляд інформатизації суспільства як глобального процесу та трансформації світового ринку праці в умовах диджиталізації;
2. аналіз впливу цифрової економіки на ринок праці та рівень заробітної плати як в Україні, так і за кордоном;

3. дослідження майбутнього робочих місць, віртуальних працівників та глобального ринку праці, а також визначення перспектив розвитку ринку праці в Україні.

Ці завдання дозволять вивчити ключові аспекти та тенденції у формуванні та функціонуванні світового ринку праці в контексті сучасних глобальних трансформацій.

Об'єктом дослідження є вплив автоматизації на світовий ринок праці в умовах інформатизації.

Предметом дослідження є світовий ринок праці в контексті сучасних глобальних трансформацій та стан сучасного ринку праці України.

Методи дослідження. У процесі виконання дипломної роботи першого рівня вищої освіти були використані різні методи дослідження. Для розгляду модифікації світового ринку праці в умовах інформатизації були використані методи порівняння, аналізу та синтезу, графічний, екстраполяції. В ході оцінювання динаміки працездатного населення, зайнятого населення, безробітного населення та динаміки середньої заробітної плати в країнах використовувались методи системного підходу, економічного і статистичного аналізу, моделювання, метод синтезу, графічний метод. Для вивчення основних показників трудового потенціалу країн використовуються методи порівняння та синтезу, економічного аналізу, статистичного аналізу.

Інформаційну базу дослідження сформували монографічні видання, статті, аналітичні матеріали вітчизняних і зарубіжних науковців та практиків, законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти.

Джерельною та статистичною базою роботи є офіційні аналітичні та статистичні матеріали та публікації Міжнародної організації праці (ILO), Міжнародного союзу електрозв'язку (ITU), Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD), Групи Світового банку (WBG), Всесвітньої організації інтелектуальної власності (WIPO), Всесвітнього економічного форуму (WEF), 19 Світової організації торгівлі (WTO), Конференції ООН з торгівлі та розвитку (UNCTAD); звіти міжнародних аудиторських і консалтингових компаній «McKinsey & Company», «Accenture plc», «Deloitte Touche Tohmatsu Limited»

«PricewaterhouseCoopers»; інформаційні й аналітичні матеріали краудсорсинг- і фріланс-платформ «eYeka», «Upwork», «Malt», «Freelancehunt»; матеріали центральних органів виконавчої влади України, Державної служби статистики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України; монографії зарубіжних і вітчизняних науковців, статті в наукових періодичних виданнях.

Структура дипломної роботи Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та списку бібліографічних посилань використаних джерел. В роботі розміщено 15 таблиць та 15 рисунків. Список бібліографічних посилань використаних джерел включає 64 найменування на семи сторінках.

РОЗДІЛ 1

СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ В КООРДИНАТАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

1.1. Сутність та основні риси світового ринку праці

Світовий ринок праці виникає з відносин між державами щодо узгодження попиту та пропозиції трудових ресурсів. Він охоплює умови формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Ці відносини виникають через нерівномірне розміщення робочої сили по країнах та різницю у її відтворенні. Глобалізація виробництва та зростання взаємозалежності держав призводять до зменшення замкненості національних ринків праці. Замість цього виникають транснаціональні потоки робочої сили, які набувають систематичного характеру. Таким чином, міжнародний ринок праці не просто сума національних ринків, а складна система, що ґрунтується на взаємодії та взаємодоповненні цих ринків [43].

1. Міграція трудових ресурсів і капіталу: Цей шлях формування міжнародного ринку праці передбачає переміщення робочої сили та капіталу між країнами в пошуках роботи, інвестицій або інших економічних можливостей.

2. Злиття національних ринків праці: Цей процес відбувається поступово, коли національні ринки праці зливаються у єдиний «спільний ринок праці», а перешкоди між ними, такі як юридичні, національно-етнічні та культурні перешкоди, усуваються або зменшуються.

Ці процеси свідчать про розвиток світової інтеграції, яка охоплює не лише економічні та технологічні аспекти, але й соціальні та трудові відносини. Формування міжнародного ринку праці вимагає координації та погодження соціальної політики різних країн, щоб забезпечити адаптацію до цього нового глобального середовища [40].

1. Умови праці, способи найму і звільнення працівників: це включає умови, за яких працюють люди, процедури найму та звільнення працівників, а також їхні права та обов'язки під час працевлаштування та звільнення.

2. Оплата праці, включаючи системи додаткових виплат: це охоплює всі аспекти оплати праці, включаючи базову зарплатню, бонуси, премії та інші додаткові виплати.

3. Надання відпусток, вільних від роботи днів, тривалість робочого дня: це включає у себе положення про відпустки, вихідні дні, робочі години та інші аспекти робочого графіку.

4. Соціальне страхування: це система, яка забезпечує соціальний захист працівників у випадках тимчасової або постійної втрати працездатності, а також під час відпусток по хворобі, вагітності та інших подібних ситуаціях.

5. Надання різних пільг, у тому числі матеріального постачання, відпочинку і т.д.: це включає в себе будь-які додаткові пільги або підтримку, яку можуть надавати роботодавці своїм працівникам, такі як пенсійні внески, медичне страхування, корпоративні відпустки та інші види підтримки.

Таке явище, як міжнародна мобільність робочої сили, є результатом зростання міжнародної мобільності двох основних факторів виробництва: капіталу і праці. Збільшення міжнародної мобільності капіталу означає, що капітал тепер шукає робочу силу не лише в країні свого походження, але і за кордоном, оскільки іноземна робоча сила може мати переваги, такі як більша дисциплінованість або менші вимоги до заробітної плати. Цей попит на іноземну робочу силу став помітно зростати з початком масового експорту приватного виробничого капіталу та створенням підприємств за кордоном з використанням місцевої робочої сили.

Капітал переважно спрямовувався у ті регіони, де робоча сила була значно дешевшою, ніж у країні-експортері. Навіть у таких «нових індустріальних країнах» у 80-х роках зарплати промислових робітників були на 5–10 разів нижчі, ніж у розвинених країнах Заходу. Практична необмеженість на периферії світової економіки дешевої робочої сили сприяла її широкому використанню у

функціонуванні продуктивного капіталу в економічно розвинених країнах, переважно шляхом розвитку мануфактурних форм організації праці.

Об'єктивні можливості для приватного капіталу залучати робочу силу різних національностей пов'язані з розвитком транснаціональних корпорацій (ТНК), які розгорнули великомасштабне міжнародне виробництво з ієрархічним поділом праці між різними групами працівників. Ці працівники, які проживають і працюють у різних країнах, інтегруються в єдину виробничо-технологічну систему приватної корпорації. З часом в межах ТНК сформувався свій внутрішній ринок праці, на якому частіше здійснюють переміщення різні категорії працівників, особливо керівники, з однієї країни в іншу.

Паралельно з цими процесами посилювалась диференціація серед країн, що призвела до того, що світова економіка стала багаторівневою, складною та ієрархічною. На найвищому рівні цієї ієрархії опинилися колишні метрополії, які змогли розвинути виробничий апарат нової інформаційної економіки. Ці країни стали основним полем діяльності транснаціональних корпорацій. На нижчих рівнях опинилися країни з традиційною промисловою економікою. З одного боку, вони відіграють роль виробників масової стандартизованої продукції, а з іншого – ці країни стали постачальниками дешевої робочої сили. Ця тенденція також характерна для країн з аграрною та сировинною економікою, які займають найнижчі рівні ієрархії.

За всіма показниками, міжнародний ринок праці, який формується, виявляє сегментований характер. В межах цього ринку виникають кілька окремих, відносно самостійних ринків праці з власними закономірностями руху робочої сили. Ця сегментація відображає як міжнародний поділ праці, так і особливості в кваліфікації робочої сили та попиту на неї. Розділення міжнародного ринку праці призводить до різноманітності складу робочої сили, що пропонується на цьому ринку. У цих суб'єктів виникають специфічні риси і особливості, які відрізняють їх в цілому від працівників, що зайняті тільки на національних ринках праці. Наприклад, суб'єкти міжнародного ринку праці проявляють меншу національну орієнтацію, вони більш мобільні і краще пристосовуються до вимог роботодавців.

У структурі міжнародного ринку праці виокремлюються два значущі сегменти. Перший сегмент об'єднує робочу силу з відносно стабільним зайняттям, сталою кваліфікацією, високим рівнем професійної підготовки та оплати праці, а також відносно чіткою ієрархією кваліфікацій. Це в основному привілейований шар працівників з розвинених країн, а також країн з середнім рівнем розвитку (наприклад, Сінгапур, Тайвань, Гонконг). Також варто згадати інший, хоча й нечисельний, шар тих, хто працює у різних міжнародних організаціях (ООН, спеціалізованих агентствах ООН, Міжнародному валютному фонді, Всесвітній торговельній організації, ЮНЕСКО та інші). Наймання працівників у таких організаціях відбувається на міжнародній основі, зазвичай з урахуванням лише їх професійної придатності. Цей ринок праці має тенденцію до розширення через зростання міжнародних зв'язків та загострення глобальних проблем [5].

Другий значний сегмент міжнародного ринку праці становить робоча сила з регіонів з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Серед цих працівників можна виділити специфічну групу, що складається з так званої нелегальної робочої сили, чималі потоки якої направлені в індустріальні країни, зокрема США. До цієї категорії можна віднести також «екологічних біженців», які змушені залишати свої рідні місця через катастрофічні природні умови, наприклад, посуху, і шукати працевлаштування в інших країнах та регіонах.

Працівники, які пересуваються між країнами нелегально, фактично позбавлені юридичних та політичних прав. В разі потреби приватні компанії легко можуть позбавитися їх та влаштувати депортацію.

Економічна роль нелегального ринку праці в основному полягає в обслуговуванні потреб великої кількості малих та середніх підприємств у індустріальних країнах. На відміну від великих корпорацій, ці підприємства не можуть собі дозволити впровадження дорогих технологій, спрямованих на збереження робочої сили. Вони також не можуть переносити свій капітал у країни з дешевою робочою силою, як це часто роблять великі транснаціональні корпорації. Держава, як правило, мовчазно допомагає у використанні нелегальної праці.

На ринку праці можна виокремити ще менші сегменти, класифікуючи робочу силу за віковими та професійними особливостями, культурними та національними рисами, а також за статевими та расовими ознаками. Цей поділ частково зумовлений діяльністю транснаціональних корпорацій, які мають попит на певні категорії робочої сили. Наприклад, філії західних компаній у країнах, що розвиваються (особливо в зонах «вільної торгівлі»), найчастіше використовують працю молодих незаміжніх жінок. Ці жінки, як правило, не ставлять високих вимог до оплати праці, а також відзначаються слухняністю, надійністю та спритністю в роботі. У такий спосіб, жіноча робоча сила стала важливим сегментом сучасного світового ринку праці, особливо в країнах, що розвиваються.

Сучасний світовий ринок праці перетворюється за допомогою нового сегмента, в якому використовуються висококваліфіковані спеціалісти, такі як наукові працівники, інженери, аналітики систем і т. д., а також фахівці в інформатиці та менеджменті. Розвиток цього сегмента ринку праці в основному зумовлений стрімким зростанням глобальної торгівлі послугами. Унікальність цього сектора полягає в тому, що за допомогою розвинутої мережі телекомунікацій частина інтелектуальної робочої сили може брати участь у виробничому процесі, незалежно від місця її проживання.

В різних країнах світу сформувалися значні групи найманої робочої сили, які відомі як «транснаціональна робоча сила». Ці професійні кадри характеризуються високою міжнародною мобільністю і готовністю в будь-який час задовольнити попит на робочу силу в різних куточках світу. Такі групи робочої сили виникли в країнах Азії, Західної Європи, Африки та на мексикансько-американському кордоні. Умови їхнього працевлаштування, як правило, досить вигідні для підприємців, але в багатьох випадках ці працівники отримують високу заробітну плату, частину якої вони пересилають своїм сім'ям на батьківщину.

Інтернаціоналізація резервної праці відбувається одночасно з глобалізацією виробництва та розвитком світового ринку товарів і капіталу. Ринок праці став важливою складовою світового ринку. Процес розширеного відтворення капіталу відбувається тепер не лише в межах національних кордонів, а й у взаємодії з

відтворювальними процесами інших країн, отже, набуває глобальних розмірів (так званий відкритий тип відтворювального процесу). Інтернаціоналізація виробничого циклу є одним із регуляторів цього процесу. Поряд з торгівлею та рухом капіталу міжнародний рух робочої сили стає важливим елементом, що формує єдиний світовий цикл. Рух робочої сили між країнами і супроводжувані ними потоки значних сум у вигляді заробітної плати вносять значні корективи у формування економічної ситуації в окремих країнах. Перекази заробітної плати з однієї країни в іншу часто виступають безпосередніми факторами циклічних коливань. В той же час міграція робочої сили впливає на умови життя працюючих як у країнах-експортерах, так і в країнах-імпортерах робочої сили.

Інтернаціоналізація виробництва привела до прямої конкуренції між масами людей з економічно відсталих країн і працівниками розвинених країн. Цей процес був зумовлений діяльністю транснаціональних корпорацій, які мали можливість перемістити своє виробництво в інші країни, особливо в «нові індустріальні держави» такі як Південна Корея, Сінгапур, Бразилія, та Нігерія. Це дозволяло їм знижувати витрати на робочу силу. У 70-80-х роках широко практикувалася тенденція вивозу виробництва, особливо у сферах електроніки та легкої промисловості, у країни, які були на периферії світу. У цих випадках капітал переселявся у місця з низькими витратами на робочу силу, а не навпаки. Водночас відбувався зворотний процес: робоча сила з менш розвинених регіонів залучалася (часто нелегально) на некваліфіковану та малокваліфіковану роботу у розвинуті центри на Заході.

Отже, міжнародний ринок праці має складну соціально-економічну динаміку, що визначається різноманітністю трудових ресурсів, національними ринками праці, а також процесами розподілу та перерозподілу робочої сили. За даними ООН, наприкінці 80-х років кількість зайнятих у всьому світі становила майже 1 мільярд осіб, а прогнози на початок 2000 року передбачали зростання загальної чисельності потенційної робочої сили на 400 мільйонів, до 1,4 мільярда осіб.

Ступінь мобільності робочої сили є ключовою характеристикою міжнародного ринку праці. Рух трудових ресурсів може мати різні форми, такі як природний,

територіальний, галузевий, професійний, кваліфікаційний та соціальний. Хоча територіальний рух робочої сили є найбільш поширеною формою, з часом значення інших форм посилюється. Міжнародний ринок праці включає різноманітні аспекти, пов'язані як з розвитком особистості людини, так і з покращенням якості праці, зміною характеру робочої сили та формуванням нових її якостей.

Однією з ключових тенденцій на ринку праці є зміна стратегії провідних компаній у напрямку скорочення витрат на робочу силу. Тепер основним завданням для цих компаній стає зменшення витрат на працю, які є значним і все більш зростаючим елементом загальних виробничих витрат. Підприємці розглядають підвищення заробітної плати персоналу як один з ключових шляхів для зменшення цих витрат.

Крім того, підприємці намагаються знизити витрати на робочу силу, збільшуючи тривалість робочого тижня. У країнах США середня тривалість робочого тижня становила 41,7 годин, а переробочі години - 4,4 години.

Ще одним важливим методом скорочення витрат на працю є впровадження гнучких форм зайнятості на підставі термінових договорів. У західноєвропейських країнах кожен восьмий працездатний працює на неповний робочий день.

Разом із змінами у попиті на робочу силу, відбуваються і значні зміни в рівні вимог до якості працівників. Підвищення якісних характеристик працівників вимагається через постійне оновлення асортименту продукції, впровадження нових технологій та активне застосування практики сумісництва.

У західних країнах спостерігається активний процес перерозподілу робочих місць на користь кваліфікованої праці, при цьому зменшується кількість низько кваліфікованих посад. За даними експертів ОЕСР, у цих країнах щорічно оновлюється 10–15 % усіх робочих місць, а сектор кваліфікованої праці постійно розширюється. Наприклад, менеджери та кваліфіковані спеціалісти займають 50–60 % усіх вакансій. Вимоги до робочої сили зростають як у матеріальному виробництві, так і у сфері послуг, зокрема у «інтелектуальних» галузях та торгівлі. Таким чином, сфера послуг уже не може відігравати роль пристановища для

некваліфікованої праці, яка виштовхується з інших галузей економіки, як це було раніше.

Зазвичай процес підготовки нових кваліфікованих працівників не встигає відповісти вимогам виробництва. Оскільки якість робочої сили стає ключовим фактором у конкурентній боротьбі, багато підприємств починають розглядати навчання персоналу як одне з головних пріоритетів у своїй стратегії. Це призводить до створення спеціальних відділів з перепідготовки кадрів та збільшення витрат на освіту.

Іншим ключовим фактором, який впливає на структуру ринку праці, є процес конверсії військового виробництва. З початку 90-х років ця тема стала однією з головних у економічній політиці країн з розвинутими ринковими економіками. Цей процес став загрозою для зайнятості великої кількості працівників. За даними експертів Міжнародної організації праці, у військовому секторі провідних західних країн працює від 6 % до 9 % всіх працюючих.

У найближчі роки західноєвропейські країни очікують значних змін на ринку праці внаслідок нової хвилі приватизації державного майна. Цей процес неодмінно призведе до скорочення робочих місць.

За посилення напруження на ринку праці керівництво цих країн активізує зусилля для розробки загальної стратегії. Вони стикаються зі значними втратами від безробіття, особливо через втрату податкових надходжень.

У 1994 році провідні західні країни узгодили загальні принципи політики на ринку праці. Ця політика включала відмову від макроекономічних заходів, спрямованих на стимулювання сукупного попиту для збільшення зайнятості, а також від скорочення робочого часу як засобу боротьби з безробіттям.

Тепер наголошується на зниженні витрат на робочу силу, підвищенні гнучкості ринку праці та активній державній політиці на цьому ринку. Основною метою такої стратегії є зниження витрат на працю, щоб підвищити конкурентоспроможність продукції західних країн, що конкурують з дешевими товарами з Південно-Східної Азії, Латинської Америки та Китаю [32].

Лідери західних країн вважають, що розв'язання проблеми безробіття пов'язане з розширенням гнучкості на ринку праці. Це означає надання підприємцям більшої свободи в питаннях найму та звільнення працівників. Якщо підприємець може легко звільнити непотрібних працівників, він буде більш схильний наймати нових співробітників, коли економічна ситуація покращується.

На відміну від циклічного впливу, який стимулює попит на додаткову робочу силу, вплив різноманітних довгострокових факторів, таких як упровадження нових інформаційних технологій, структурні зміни в економіці та посилення міждержавної та міжфірмової конкуренції, є більш складним. Раціоналізація та технічне переозброєння виробництва призводять до збільшення продуктивності праці, що зменшує потребу у додатковій робочій силі. Це підтверджується тим, що темпи зростання зайнятості в останній період у фазі піднесення нижчі, ніж у попередніх циклах.

Для реалізації потенціалу, нагромадженого в умовах глобалізації економіки, та досягнення високого зростання виробництва й зайнятості в усьому світі необхідно вжити таких заходів на міжнародному рівні, що сприятимуть стабільним і відкритим економічним взаємовідносинам між державами. По-перше, це включає зобов'язання всіх країн підкорятися загальним правилам підтримки відкритої економічної політики й уникати такої політики, яка давала б комусь із них несправедливі конкурентні переваги. По-друге, необхідна посилена координація макроекономічної політики в провідних розвинутих країнах, що дало б змогу активізувати економічне зростання в цих країнах, що в свою чергу, стимулюватиме економічне зростання в країнах з перехідною економікою і в країнах, що розвиваються. По-третє, для вирішення проблем, пов'язаних зі зростаючою глобалізацією фінансових ринків, необхідно розробити ефективні заходи щодо зниження можливостей виникнення фінансових криз в окремих країнах. По-четверте, важливо надати міжнародну допомогу найменш розвинутих країнам з метою підвищення їх здатності конкурувати в глобальній світовій економіці.

Макроекономічній політиці слід відповідати стратегії на ринку праці, що спрямована на підвищення кваліфікації та працевлаштування малокваліфікованих працівників, особливо тих, хто тривалий час перебуває без роботи.

1.2. Аналіз впливу цифровізації на різні сектори економіки

Міжнародний ринок праці - це складна система взаємозв'язків, яка виникає зі співвідношення попиту та пропозиції на робочу силу на глобальному рівні. Ця система формується через нерівномірний розподіл якісних та кількісних ресурсів праці між різними країнами, а також через відмінності в підходах кожної країни до управління робочою силою та забезпечення соціального захисту [19]. У зв'язку з глобалізацією виокремлюються два основних напрямки формування міжнародного ринку праці:

– перший - це об'єднання ринків праці різних країн за умови усунення будь-яких перешкод, таких як соціальні, культурні та адміністративні, наприклад, як у Шенгенській угоді щодо єдиного ринку праці;

– другий - це міграція трудових ресурсів між країнами, яка може мати як фізичну, так і віртуальну форму, з використанням сучасних засобів комунікації.

Світовий ринок праці відбував стрімкий розвиток завдяки зростанню мобільності двох важливих факторів виробництва - праці та капіталу. Професор Ю. Макогон розглядав процес формування міжнародного ринку праці через призму міграції робочої сили на різних етапах:

1. В період домонополістичного капіталізму в 19 столітті відбувалася масова міграція з Європи до країн Північної Америки, Австралії та Нової Зеландії.

2. З початку епохи монополістичного капіталу з 1880-х років настала «нова еміграція» із країн Східної Європи, а також активізувалася еміграція з Індії, Китаю, Східної Африки та Латинської Америки.

3. Період між світовими війнами характеризувався зниженням міграції трудових ресурсів між країнами.

4. Післявоєнний період відзначався змінами внутрішньоконтинентальної міграції, особливо в Африці та Європі.

5. З 80-х і 90-х років 20 століття і до сьогодні спостерігається продовження міграційних процесів, які впливають на світовий ринок праці.

Глобалізація, зростання впливу транснаціональних корпорацій, формування регіональних економічних блоків, відкритість кордонів, швидкий розвиток засобів

комунікації та поява нових центрів робочої сили призвели до інтенсивного зростання та розмаїття міжнародної міграції.

Різні економісти пропонували свої теорії щодо формування світового ринку праці, які спрямовані на розуміння механізмів міграції робочої сили та її впливу на економіку. Ось деякі з них:

1. Теорія людського капіталу: Представники цієї теорії, такі як Дж. Беккер, Л. С'ястад і Г. Кларк, розглядають міграцію як інвестицію в освіту та навички. Вони підкреслюють, що люди мігрують задля покращення свого «людського капіталу», але це стосується лише тих випадків, коли міграція обіцяє великі вигоди.

2. Нова економічна теорія міграції: О. Старк, Е. Тейлор і П. Арнольд підкреслюють, що рішення про міграцію приймається на рівні всього домогосподарства, а не окремої особи. Вони показують, що міграція тісно пов'язана з рівнем економічного розвитку країни та може стимулювати зростання національної економіки.

3. Теорія сегментування ринку праці: М. Пьює, А. Портес і Л. Бах виділяють первинний і вторинний сектори ринку праці. Вони стверджують, що робочі місця в первинному секторі забезпечують стабільну роботу та високу оплату праці, тоді як вторинний сектор пропонує низьку оплату та нестабільні умови праці, що спонукає національних робітників до міграції.

4. Теорія світового ринку праці: деякі економісти, такі як Е. Плетньов і Дж. Джонсон, вважають міжнародний ринок праці за умовним, з географічними межами, і стверджують, що міграція робочої сили є результатом глобальних політичних, економічних та демографічних процесів.

5. Теорія глобальних систем: С. Сассен і І. М. Петрас підкреслюють роль історичних, культурних та економічних зв'язків між країнами у виникненні міграції. Вони розглядають міграцію як результат розвитку світової транспортної мережі та засобів зв'язку.

Розглядаючи різні теорії формування світового ринку праці, можна зробити висновок, що основним аспектом функціонування цього ринку на макрорівні є міжнародна трудова міграція. Це означає переміщення робочих ресурсів між країнами для працевлаштування. Також слід відзначити важливу роль

транснаціональних корпорацій у розвитку міжнародного ринку праці. Ці корпорації працюють на базі науково-технічної та комерційної співпраці різних підприємств та діють на ринках декількох країн, впроваджуючи єдину стратегію через кілька центрів прийняття рішень.

Під час стрімкого розвитку світового ринку праці відбувався й його розподіл на кілька окремих сегментів, кожен з яких мав свої власні закономірності у руху трудових ресурсів. Цей процес, відомий як сегментація міжнародного ринку праці, вказує на різноманітність робочої сили та відмінності її поведінки порівняно з тією, що працює лише на національних ринках. Ця робоча сила відзначається високою мобільністю та здатністю адаптуватися до вимог роботодавців. Детальні характеристики структури світового ринку праці на сучасному етапі представлені в таблиці 1.1:

Таблиця 1.1

Сегменти сучасного світового ринку праці

ТНК	Середні та малі підприємства розвинених країн
Привілейовані працівники Інформаційні працівники, програмісти Фахівці середньої кваліфікації Висококваліфіковані групи робітників Сінгапуру, Гонконгу, Тайваню Жіноча робоча сила (молоді неодружені жінки) Робоча сила, що поставляється районами з низьким рівнем розвитку Робочі мігранти Учені та науковці	Фахівці середньої кваліфікації Жіноча робоча сила (молоді неодружені жінки) Робоча сила, що поставляється районами з низьким рівнем розвитку Робочі мігранти Учені та науковці
Підприємці країн, що розвиваються	Міжнародні організації
Привілейовані працівники Інформаційні працівники, програмісти Фахівці середньої кваліфікації Висококваліфіковані групи робітників Сінгапуру, Гонконгу, Тайваню Жіноча робоча сила (молоді неодружені жінки) Робоча сила, що поставляється районами з низьким рівнем розвитку «Експортні робітники» країн Азії Нелегальні робітники	Інформаційні працівники, програмісти Фахівці середньої кваліфікації Учені, науковці

Примітка. Складено автором за даними Світова економіка та міжнародні економічні відносини: підручник; кол. авторів; за заг. ред. д. е. н. Фісуненко П. А. – Дніпро: Арт-Прес, 2023.

Звісно, є ряд ключових факторів, які мають прямий вплив на світовий ринок праці, оскільки він відіграє значну роль у економічному зростанні країни та формуванні її макроекономічного середовища. З іншого боку, слід враховувати, що ринок праці залежить від динаміки світової економіки та певних соціально-економічних показників. На рис. 1.1. зображені основні економічні чинники, що мають безпосередній вплив на розвиток світового ринку праці. Давайте розглянемо ці фактори більш детально.

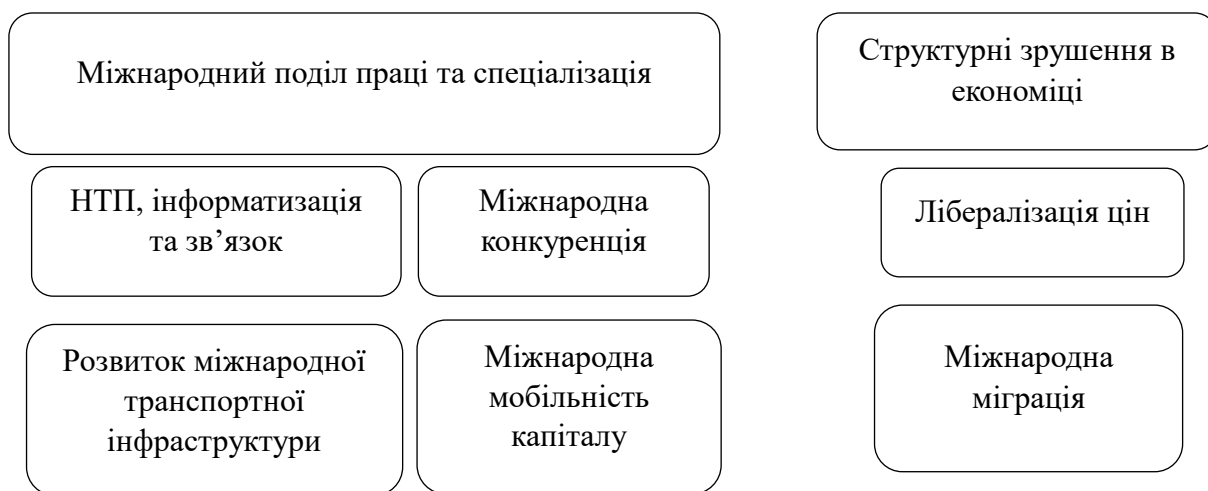


Рис. 1.1. Фактори, що мають визначальний вплив на розвиток світового ринку праці.

Примітка. Побудовано автором за даними Світова економіка та міжнародні економічні відносини: підручник; кол. авторів; за заг. ред. д. е. н. Фісуненко П. А. – Дніпро: Арт-Прес, 2023.

Справді, міжнародний поділ праці (МПП) став важливим явищем у контексті активної глобалізації економіки. Цей процес передбачає, що кожна країна спеціалізується на виробництві тих товарів або послуг, для виробництва яких у неї є вигідність, і потім обмінюється цими товарами з іншими країнами, що також беруть участь у МПП. Розвиток цього явища дійсно почався наприкінці 20 століття і продовжується і досі. МПП відображає процес спеціалізації країн у виробництві певних товарів або послуг, що сприяє збільшенню ефективності і конкурентоспроможності глобальної економіки.

Багатосторонні переговори, які контролювалися Генеральною угодою з тарифів і торгівлі (ГАТТ), внесли значний внесок у розвиток торговельних зв'язків між країнами, що призвело до зниження митних тарифів у 10 разів.

Деякі ключові фактори, що сприяли зростанню ролі світової торгівлі, включають:

- збільшення значення міжнародного поділу праці;
- велике зростання частки послуг у світовому торговельному обороті;
- підвищення впливу транснаціональних корпорацій на світовому ринку;
- подолання бар'єрів між країнами та створення об'єднаних ринків або зон вільної торгівлі.

Так, зростання міжнародної торгівлі сприяє збільшенню обсягів виробництва та підвищенню рівня заробітної плати. У сучасних умовах країни мають стратегічний інтерес у розвитку виробництва продукції з високою доданою вартістю, що передбачає створення товарів, що потребують значних інтелектуальних та інноваційних технологічних витрат. Це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності країни на світовому ринку праці та сприятиме її розвитку.

Вплив науково-технічного прогресу, інформатизації та зв'язку можна розглядати з двох аспектів. З одного боку, вони сприяють зростанню попиту на науковців та висококваліфіковані кадри, попит на які не може бути повністю задоволений національним ринком праці. Це призводить до явища, відомого як «відплив умінь», коли висококваліфіковані фахівці не можуть знайти роботу у своїй країні та змушені мігрувати до інших країн, де пропонується робоче місце, відповідне їхній кваліфікації [41].

З іншого боку, ці ж фактори можуть також призводити до безробіття, оскільки з розвитком технологій зменшується потреба в додатковій робочій силі. Технологічний прогрес може замінити людей на автоматизовані системи, що може призвести до скорочення робочих місць та збільшення безробіття.

Тож, міжнародна конкуренція суттєво посилилася внаслідок подолання національної ізоляції. Зараз країни змагаються на світовому ринку за вплив над інформаційним простором, який має величезну силу, а також за використання та

перерозподіл ресурсів. З цієї причини країни активно працюють над напрямками розвитку високотехнологічних галузей та технологій, щоб забезпечити свою конкурентоспроможність на глобальному рівні. Це має величезне значення для благополуччя, рівня життя та заробітних плат всього населення. Розвиток високотехнологічних секторів стає стратегічним пріоритетом для багатьох країн у забезпеченні їхньої економічної стійкості та процвітання.

Розвиток міжнародної транспортної інфраструктури є ключовим фактором у зміцненні глобальних зв'язків і стимулює міжнародну торгівлю та економічний розвиток. Протягом останніх десятиріч транспортна інфраструктура, включаючи авіаційний, залізничний, морський та автомобільний транспорт, значно розвинулася. Ці види транспорту забезпечують величезні обсяги перевезень щодня, сприяючи швидкому та ефективному переміщенню товарів та людей між країнами.

Крім того, мережа трубопроводів для транспортування нафти та природного газу є дуже важливою складовою міжнародної транспортної інфраструктури. Ці трубопроводи забезпечують надійну та ефективну поставку енергетичних ресурсів між країнами, що сприяє стабільності та розвитку енергетичного сектору на світовому рівні.

Так, відкритість для руху капіталу означає, що капітал може вільно пересуватися між країнами, і це створює попит не лише на національну робочу силу, але й на закордонну. У сучасному світі транснаціональні корпорації та інвестори шукають швидкий прибуток і часто вибирають регіони з низькими зарплатами, де можна використовувати дешеву робочу силу. Однак важливо відзначити, що ця робоча сила може мати високий рівень кваліфікації, що дозволяє їй освоювати нові технології.

Переміщення виробництва в такі регіони може мати різні наслідки для робочої сили. З одного боку, вона може отримувати високі доходи в порівнянні з національними стандартами. З іншого боку, це може призвести до соціально-економічних викликів, таких як нерівність у заробітних платах, нестабільність зайнятості та погіршення умов праці.

Отже, хоча переміщення виробництва може призвести до економічного зростання та розвитку в окремих регіонах, важливо забезпечити, щоб цей процес був справедливим і не призводив до нерівностей та експлуатації робочої сили.

Структурні зміни в економіці кожної країни мали свої власні особливості та складнощі, і вони проходили з різним ступенем важкості. Проте співвідношення заходів макроекономічної стабілізації, лібералізації цін і зовнішньої торгівлі, а також інституціональних змін було націлено на розширення приватної власності. Ці структурні зміни спричинили безробіття та неповну зайнятість. Ці зміни також призвели до недовиробництва ВВП та недоотримання податків у державі.

Безсумнівно, такі зміни супроводжувалися соціальними наслідками для працюючого населення та загального рівня стабільності держави. Наприклад, зростання безробіття може призвести до соціальних напружень та погіршення якості життя для багатьох громадян [29]. Рівень стабільності держави може також постраждати внаслідок незадовільного економічного розвитку та соціальних конфліктів.

Отже, важливо забезпечити баланс між структурними змінами в економіці та соціальними наслідками, щоб забезпечити стійкий та збалансований розвиток країни.

Найбільш важливим і складним фактором, що впливає на розвиток світового ринку капіталу, є міжнародна трудова міграція [64]. Цей процес залучає усі фактори, зазначені вище, і має значний вплив на динаміку ринку праці. Роль людей у цьому процесі неможливо переоцінити, оскільки вони є головним суб'єктом міграції.

Загалом, гнучкість робочої сили впливає на динаміку ринку праці, спричиняючи міграційні процеси, а гнучкість капіталу призводить до аутсорсингу. Сучасні міграційні потоки мають два основних напрямки: країни, що приймають мігрантів з інших країн, і країни, звідки громадяни від'їжджають до інших країн. Цей двобічний характер міграції відображає складність та взаємозв'язок процесів, які відбуваються на світовому ринку праці.

Ще одним важливим показником, який відображає стан світового ринку праці, є рівень безробіття, що змушує людей шукати можливості працевлаштування у країнах з більш високим рівнем розвитку. Протягом останнього десятиріччя масштаби міграції стабільно збільшуються. Щодо тенденцій міграційних потоків, варто відзначити наступне:

- а) стабільне зростання міграції та розширення її масштабів, що свідчить про постійний інтерес людей до можливостей працевлаштування в інших країнах;
- б) збільшення питомої ваги мігрантів у чисельності працездатного населення, що вказує на зростання впливу мігрантів на ринок праці в різних країнах;
- в) формування нових центрів концентрації робочої сили, що виникає внаслідок вибору мігрантами нових місць працевлаштування через різноманітні соціально-економічні фактори;
- г) зростання нелегальної міграції, яке є наслідком складних міграційних процесів та недосконалості законодавства у багатьох країнах;
- д) відтік висококваліфікованих трудових ресурсів, що може виникати через відсутність адекватних умов для професійного зростання або забезпечення високооплачуваної роботи у країнах походження.

Розглядаючи світове господарство в цілому, можна виділити декілька основних напрямків трудової міграції.

1. З країн, що розвиваються до розвинених країн: цей напрямок відомий як «міграція з південних країн до північних». Найпоширеніші міграційні шляхи включають переселення з Африки до Європи, з Південної Азії до Північної Америки та Європи.

2. Між розвиненими країнами: відбувається міжнародний обмін робочими силами між країнами, такими як США, Канада, країни Європейського Союзу тощо.

3. Між країнами, що розвиваються: деякі країни, які розвиваються, можуть мати потребу в робочій силі, яку забезпечують інші країни, що також знаходяться на рівні розвитку.

4. З постсоціалістичних країн до розвинених країн: цей напрямок включає міграцію з країн колишнього Радянського Союзу та інших постсоціалістичних держав до розвинених країн, таких як США, Канада або країни Європи.

Рівень кваліфікації та спеціалізація мігрантів залежить від потреб ринку праці кожної конкретної країни. Наприклад, США і Західна Європа шукають програмістів, банківських працівників, архітекторів, лікарів та викладачів, тоді як країни Близького Сходу можуть мати попит на спеціалістів у сфері ракетобудування та нафтової промисловості.

Низькокваліфіковані працівники шукають можливості в Італії, Іспанії, Португалії тощо, тоді як країни з високим рівнем висококваліфікованих кадрів, такі як Великобританія, Данія, Фінляндія, Бельгія, Швеція та Нідерланди, мають потребу у спеціалістах з різних сфер.

Так, вирішення проблем на світовому ринку праці важливо для покращення якості життя та добробуту населення. Деякі ключові аспекти для підвищення економічної активності та забезпечення більш стабільного ринку праці включають:

- створення нових робочих місць: розвиток секторів з високим потенціалом для творення робочих місць, таких як інформаційні технології, зелена енергія, охорона здоров'я та освіта, може сприяти зменшенню безробіття та підвищенню економічної активності;

- зміни в політиці зайнятості: розвиток політик, спрямованих на підтримку ринку праці, таких як інвестиції у навчання та перекваліфікацію працівників, створення сприятливих умов для підприємництва та інновацій, може сприяти створенню більш стійкого та конкурентоспроможного ринку праці;

- запровадження нових форм зайнятості: розвиток нестандартних форм зайнятості, таких як фріланс, тимчасова робота, робота на неповний робочий день або дистанційна робота, може стимулювати гнучкість ринку праці та сприяти адаптації до змін у економіці та технологіях.

Ці заходи можуть сприяти зменшенню безробіття, підвищенню рівня зайнятості та покращенню економічного стану населення. Однак важливо також

враховувати соціальні аспекти та забезпечити, щоб робочі умови були справедливими та безпечними для всіх працівників.

1.3. Структура та особливості формування світового ринку праці

На початку третього тисячоліття світовий ринок праці перетворився на ключовий елемент глобальної економічної системи. Цей ринок відрізняється уніфікованою системою критеріїв для оцінки трудових ресурсів, розвитком нових форм зайнятості та високою мобільністю робочої сили. Збільшена міжнародна рухомість більш як 1,3 мільярда працездатних осіб вимагає створення механізмів регулювання та координації, щоб узгоджувати попит і пропозицію трудових ресурсів, їх розподіл між країнами, регіонами та секторами господарства. Це також сприяє обміну знаннями, інформацією та досвідом між націями.

Світовий ринок праці - це система міжнародних відносин, що виникають між країнами з метою вирівнювання попиту та пропозиції робочих ресурсів, формування умов для здобуття праці, встановлення оплати праці та організації соціального захисту. Це також включає загальну сукупність трудових ресурсів, що представлені та придбані в різних країнах на основі взаємодії попиту і пропозиції [54].

Формування міжнародного ринку праці відбувається двома способами:

– шляхом міграції трудових ресурсів і капіталу, де капітал часто спрямовується до місць зі значною концентрацією робочої сили, де вона є дешевшою порівняно з країною-експортером;

– шляхом поступового злиття національних ринків праці, що призводить до знищення юридичних, національних, етнічних, культурних та інших бар'єрів між ними. Це приводить до створення так званого «спільного ринку праці».

У структурі міжнародного ринку праці виділяються два ключові сегменти:

Перший сегмент охоплює робочу силу, що характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільним рівнем трудових навичок, високою кваліфікацією

та заробітною платою, а також чіткою ієрархією кваліфікацій. Це переважно привілейований шар працівників із розвинених країн та країн з середнім рівнем розвитку, таких як Сінгапур, Тайвань, Гонконг. Крім того, до цього сегменту належать працівники, які зайняті в міжнародних організаціях, таких як ООН, Міжнародний валютний фонд, СОТ, ЮНЕСКО та інші. Наймання працівників у таких організаціях здійснюється на міжнародній основі, з урахуванням професійної придатності.

Цей сегмент має тенденцію до розширення за рахунок зростання міжнародних зв'язків та загострення глобальних проблем.

Другий сегмент міжнародного ринку праці охоплює робочу силу з регіонів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. В цей сегмент входять працівники, які можуть бути класифіковані як нелегальна робоча сила, і часто направляються в індустриальні країни, зокрема США. Крім того, до цієї категорії належать «екологічні біженці», які змушені залишати свої рідні місця через катастрофічні природні умови, такі як посуха, і шукають роботу в інших країнах та регіонах.

Так, працівники, які пересуваються між країнами нелегально, зазвичай не мають належного юридичного статусу та політичного захисту. Вони знаходяться в країні-хазяїні незаконно, що робить їх уразливими перед приватними компаніями та органами правопорядку. Ці працівники часто стикаються з ризиком депортації, оскільки їх перебування в країні є порушенням міграційних законів. Такі нелегальні працівники можуть бути використані роботодавцями як дешева робоча сила, але вони часто піддаються експлуатації та недолікам у сфері прав людини через свій незаконний статус.

Так, нелегальний ринок праці часто використовується для задоволення потреб дрібних і середніх підприємств, особливо в індустриальних країнах. Ці підприємства зазвичай не мають доступу до дорогих технологій, які дозволяють ефективно економити робочу силу, а також не можуть легко переносити свій капітал до країн з дешевшою робочою силою, як це роблять великі транснаціональні корпорації. Таким

чином, вони часто використовують нелегальних працівників для зменшення витрат на працю та забезпечення конкурентоспроможності.

Деякі держави можуть мовчазно сприяти використанню нелегальної праці через різні причини, включаючи економічні та політичні міркування. Наприклад, вони можуть дозволяти це з метою задоволення потреб малого бізнесу, забезпечення низьких витрат на працю для підтримки економічного зростання, або через недостатню ефективність контролю за міграційною політикою.

Сучасна структура світового ринку праці відрізняється тим, що з'явився новий сегмент, який акумулює висококваліфіковані кадри, такі як науковці, інженери, аналітики, фахівці з інформатики та менеджери. Цей сегмент ринку праці став можливим завдяки стрімкому розвитку світової торгівлі послугами. Особливістю цього сектора є можливість інтелектуальної праці в будь-якому місці, завдяки розвинутій мережі телекомунікацій, що дозволяє здійснювати виробництво на відстані.

Інформаційна революція в світовому господарстві призводить до формування нового середовища, де конкуренція змінюється. Підприємства у високотехнологічних галузях активно шукають інтелектуальні ресурси, оскільки вони стають невід'ємною складовою конкурентної переваги. Це призводить до підвищеного попиту на добре підготовлених фахівців, які володіють не лише здатністю асимілювати великі обсяги інформації, але й ефективно володіють технікою її обробки. Одночасно, попит зростає і на інші категорії працівників, таких як фахівці з комунікацій, фінансів, освіти, науки тощо.

Інтернаціоналізація резервної армії праці відбувається на фоні глобалізації виробництва та розвитку світового ринку товарів і капіталів. Ринок праці став ключовою складовою світового ринку, де процеси розширеного відтворення капіталу здійснюються не лише в межах країни, а й через взаємодію з іншими країнами, що набирає глобального масштабу. Інтернаціоналізація виробничого циклу виступає одним із регуляторів цього процесу, а міжнародний рух робочої сили стає важливим елементом у формуванні єдиного світового циклу. Рух робочої сили між країнами вносить значні кошти у вигляді заробітної плати, що впливає на економічну

ситуацію в окремих країнах. Перекази заробітної плати можуть стати причиною циклічних коливань, а міграція робочої сили може впливати на умови життя працюючих у країнах – експортерів та імпортерів робочої сили, покращуючи або погіршуючи їх.

Інтернаціоналізація виробництва призвела до того, що великі маси людей з економічно відсталих країн увійшли в пряму конкуренцію з працівниками розвинених країн. Цей процес багато в чому визначається діяльністю транснаціональних корпорацій, які можуть легко переміщувати своє виробництво в інші країни, особливо в «нові індустріальні держави» такі як Південна Корея, Сінгапур, Бразилія, Нігерія, знижуючи ціну на робочу силу [32].

Таким чином, можна продовжити виділення сегментів світового ринку праці наступним чином:

- робоча сила поділена за віковими та професійними характеристиками, а також культурними, національними, расовими та статевими ознаками;

- використання висококваліфікованих спеціалістів, таких як наукові працівники, інженери, інформатики, менеджери тощо. Ця категорія працівників може брати участь у виробничому процесі з будь-якої точки світу завдяки розвиненій мережі телекомунікацій;

- жіноча робоча сила;

- «транснаціональна робоча сила». Ці професійні кадри мають високу міжнародну мобільність і готові задовольнити попит на робочу силу у будь-якому регіоні світу. Наприклад, такі групи утворилися в країнах Азії, Західної Європи, Африки та на мексикансько-американському кордоні.

Циклічна криза не лише впливає на рівень зайнятості, але також сприяє структурним змінам у сфері праці, що стають все більш важливими для функціонування ринку праці.

Головною зміною є перехід провідних світових компаній до нової стратегії управління робочою силою. Тепер основним завданням є зменшення витрат на працю, які стають значним і все більше зростаючим елементом загальних виробничих витрат. Одним з ключових шляхів до скорочення цих витрат є

підвищення заробітної плати працівників. Наприклад, у середині 90-х років у США близько 18 % працівників не отримували заробітну плату на рівні, що офіційно визначався як мінімальний рівень бідності.

Підприємці також намагаються зменшити витрати на працю, збільшуючи тривалість робочого тижня. У цей період, середня тривалість робочого тижня в США становила 41,7 годин, а понаднормові години — 4,4 години. Цей високий показник був зафіксований лише в перші роки після війни, коли була нестача робочої сили.

Порівняльна характеристика сучасного світового ринку праці представлена в таблиці 1.2:

Таблиця 1.2

Порівняльна характеристика світового ринку праці

Характеристика ринку праці в 90-х рр. XX століття	Характеристики сучасного світового ринку праці
Суттєво збільшився лаг між проходженням економікою промислово розвинутих країн нижчої кризової точки і початком поліпшення ситуації на ринку робочої сили	Зростає нерівномірність розміщення робочої сили по країнах та відмінності в їх відтворенні на національному рівні
Нетиповою для фази пожвавлення є мляве зниження таких показників використання робочої сили, як чисельність змушених працювати неповний робочий тиждень, а також чисельність тих, хто претендують на робочі місця, але припинили активні пошуки роботи	Зростає мобільність капіталу та праці, попит пред'являється і на іноземну робочу силу, особливо на висококваліфіковані кадри, модифікується структура та характер конкуренції на міжнародному ринку праці
Ситуація на ринку праці впродовж останнього десятиліття характеризується різким звуженням можливостей для звільнених повернутися на попереднє місце роботи	Поглиблюється взаємозалежність між національними ринками праці, посилюється мобільність різних категорій міжнародних мігрантів, що чинить вплив на рівень доходів, як в країнах експортерів, так і в країнах-імпортерів робочої сили

Примітка. Складено автором за даними Світова економіка та міжнародні економічні відносини: підручник; кол. авторів; за заг. ред. д.е.н. Фісуненко П. А. – Дніпро: Арт-Прес, 2023.

Лідери західних країн вважають, що вирішення проблеми безробіття пов'язане з розширенням гнучкості ринку праці. Це означає, що підприємці повинні мати більше прав у питаннях найму і звільнення працівників. Якщо підприємець може в будь-який

момент звільнити непотрібних працівників, він буде більш схильний наймати нових співробітників, коли почнуться перші ознаки покращення економічної ситуації [29].

У відмінні від циклічних факторів, які стимулюють попит на додаткову робочу силу, вплив різноманітних довгострокових факторів є більш складним. Ці фактори включають упровадження нових інформаційних технологій, структурні зміни в економіці та посилення міждержавної та міжфірмової конкуренції. Раціоналізація та технічне переозброєння виробництва призводять до зростання ефективності праці, але при цьому зменшуються можливості використання додаткової робочої сили. Це відображається у тому, що темпи зростання зайнятості в останній період у фазі піднесення нижчі, ніж у попередніх циклах.

У країнах з перехідною економікою проблема довгострокового безробіття стоїть ще гостріше, ніж у розвинутих країнах [34]. Особливо складна ситуація є з зайнятістю жінок. Також серйозно постраждали малокваліфіковані робітники та молодь, особливо ті, хто має лише початкову освіту.

У формуванні міжнародного ринку праці виявилися такі характерні тенденції сучасної епохи людського розвитку, як посилення соціальної орієнтації світової економіки, демократизація взаємин у сфері праці, міжнародне розширення стандартів управління людськими ресурсами, зміцнення уніфікації умов життя і праці народів у різних куточках світу, а також розвиток особистості на основі загальнолюдських цінностей.

Крім того, об'єднання національних ринків праці в один світовий має значний вплив на макроекономічну політику окремих держав у сфері праці та соціально-трудова відносин. Це призводить до зняття обмежень, пов'язаних з національними особливостями, та надає їм більш універсальний характер. Розвиток міжнародного ринку праці виявляється у зростанні масштабів і інтенсивності міжнародних міграційних процесів, які набувають все більш глобального характеру та залучають населення практично всіх країн світу.

Отже, розгортання науково-технологічного прогресу, суттєві зміни в політичному пейзажі світу та структурні перетворення в міжнародній економіці

спричинили появу нових аспектів та особливостей міжнародної трудової міграції, що відбивають модифікацію її закономірностей та тенденцій.

Зміни охоплюють напрямки, обсяги та географію міжнародних міграційних потоків, а також професійний склад мігрантів і їхню роль у економічних процесах. На сьогодні існують кілька регіональних ринків праці, які активно функціонують і стали місцем масових міграційних процесів та обміну трудовими ресурсами між країнами. За даними міжнародної статистики, кінець ХХ століття свідчив про близько 25 мільйонів працівників-мігрантів у світі, а разом із членами їхніх родин, сезонними мігрантами та нелегальними мігрантами ця цифра збільшувалась в 4-5 разів, сягаючи понад 120 мільйонів осіб.

Тож, міжнародна міграція трудових ресурсів має різноманітні причини, які включають різницю в економічному розвитку країн, нерівномірність нагромадження капіталу, різницю в розмірах заробітної плати, діяльність ТНК та міжнародну мобільність капіталу, а також масове безробіття у слаборозвинених країнах. Однак у останні роки до цих чинників долучилися політичні та економічні кризи, регіональна та світова економічна інтеграція, зростання попиту на інтелектуальну робочу силу, розвиток засобів зв'язку та транспорту, інформаційний фактор, а також конфлікти, релігійні напруження та проблеми етнічної ідентичності.

Висновки до розділу 1

Отже, швидкий розвиток технологій та широке поширення інформатизації в суспільстві потребує ефективного управління змінами у сферах науки, освіти, праці та інновацій на ринку. Глобалізація збільшує вплив цифрових послуг та автоматизації на ринок праці, що одночасно створює нові можливості та вакансії, але також може призвести до значних звільнень та скорочень. Це виносить на порядок денний питання відповідності існуючої інфраструктури цифровим змінам, наявності кваліфікованих спеціалістів та ефективності системи управління зайнятістю. Наступний етап промислової революції, що базується на інтенсивному використанні інформаційно-комунікаційних відносин, віддалених з'єднань та технологій обробки

та зберігання інформації, вимагає від держави чіткого розуміння загроз та координації заходів для забезпечення безпеки [17]. Одним з аспектів безпеки є загрози масового безробіття внаслідок автоматизації та заміни людей машинами. Одночасно з цим на ринку праці зростає потреба у фахівцях, які мають високу експертизу у галузях високих технологій.

Цифрова трансформація ґрунтується на технічних змінах, використанні баз даних та переосмисленні бізнес-моделей як основні рушійні сили. Ці компоненти мають забезпечувати рамки для формування політики доступності, інноваційного використання, створення робочих місць, соціального розвитку, підвищення довіри та розширення відкритості ринку. Для впровадження переваг та вирішення проблем цифрової трансформації необхідно гармонізувати різні сфери політики, а також враховувати питання, пов'язані з іншими аспектами структурної політики.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

2.1. Інформатизація суспільства як глобальний процес

У наш час світ переживає потужну інформаційну революцію, яка радикально змінює спосіб життя людей, їхню працю, відпочинок, способи спілкування і навіть самовизначення. Ця нова епоха відрізняється від попередніх технологічних переворотів, які базувалися на матерії та енергії, оскільки вона змінює наше уявлення про час, простір, відстань і знання. Інформаційна революція ґрунтується на стрімкому розвитку інформаційних технологій (ІТ), різноманітності та нескінченних можливостях їхнього застосування, що обмежуються лише креативністю людини. Сьогодні виявляється очевидною перевага інформаційної складової діяльності людей над усіма іншими формами та компонентами життєдіяльності.

У сучасному світі знання та інформація постійно породжують нові знання, зростаючи у обсязі та впливі на продуктивний розвиток суспільства, подібно сніжному ковзану. Цей виклик вимагає від людства постійного розвитку нових методів та засобів поширення та використання глобальних знань з метою досягнення подальшого прогресу. Це є основною характеристикою сучасного суспільства знань і інформації.

Пошук нової парадигми устрою світу, який передбачає глобалізацію знань та наукових досягнень, є передумовою настання нової епохи розвитку людства, пов'язаної з настанням інформаційного суспільства та його найбільш високорозвиненої форми – суспільства знань. У цій епохі людство отримує потужний інструмент для об'єднання зусиль у напрямку отримання нових знань, спрямованих на розв'язання глобальних проблем, економічного зростання та підвищення якості життя населення.

Характерними рисами і ознаками інформаційного суспільства у XXI столітті є:

1. Формування єдиного інформаційно-комунікаційного простору, який включає Україну як частину світового інформаційного простору, і повноправну участь країни в процесах інформаційної та економічної інтеграції регіонів, країн і народів.

2. Становлення та подальше домінування в різних сферах перспективних інформаційних технологій, засобів обчислювальної техніки і телекомунікацій.

3. Створення і розвиток ринку інформації і знань як факторів виробництва, додатково до ринків природних ресурсів, праці і капіталу. Інформаційні ресурси суспільства переходять у реальні ресурси соціально-економічного розвитку, задовольняючи потреби суспільства в інформаційних продуктах і послугах.

4. Зростання ролі інформаційно-комунікаційної інфраструктури в системі суспільного виробництва.

5. Підвищення рівня освіти, науково-технічного і культурного розвитку завдяки розширенню можливостей систем інформаційного обміну на міжнародному, національному і регіональному рівнях. Це призводить до підвищення ролі кваліфікації, професіоналізму і творчих здібностей як ключових характеристик праці.

6. Створення ефективної системи забезпечення прав громадян і соціальних інститутів на вільний доступ, поширення і використання інформації, що є важливою умовою демократичного розвитку.

Інформаційне суспільство вносить значні зміни в методологію сучасної освіти: знання стають основою для втілення освітніх потреб і вважаються одним з ключових елементів виробничого процесу. В умовах інформаційного суспільства економіка країни перетворюється на економіку, засновану на інформації і знаннях, і підтримується всебічно розвиненою людиною. Ці тенденції в економіці потребують нових форм освіти, етичної компетентності і інфраструктури, які забезпечують постійне поновлення знань і навичок.

Хоча поняття «інформаційне суспільство» вже активно використовується для опису нової світової спільноти, заснованої на інформації, загальноприйнятого визначення ще не існує. Однак у наукових дослідженнях вже просуваються значні кроки у зрозумінні проблем, які охоплює це поняття і які потребують вирішення.

Інформаційне суспільство - це суспільство, де виробництво та споживання інформації є визначальними видами діяльності, а інформація вважається ключовим ресурсом.

В інформаційному суспільстві є загальний доступ до глобальних джерел інформації та її автоматизованої обробки.

Це також ступінь розвитку цивілізації, де інформація та знання відіграють все більшу роль, а частка інформаційних продуктів та послуг у валовому внутрішньому продукті зростає. Таке суспільство характеризується створенням глобального інформаційного простору, який забезпечує ефективну інформаційну взаємодію та доступ до світових інформаційних ресурсів для задоволення соціальних і особистих потреб людей у інформаційних продуктах та послугах.

Розглядаючи вищезазначені визначення, можна зробити висновок, що створення інформаційного суспільства є новим етапом у розвитку людської цивілізації, який неможливий без розвитку процесу інформатизації, який, у свою чергу, пов'язаний з розвитком інформаційної індустрії.

Інформаційна індустрія охоплює виробництво технічних засобів, таких як комп'ютери, телефони, факси та інші, а також програмного забезпечення, що включає нові інформаційні технології. Варто зауважити, що саме інформаційна індустрія сприяє процесу інформатизації суспільства, яка є ключовим елементом переходу від індустріального суспільства до інформаційного.

Інформаційне суспільство визнається як не можливе без інтеграції, що веде до глобальної єдності через процес інформатизації. Проте, інформатизація суспільства супроводжується й низкою негативних аспектів:

- порушення приватності, яке виявляється у несанкціонованій електронній пошті, нав'язливій рекламі та вірусах;
- інформаційна криза, яка може виникати в результаті недостатньої доступності чи надмірної інформації;
- відірваність людей, які занадто захоплюються інформаційними технологіями, від реального життя.

Викладачі з Університету Вільямса Вуда висловили занепокоєння тим, що їхні студенти проводять надто багато часу в Інтернеті. Щоб вплинути на цю ситуацію, керівництво університету запропонувало студентам можливість отримувати знижку на оплату навчання у випадку, якщо вони витратять більше часу на участь у реальних життєвих подіях. За умовами договору між студентом і університетом протягом року студент повинен брати участь у різноманітних культурних заходах університету, за що він отримує певну кількість балів.

Учені з Каліфорнійського університету зауважують, що інформатизація суспільства охоплює всі сфери соціальної діяльності, від щоденного життя до міжнародних відносин і виробничих процесів. Наприклад, зі зростанням виробництва комп'ютерів і розвитком Інтернету суспільство стикається зі значним обсягом цифрової інформації. За результатами досліджень, проведених університетом, понад 90 % інформації зберігається у цифровому форматі на комп'ютерах, що ефективно використовує простір і призводить до постійного зростання обсягу доступної інформації в Інтернеті. В мережі Інтернет наразі зібрано понад 550 мільярдів документів, а щодня створюється мільйони нових сторінок. Вчені підкреслюють, що кожен житель землі може мати доступ до цієї інформації, проте існує ризик «потонути» в цьому потоці даних, тому важливо навчитися ефективно користуватися ними.

Отже, інформатизація суспільства - це процес, що включає соціальні, технічні, економічні, культурні, комунікаційні та інші механізми, які взаємодіють та об'єднуються для створення нових інформаційних технологій для виробництва, обробки, зберігання, поширення інформації.

Головною метою інформатизації є забезпечення необхідного рівня інформованості населення, що відповідає цілям соціального і економічного розвитку країни. Успішне виконання завдань інформатизації та виправдання витрат на цей процес будуть забезпечені лише у випадку, якщо він базується на єдиних принципах і виконується з єдиною стратегічною спрямованістю.

2.2. Аналіз впливу цифрової економіки на ринок праці та на рівень заробітної плати в Україні та закордоном

Усі зміни, що відбуваються в суспільстві, часто спрямовані на поліпшення ефективності, швидкості або зручності, або ж на досягнення інших позитивних результатів. Перетворення вже існуючих систем та зміна процесів повинні бути чітко розробленими і не можуть бути хаотичними або випадковими. Таким чином, цифрові трансформації є системними змінами, які відбуваються за певними заздалегідь обумовленими правилами і принципами. Цифрова економіка, відповідно до загальноприйнятого визначення, базується на виробництві електронних товарів і послуг високих технологій за допомогою електронної комерції та їхньої ефективної дистрибуції.

Протягом років, які минули з моменту виникнення терміну «цифрова економіка», багато науковців та практиків розглядали та уточнювали його визначення. Проте аналіз наявних визначень [10; 31] підтверджує, що вони в основному співпадають. У більшості міжнародних джерел наголошується на ролі технологій і пов'язаних з ними змінах у взаємодії економічних суб'єктів. Такі визначення можуть включати конкретні технології або різні аспекти змін економічних процесів. Часто визначення цифрової економіки включають перелік напрямків її впливу на економіку і соціальну сферу.

Згідно з Г. Коломійцем та Ю. Глушачем, цифрова економіка має кілька переваг, таких як відсутність фізичної ваги продукції, заміна якої відбувається інформаційним обсягом, менші витрати ресурсів на виробництво електронних товарів, менша площа, потрібна для зберігання продукції, і практично миттєве переміщення товарів через мережу Інтернет (особливо в контексті цифрових товарів).

За словами Ю. Олейнікової, цифрова економіка представляє складне поняття, проте можна припустити, що її розвиток базується на ключових компонентах (див. Рис. 2.1.).

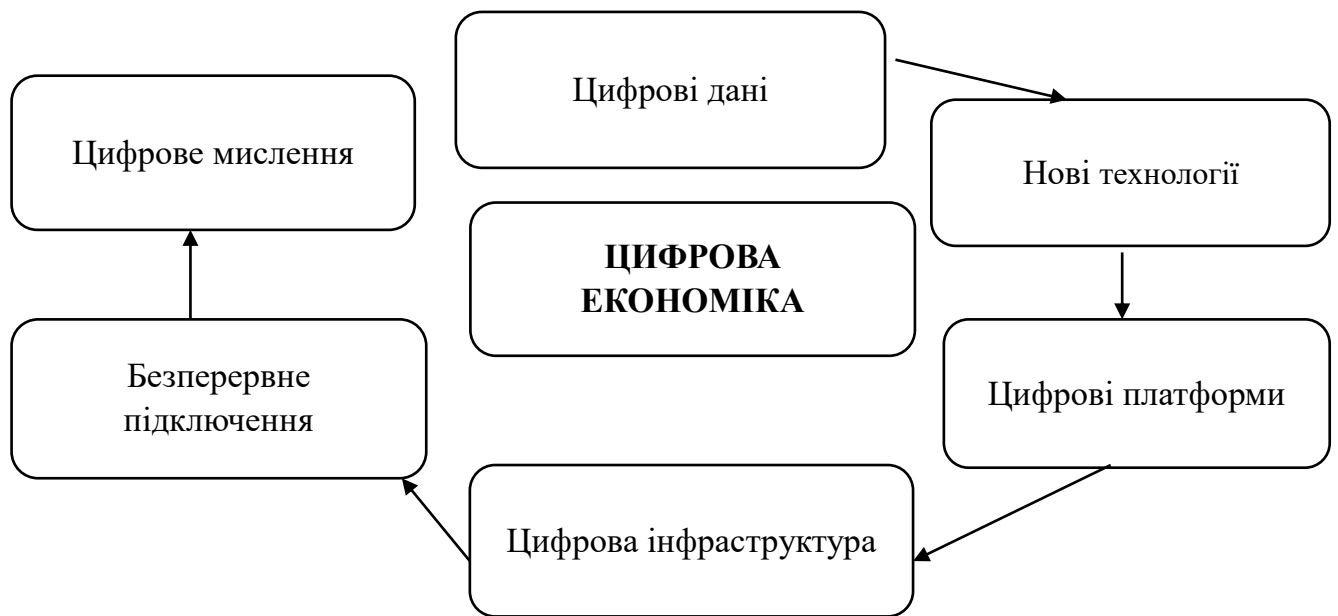


Рис. 2.1. Основні компоненти цифрової економіки.

Примітка. Побудовано автором за даними Колот А. М., Герасименко О. О. Покоління Z і соціально-трудова платформа «праця 4.0»: імперативи взаємодії. Демографія та соціальна економіка. 2020. № 2. С. 103-138.

Цифровізація на підприємстві охоплює не лише введення нового обладнання, але й зміни в управлінні, корпоративній культурі та зовнішніх комунікаціях. Це означає, що старі методи замінюються більш вдосконаленими на всіх рівнях виробництва. Результатом цифровізації є підвищення продуктивності, покращення задоволеності клієнтів, а головне - підприємство стає прогресивнішим та ефективнішим, тобто більш конкурентоспроможним у сучасних умовах. Це є ключовим фактором розвитку, оскільки конкуренція вимагає постійного прогресу та інновацій.

Наразі в Україні процес цифровізації далеко не охопив усі сфери людської діяльності. Проте, цей процес вже відбувається або планується в найближчі роки. Особливо значний вплив цифровізація має на економіку. Впровадження цифрових технологій стає головною метою підприємницької діяльності, що призводить до перетворень у процесах виробництва в багатьох галузях економіки (див. Рис. 2.2.). Наприклад, для інтернет-магазинів впровадження нововведень супроводжується збільшенням обсягів продажів, що в свою чергу призводить до зростання прибутку

організації. Завдяки актуальній інформації про покупців та успішність продажів, керівництво може чітко формувати стратегію продажів і ціноутворення, що сприяє підвищенню прибутковості організації і створенню більш ефективної системи управління.

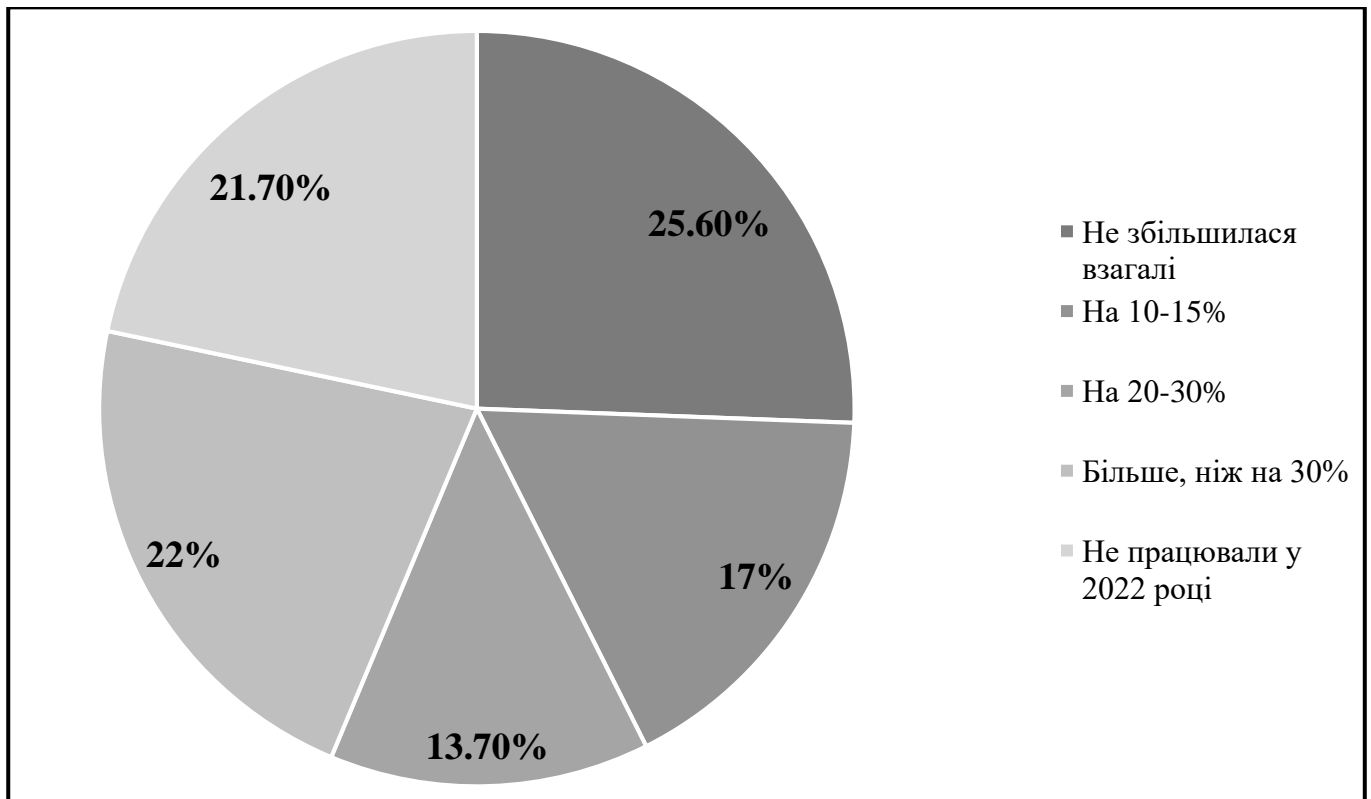


Рис. 2.2. На скільки збільшилася кількість продажів у інтернет-магазинах у 2023 році у порівнянні із 2022, (%).

Примітка. Побудовано авторами за даними Офіційного сайту Європейської служби статистики.
URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>.

На даний момент найбільшими ринками електронної комерції є Китай, США, Велика Британія, Японія, Німеччина, Франція, Південна Корея, Канада, росія та Бразилія. Щодо поняття діджиталізації, у широкому розумінні економіка США наразі є найбільш «цифровою» у світі. У цій економіці третина (33 %) ВВП піддається впливу цифрових технологій, а більша частина (60 %) фінансового сектору переведена на цифрову основу, що робить фінансовий сектор США лідером світового ринку цифрових послуг. Сектор комунікацій також має велике значення,

особливо у створенні і підтримці сучасної стійкої цифрової платформи для довгострокового розвитку (рис. 2.3.):

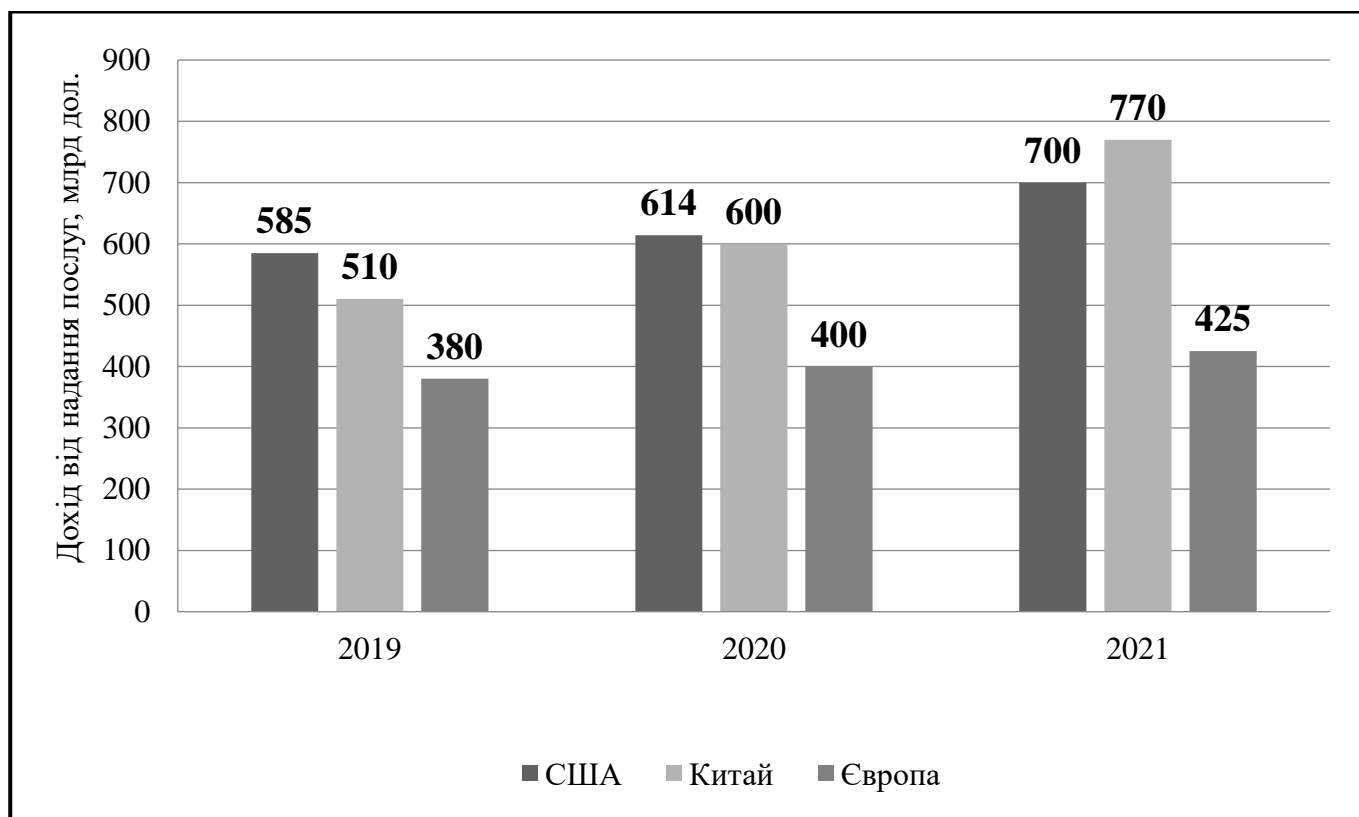


Рис. 2.3. Розвиток цифрових ринків B2C
провідних країн світу, (млрд. дол. США).

Примітка. Побудовано авторами за даними Офіційного сайту Європейської служби статистики.
URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>.

Тренд цифровізації також відображається у використанні цифрових технологій у банківській сфері. Операції з банківськими рахунками тепер можна легко та швидко проводити через Інтернет. Це привертає все більше клієнтів завдяки скороченню часу та економії. Головним напрямком розвитку для банків є розширення варіантів оплати, особливо для інтернет-магазинів. Інноваційні підходи до цього питання включають в себе такі рішення, як Apple Pay та Google Pay, які значно спрощують процес покупки, привертаючи увагу споживачів.

Цифровізація відкриває можливості для людей навчатися та підвищувати свою кваліфікацію, не виходячи з дому. Це призводить до зростання популярності

віддаленої роботи, зростає доступність підприємництва, а також виникають нові професії, що існують виключно у цифровому середовищі. Ці зміни в структурі робочої сили відображають перетворення, що відбуваються в економіці.

У цифрову епоху практично все стає цифровим, відображаючи розвиток "цифрового" світу та створення загального інформаційного простору. Цифровізація призводить до скорочення часу, спрощення процесів та доступності цифрових технологій для всіх. Хоча цифрові трансформації не є універсальними, вони вже мають суттєвий вплив на розвиток суспільства, підвищуючи його конкурентоспроможність. У зв'язку з цим країни стикаються з новими викликами, і їм важливо бути готовими до них, щоб забезпечити свою конкурентоспроможність на світовій арені (табл. 2.1):

Таблиця 2.1

Рівень готовності країн до потенційних можливостей та викликів
цифрової економіки

Країна	Компонент (10-бальна шкала оцінювання)							
	Структура виробництва		Драйвер виробництва					
	Комплек-сність	Масштаб	Технології та інновації	Людський капітал	Глобальна торгівля та інвестиції	Інституційна структура	Сталі ресурси	Попит
Німеччина	9,4	7,6	7,2	7,5	7,3	8,2	7,8	7,5
США	8,6	6,6	8,5	7,9	7,7	8,6	6,7	8,5
Великобританія	8,6	4,7	8,0	7,5	8,3	8,2	7,4	7,1
Китай	7,1	10,0	5,7	5,6	7,2	4,9	5,5	7,9
Південна Корея	9,0	8,7	6,6	5,9	6,8	6,9	6,5	6,4
Японія	10,0	7,5	6,6	6,0	6,2	7,8	6,7	7,8
Україна	6,0	3,9	3,5	5,8	5,1	3,4	4,6	4,5

Примітка. Складено авторами за даними Офіційного сайту Європейської служби статистики. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>.

Як видно з таблиці 2.1, Україна значно поступається провідним країнам у галузі цифровізації, особливо в контексті технологій, інновацій та інституційної структури.

Цифрова економіка стала трендом, за яким прагнуть йти усі провідні країни, що спонукає і менш розвинені країни до активного розвитку. Цифровізація матиме позитивний вплив на рівні як держави, так і підприємств, але найбільша користь буде для суспільства в цілому.

Результати проведеного дослідження виявили позитивні наслідки цифровізації для держави. Основним і найважливішим з них є зростання рівня ВВП, підвищення рівня інформованості та активізація взаємодії між державою, бізнесом та суспільством (див. Табл. 2.2). Збільшення доходів також призводить до зростання обсягу податків, що надходять до державного бюджету. Завдяки прозорості цифрової інформації буде зменшено такі негативні явища, як шахрайство, корупція та тіньова економіка.

Таблиця 2.2

Значення показників на 2021 рік

Показник	Значення на 2021 рік
1. Інвестиції у цифрову сферу, млрд. грн	0,7
2. Інвестиції у розвиток цифровізації підприємств та виробництва, млрд. грн.	1,5
3. Приріст отриманий від продуктивності праці за умов цифровізації, %	1,1
4. Додаткові надходження до ВВП від цифровізації, млрд. грн.	17
- у відсотках	11
- додатково до бюджету, млрд. грн.	3,2
5. Кількість новостворених робочих місць, ос.	150000
6. Частка цифровізації у ВВП, %	3

Примітка. Складено авторами за даними Офіційного сайту ГС “ХАЙ-ТЕК ОФІС УКРАЇНА”. URL: <https://uccr.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>.

Аналізуючи позитивний вплив цифровізації на бізнес, можна виділити декілька переваг:

- підвищення продуктивності праці;

– зменшення рівня шахрайства та збільшення прозорості та легкості проведення операцій;

– автоматизація виробництва;

– розширення каналів збуту продукції;

Однак аналіз джерел виявив перешкоди, які уповільнюють процес цифровізації в Україні:

– відсутність державної підтримки для підприємств, які бажають впроваджувати цифрові технології у виробництво;

– недосконалість нормативно-правового середовища, що стосується цифровізації економіки;

– відсутність пріоритетності цифровізації у стратегії розвитку держави;

– технологічна відсталість у порівнянні з провідними країнами світу.

Серед негативних аспектів можна відзначити зростання ризику безробіття та зниження рівня заробітної плати. Розвиток технологій та їх широке застосування може призвести до зменшення кількості робочих місць через автоматизацію процесів, що раніше виконували працівники. Також існує ризик проблем з адаптацією працівників до нових умов праці, особливо серед літніх людей або тих, хто не має достатньої освіти. Під час пандемії важливим стало володіння цифровими навичками як для працівників, так і для підприємств. Багато компаній змушені були швидко адаптуватися, створюючи веб-сайти, розробляючи додатки та переносячи зберігання документів до хмарних сховищ. Успішна реалізація цих заходів значною мірою залежала від рівня цифрової грамотності працівників.

Таким чином, метою нашого дослідження є аналіз впливу доступу до цифрових технологій та рівня цифровізації на ринок праці. Для цього ми вибрали наступні показники:

1. Відсоток осіб, які використовують Інтернет для пошуку роботи.
2. Доля фізичних осіб, які використовують Інтернет-банкінг.
3. Доля домогосподарств з доступом до Інтернет-з'єднання.
4. Відсоток фізичних осіб, які користуються Інтернетом.

5. Відсоток осіб, які використовують Інтернет для проходження онлайн-курсів з будь-якого предмету.

6. Доля осіб, які використовують Інтернет для продажу товарів або послуг.

Отже, обрані фактори базуються на припущенні, що вони є більш чутливими до змін. За останні роки, особливо під впливом пандемії COVID-19, спостерігалось значне зростання рівня доступу до швидкого Інтернету у домогосподарствах ЄС. Також, пандемія спричинила значний ріст участі в онлайн-освіті та збільшення використання Інтернету для покупок та банківських операцій.

Ці зміни стимулювали більш інтенсивне використання Інтернету, що вимагає від працівників більш широкого спектру цифрових навичок. Такі показники можуть продовжувати змінюватися, і аналіз їх динаміки може допомогти підприємствам краще адаптуватися до нових умов (табл. 2.3):

Таблиця 2.3

Показники цифровізації в Європі за 2011-2022 роки, (%)

Рік	Частка людей, що шукають роботу через інтернет	Частка населення, що користуються інтернет-банкінгом	Частка домогосподарств, що мають доступ до інтернету	Частка населення, що кожного дня використовують інтернет	Проходили онлайн курси з будь-яких дисциплін	Використовують інтернет для продажу товарів
2019	16,08	54,57	89,68	85,93	8,44	17,96
2020	15,83	57,69	91,3	87,62	13,17	19,48
2021	15,63	58,31	92,31	89	18,6	17,92
2022	13,42	59,66	92,44	89,98	16,44	18,46

Примітка. Складено авторами за даними Офіційного сайту Європейської служби статистики. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/>.

Хоча на ринку праці існує безліч показників, таких як рівень зайнятості, безробіття, заробітна плата та продуктивність праці, у дослідженні буде використовуватися показник середньої заробітної плати у євро [23], (див. Табл. 2.4). Обрано цей показник через його високу чутливість до економічних криз і різних трансформацій в економіці.

Таблиця 2.4

Середня заробітна плата в Європі за 2011-2022 роки, (євро)

Рік	2019	2020	2021	2022
Середня зар.плата	17325	18296	18366	19083

Примітка. Складено авторами за даними Офіційного сайту Європейської служби статистики. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/>.

Проведемо аналіз використовуючи метод кореляційно-регресійного аналізу. Загальний вигляд рівняння регресії:

$$y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + \dots + a_nx_n + \varepsilon, \quad (1)$$

де y – залежна змінна;

a_0, a_1, a_2, \dots ,

a_n – невідомі параметри моделі,

x_1, x_2, \dots, x_n – незалежні змінні (фактори),

ε – випадкова величина (відхилення або похибка).

Таблиця 2.5

Результати попарної регресії

	R^2	S	F-критерій
x_1	0,63	1160,18	17,3
x_2	0,97	278,719	463,066
x_3	0,96	381,88	214,99
x_4	0,97	314,99	360,38
x_5	0,79	871,662	38,36
x_6	0,67	1088,25	27,031

Примітка. Складено авторами за даними Бречко О. В., 2020. Детермінанти цифрової трансформації національної економіки. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2020. Вип. 4. С. 7–24. URL: <http://visnykj.wunu.edu.ua/index.php/visnykj/article/view/1182>.

Після аналізу даних можна прийти до висновку, що всі використані показники значно впливають на розглянутий фактор. Таким чином, загальна форма рівняння матиме такий вигляд:

$$y = -4006.9 - 317.8x_1 + 112.96x_2 + 489.7x_3 - 305.5x_4 + 12.2x_5 + 140.7x_6 \quad (2)$$

Отримані дані дозволяють припустити, що зі зростанням доступності інтернету середня заробітна плата збільшується. Усі використані коефіцієнти є статистично значущими. Коефіцієнт детермінації складає 0,996, що означає, що обраний набір показників пояснює зміну середньої заробітної плати на 99 % (рис. 2.4.):

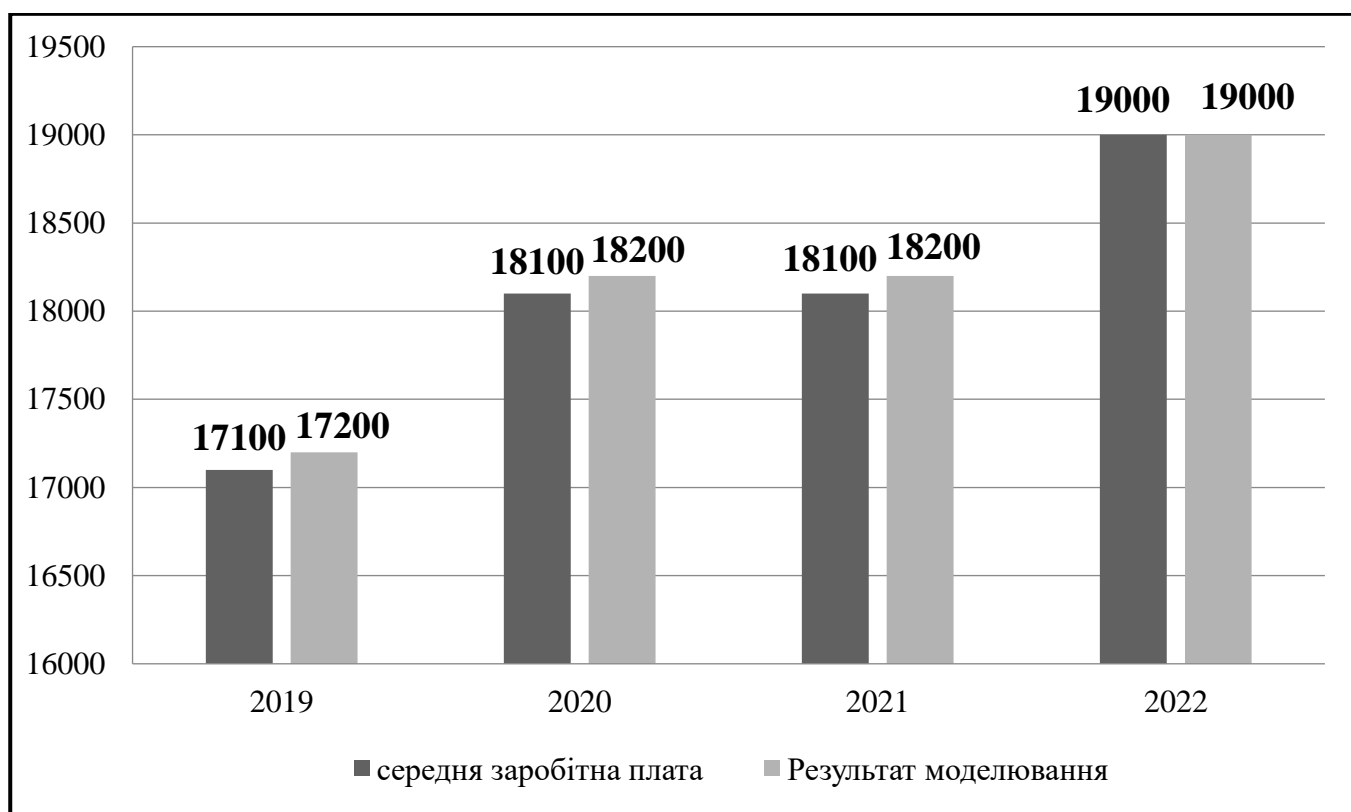


Рис. 2.4. Порівняння результатів моделювання середньої заробітної плати у 2019-2022 роках, (грн).

Примітка. Побудовано авторами за даними Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/>.

Для досягнення значних результатів у цифровій економіці Україні необхідно впроваджувати нові стратегії та приймати заходи, аналогічні тим, що застосовуються в країнах Європейського Союзу, зокрема в рамках стратегії «Єуропа 2020». Ось деякі важливі пункти, які варто адаптувати для України:

1. Створення єдиного цифрового ринку для забезпечення громадянам і бізнесу доступу до онлайн-діяльності в умовах конкуренції, захисту персональних даних та прав споживачів.

2. Підтримка електронної комерції шляхом створення сприятливого електронного середовища для підприємців.

3. Запобігання геоблокуванню для забезпечення свободи покупок онлайн у рамках ініціативи ЄС.

4. Зменшення витрат на міждержавні пересилання товарів, придбаних онлайн.

5. Захист прав споживачів онлайн, включаючи блокування шахрайських сайтів і продуктів.

6. Розробка нових правил укладання інтернет-контрактів для розширення прав учасників у доступі до цифрового контенту та послуг.

Вважаємо, що впровадження запропонованих заходів для підтримки процесів цифровізації економіки і суспільства сприятиме підвищенню конкурентоспроможності країни. Ці заходи ураховують особливості сучасних технологічних процесів, ґрунтуються на системному підході та результатів глибокого аналізу і методичних розробках.

Отже, результати нашого дослідження підтверджують, що цифрова ера створює зовсім нову реальність, яка потребує від людей гнучкості в мисленні. Важливо бути завжди готовим до впровадження нових технологій та методів, щоб підприємства залишалися конкурентоспроможними та неперервно розвивалися. Це сприятиме не лише економічному зростанню, а й підвищенню загального рівня добробуту у суспільстві.

Під час аналізу позиції України на світовому цифровому ринку було виявлено, що країна має значний потенціал для розвитку та впровадження передових технологій. Прогнозується, що зростання ВВП в 2024 році становитиме 1,1%, якщо

Україна активно реалізує стратегії цифрової трансформації та ефективно співпрацює з бізнесом і громадськістю.

Запропоновані заходи щодо підвищення конкурентоспроможності економіки України за допомогою впровадження світового досвіду включають створення єдиного цифрового ринку, забезпечення доступу до онлайн-діяльності та захисту персональних даних, підтримку електронної комерції, оптимізацію міждержавних пересилань товарів, захист прав споживачів онлайн, і розробку нових правил укладання інтернет-контрактів. Ці рекомендації дозволять Україні прискорити процес цифрової трансформації та поліпшити рівень життя громадян.

Отже, як бачимо, відхід на ринку праці за останні роки призвів до значних змін, що ставлять нові вимоги до працівників. Важливо мати необхідні навички для пристосування до цих змін, оскільки працівники без цифрових умінь, можливості працювати віддалено чи відповідної освіти часто стикаються з низьким рівнем доходу. Ці результати підкреслюють значення розвитку цифрових навичок і забезпечення широкого доступу до Інтернету для збереження високооплачуваної роботи.

Результати дослідження підтверджують важливість цифрової грамотності, оскільки вона безпосередньо впливає на рівень заробітної плати разом із використанням Інтернету. Це вказує на необхідність усвідомлення особами, що приймають рішення, необхідності впровадження ефективної освітньої політики для підвищення рівня цифрових навичок.

2.3. Трансформація світового ринку праці в умовах діджиталізації

Добре відомо, що цифрова економіка охоплює всі види економічної діяльності, що використовують цифрові ресурси або в значній мірі залежать від них, такі як цифрові технології, інфраструктура, послуги та дані. Цифрова трансформація ринку праці може включати різноманітність заходів, від впровадження конкретного цифрового програмного забезпечення на існуючі робочі місця до створення абсолютно нових типів повністю цифрових позицій.

В цифровій економіці цифрова праця або робочі місця включають в себе різноманітність послуг, таких як логістика на вимогу, надання послуг таких як Uber і Deliveroo, мікро-робочі позиції, наприклад Amazon Mechanical Turk, а також обробка даних, що здійснюється через соціальні медіа та онлайн-платформи роздрібної торгівлі, орієнтовані на споживача в один клік.

Доповідь МОП визначає цифрову працю як будь-яку діяльність, яка використовує або стає можливою завдяки інформаційно-комунікаційним технологіям (ІКТ). Це широке визначення охоплює більшість робочих місць у розвинутих економіках, включаючи кар'єру в сфері ІКТ і різноманітні вакансії за межами цієї галузі, які вимагають цифрових навичок і використовують переваги цифрових технологій. Цифрові робочі місця існують у всіх секторах і можуть варіюватися в залежності від рівня необхідних цифрових навичок і використовуваних технологій.

Загалом, цифрові робочі місця можна класифікувати на три основні категорії.

– По-перше, це робочі місця з інтенсивним використанням ІКТ, які створюються в секторі ІКТ та активно використовують ці технології, наприклад, розробка програмного забезпечення або створення веб-сайтів.

– По-друге, це роботи, пов'язані з ІКТ, які безпосередньо вимагають використання технологій, такі як робота на платформах електронної комерції або фріланс-проекти в Інтернеті.

– Нарешті, є роботи з розширеним використанням ІКТ, які, хоч і використовують цифрові технології, можуть виконуватися і без них, такі як бухгалтерська робота, управління офісом чи графічний дизайн, а також застосування цифрових інструментів у таких сферах, як роздрібна торгівля, послуги, готельний бізнес, сільське господарство та інші.

Структура зайнятості населення зазнає змін: відбувається зменшення частки людей, що працюють у сільському господарстві та промисловості, тоді як частка зайнятих у сфері послуг збільшується. Ця тенденція спостерігається у всіх країнах (див. Рис. 2.5.).



Рис. 2.5. Динаміка рівня зайнятості населення в сфері послуг за групами країн за рівнем доходу, 2008-2021 рр., (% від загальної кількості зайнятих).

Примітка. Побудовано авторами за даними World Development Indicators (dashboard).

Четверта промислова революція пришвидшила впровадження технологій і пересунула кордон між людьми та машинами у різних секторах і регіонах. Ці технології змінюють не лише спосіб, яким ми працюємо, а й вміст роботи, необхідні навички та обсяги робіт, що витісняються [63].

Розуміння того, як технології вплинуть на ринки праці, вирішує, чи люди зможуть переорієнтуватися з застарілих професій на роботу майбутнього.

Результати дослідження Future of Jobs 2023 відображають очікувані тенденції впровадження технологій у різних галузях [63]. На рисунку 2.6 показано технології в порядку ймовірності їх впровадження компаніями до 2027 року. Як і в минулі роки, великі дані, хмарні обчислення та штучний інтелект займають провідне місце у цьому списку, з близько 75 % компаній, які планують застосувати ці технології протягом наступних п'яти років.

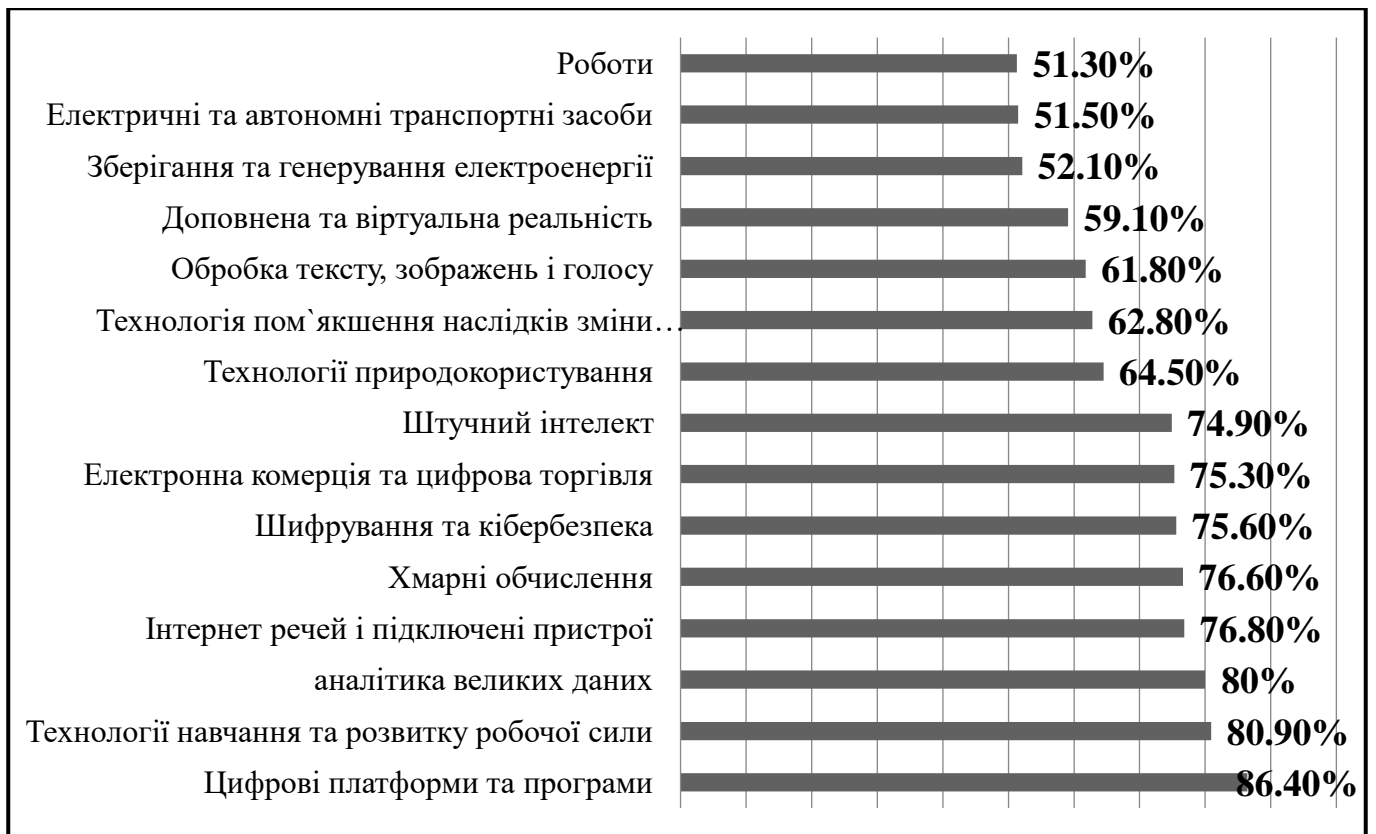


Рис. 2.6. Впровадження технології, 2023-2027 рр.: частка опитаних організацій, які ймовірно або високо ймовірно запровадять цю технологію протягом наступних 5 років, (%).

Примітка. Побудовано авторами за даними World Development Report 2023 (WDR2023). Understanding who moves, where to, and why. World Bank, Washington, DC. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/c5bdd4c6-df9a457d-8f30-4b373749f720/content>.

Дані також свідчать про вплив цифрової трансформації у сфері комерції та торгівлі: платформи та програми, ймовірно, будуть прийняті 86 % компаній, а електронна комерція та цифрова торгівля, ймовірно, будуть прийняті 75 % компаній. На другому місці за ймовірністю впровадження технології освіти та робочої сили, яку планує застосувати 81 % компаній до 2027 року.

Звіт Future of Jobs 2023 також розглядає передбачуваний вплив впровадження технологій на зайнятість. Майже всі нові технології, за винятком двох, приведуть до створення робочих місць протягом наступних п'яти років (див. Рис. 2.7.). Очікується, що аналітика великих даних, зміни клімату та технології управління навколишнім

середовищем, а також шифрування та кібербезпека стануть найбільшими динамічними чинниками зростання робочих місць. Проте сільськогосподарські технології, цифрові платформи та додатки, електронна комерція та цифрова торгівля, а також штучний інтелект можуть призвести до значних перетворень на ринку праці. Хоча деякі компанії передбачають переміщення робочих місць у своїх організаціях, компенсуючи це зростанням робочих місць в інших секторах, загальний результат очікується позитивним. Щодо генеративного штучного інтелекту, деякі передбачають його вплив на автоматизацію більше половини завдань для 19% робочої сили, що може призвести до втрати робочих місць, а інші вбачають в цьому можливість покращення робочих місць. Водночас, роботи, які пов'язані з автоматизацією (як гуманоїдні, так і негуманоїдні), можуть мати загально негативний вплив на зайнятість.

Цифрова трансформація проникла практично у всі основні сектори економіки, перетворюючи структуру ринків праці. Незважаючи на загальні страхи щодо можливої заміни робочих місць через технологічні розробки, в країнах Європи та Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) відзначається відносно нейтральний або навіть позитивний вплив на загальну зайнятість та продуктивність праці.

Примітно, що до 2030 року у ЄС-28 найбільше зростуть професії, які вимагатимуть високого рівня освіти та складних навичок у сфері соціальних і інтерпретаційних завдань, а також елементарних професій, наприклад, прибиральників та кухарів. У той же час, професії з середньою кваліфікацією, такі як оператори машин і верстатів, можуть зменшитися. Загально відомо, що цифрові технології найбільше впливатимуть на рутинну ручну роботу, яка передбачає прості завдання та не потребує великої формальної кваліфікації.

Цифровізація зайнятості призводить не лише до появи та розширення нових професій, а й до виключення певних професій та секторів зайнятості. Згідно з даними, представленими у звіті Всесвітнього економічного форуму, автоматизація в багатьох галузях призведе до створення 2 мільйонів нових робочих місць, які зможуть заповнити розробники унікального програмного забезпечення, інженери та

аналітики, одночасно скоротивши 7 мільйонів посад, які зараз займають середні працівники. (рис. 2.7.):

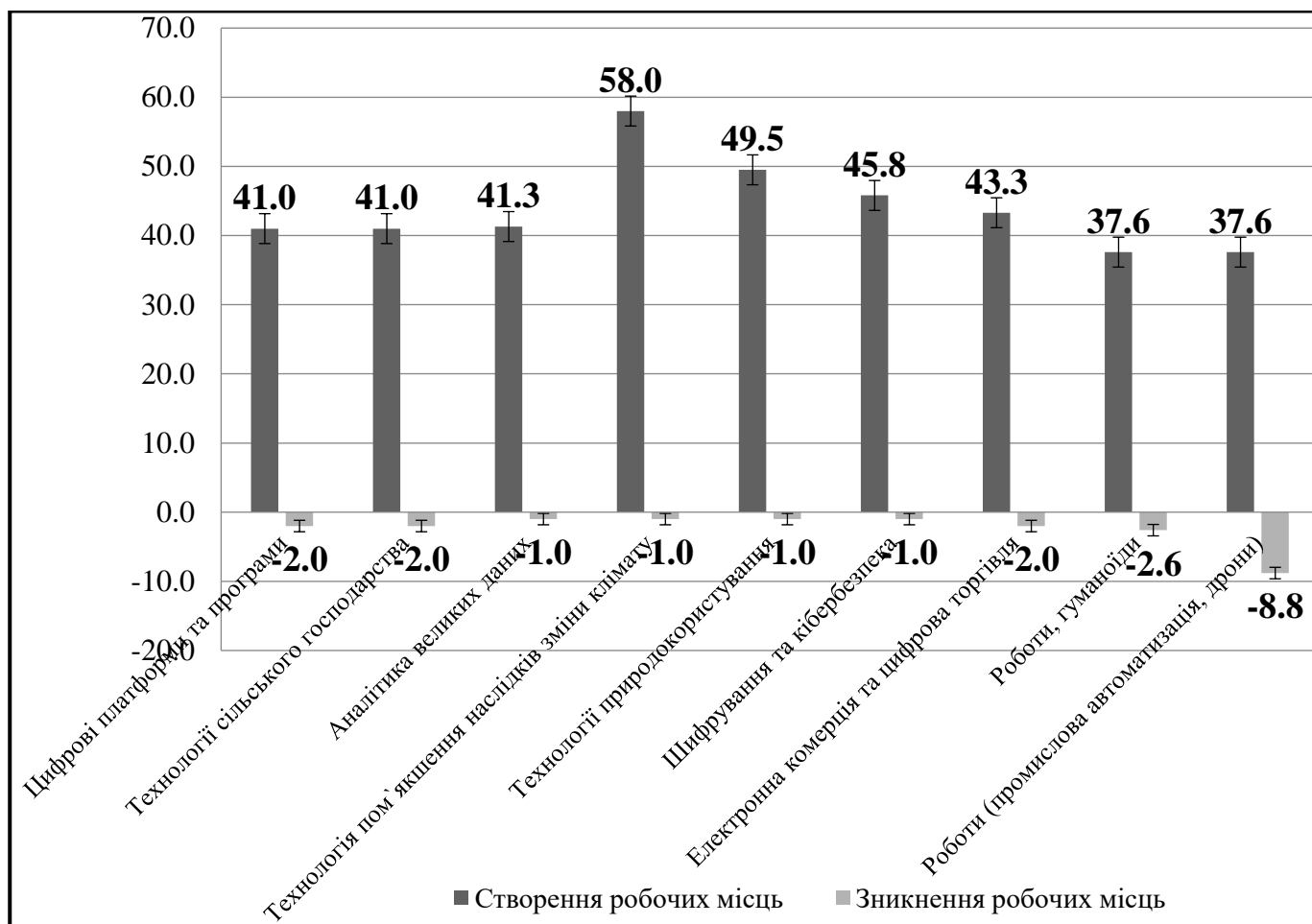


Рис. 2.7. Відтік ринку праці за галузями: очікуваний вплив впровадження технологій на робочі місця, 2023–2027 рр.: частка опитаних організацій, які очікують, що кожна технологія створить або витіснить робочі місця, (%).

Примітка. Побудовано авторами за даними World Development Report 2023 (WDR2023). Understanding who moves, where to, and why. World Bank, Washington, DC. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/c5bdd4c6-df9a457d-8f30-4b373749f720/content>.

Продуктивність праці на автоматизованих виробництвах у п'ять разів вище, ніж на неавтоматизованих. Дослідження McKinsey показують, що менше 5 % професій можуть бути повністю автоматизовані, але існує потенціал для часткової автоматизації майже в усіх галузях. Майже половину функцій можна автоматизувати

за допомогою найвідоміших сучасних технологій. У новому звіті консалтингової компанії Cognizant Technology Solutions зазначається, що зростання використання роботів і штучного інтелекту призведе до появи щонайменше 21 нової спеціальності в наступне десятиліття. Кількість зникаючих професій перевищуватиме кількість професій майбутнього. Однак, на відміну від минулих років, робочі місця скорочуються швидше, ніж створюються. Роботодавці очікують, що до 2025 року частка вивільнюваних професій зменшиться з 15,4 % до 9 % (зниження на 6,4 %), а кількість нових професій зросте з 7,8 % до 13,5 % (зростання на 5,7 %) від загальної кількості працівників у компаніях-респондентах.

За останні роки дійсно спостерігається зростання інтересу до нових сфер діяльності. Приблизно половина людей, які перейшли в сферу штучного інтелекту та аналізу даних, раніше працювали в інших галузях. Якщо говорити про продажі, то ця частка становить 75 %. У сфері контенту це число складає 72 %, а в інженерії – 67 %. Такий рух може бути корисним, оскільки дозволяє розширити горизонти та збагатити досвід. Якщо ви розглядаєте перехід в нову сферу, важливо вивчити основи та набути необхідних навичок.

Недостатність кваліфікованих кадрів може стати суттєвим обмеженням для компаній, які хочуть впровадити нові технології. Професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації є важливими інструментами для забезпечення успішного переходу до нових областей. За даними, до 2025 року більше ніж 70 % роботодавців планують надавати такі можливості своїм працівникам. Однак, залученість співробітників до цих курсів залишається низькою – лише 42 %. Це може бути викликом для компаній та працівників, але водночас це можливість розвиватися та адаптуватися до змін.

Війна та економічні труднощі справді вплинули на український бізнес. Зниження заробітних плат та бонусів є однією зі стратегій оптимізації витрат. Це може бути важким рішенням для роботодавців, але воно допомагає зберегти стійкість компаній у важкий час.

Щодо нових співробітників, які отримують меншу заробітну плату, це може бути обумовлено кількома факторами. По-перше, відсутність досвіду та навичок у

нових областях може призвести до менших початкових зарплат. По-друге, роботодавці можуть вважати, що зниження зарплати є необхідним заходом для збереження бізнесу.

За даними, порівнюючи з середньою заробітною платою в першій половині лютого 2022 року, актуальна середня зарплата знизилася на 10 %. Це важливий показник, який варто враховувати при плануванні фінансів та управлінні персоналом. Наразі середня зарплата у квітні у всіх вакансіях складає 18700 гривень.

Важливо, щоб роботодавці також забезпечували можливості розвитку та підвищення кваліфікації для своїх працівників, навіть за умов скорочення витрат. Це допоможе зберегти мотивацію та продуктивність співробітників.

В сучасному світі виникає брак кваліфікованих фахівців, особливо в нових професіях. Пошук аналітиків даних, спеціалістів зі штучного інтелекту та машинного навчання, розробників програмного забезпечення та інших спеціалістів може бути важким завданням.

Що стосується крос-функціональних навичок, то це дійсно важливо. Критичне мислення, аналітичні здібності та вміння розв'язувати проблеми є ключовими для успіху в сучасному світі. Також важливо розвивати навички самоврядування, такі як активне навчання, психологічна стійкість, стресостійкість та гнучкість.

Щодо ринку праці в Україні, особливо в ІТ-галузі, є кілька цікавих фактів:

1. Зарплати в ІТ-сфері: ІТ-галузь дійсно нещодавно залишилася менш постраждалою від кризи на ринку праці. Зарплати в ІТ завжди були високими, і вони не знизилися навіть зараз. У квітні середня зарплата для робітників ІТ-сфери в Україні становила 108100 гривень, що є вражаючим показником. Навіть керівники отримують високі зарплати, з середньою заробітною платою у вищому менеджменті 63200 гривень.

2. Кількість вакансій: ІТ-галузь має значно більше пропозицій роботи порівняно з іншими професіями. Проте через війну кількість вакансій для директорів знизилася. Це призвело до нової тенденції: висококваліфіковані фахівці, включаючи топовий рівень, готові приймати посади нижчої кваліфікації через низьку кількість вільних вакансій.

3. Бізнес-очікування: Позитивні очікування переважають серед бізнесів у всіх секторах. Це може свідчити про поступове відновлення економіки.

Ринок праці в Україні має свої особливості. Ось деякі деталі щодо зарплат та професій:

1. Маркетинг, реклама та PR: Спеціалісти у цих сферах отримують середньомісячну виплату в розмірі 26600 гривень. Це важливі галузі для бізнесу, оскільки вони допомагають залучати клієнтів та розвивати бренди.

2. Видобуток сировини: Фахівці, які займаються видобутком сировини, отримують в середньому 26500 гривень на місяць. Ця галузь є важливою для економіки, оскільки включає в себе видобуток корисних копалин та інших ресурсів.

3. Будівництво: Спеціалісти будівельної галузі отримують середньомісячну виплату в розмірі 25300 гривень. Будівництво є ключовою галуззю для розвитку інфраструктури та житлового фонду.

4. Менеджери з персоналу: Зарплати менеджерів з персоналу становлять 15500 гривень на місяць. Ці фахівці відповідають за управління персоналом та розвиток кадрів.

5. Медицина, фармацевтика: Фахівці у цих сферах отримують в середньому 14900 гривень на місяць. Медична галузь є важливою для здоров'я нації.

6. HoReCa: Спеціалісти з готельно-ресторанного бізнесу отримують в середньому 14000 гривень на місяць. Ця галузь пов'язана з обслуговуванням клієнтів та гостей.

7. Сільське господарство: Фахівці сільського господарства отримують в середньому 13300 гривень на місяць. Ця галузь важлива для вирощування продуктів харчування.

8. Автомобільний бізнес: Зарплати у цій галузі становлять 11000 гривень на місяць. Автомобільна індустрія включає в себе продаж, обслуговування та ремонт автомобілів.

З початку бойових дій на території України більше 3,7 мільйонів людей стали внутрішньо переміщеними особами (станом на лютого 2024 року). Приблизно 6,5 мільйонів українців переселилися за кордон, виїхавши з країни.

Це сталося через російську агресію та війну, яка почалася 24 лютого 2022 року. Найбільше українців знайшли притулок у сусідніх країнах, таких як Польща, Угорщина, Молдова та інші. Приблизно 22 тисячі вчителів змушені були переїхати за кордон через війну.

Майже 40 % українців втратили роботу через війну, 24 % працюють неповний робочий день або онлайн, а 32 % продовжують працювати в звичайному режимі. Ринок праці в Україні перебуває у кризовому стані через війну. Кількість вакансій різко скоротилася, а середня зарплата впала з 15 035 до 13 736 грн лише за перший місяць повномасштабної російської війни проти України. Багато українців уже втратили роботу через військові дії, що ускладнює пошук нової роботи. Наприклад, 34% опитаних українців зазначили, що їм важко знайти роботу за поточним місцем проживання, тоді як 21 % шукачів зазначили, що наявна робота не відповідає їхнім очікуванням щодо зарплати.

Також варто зазначити, що зарплатні очікування українців не змінилися. Середня зарплата, як і до війни, вказана в їхніх резюме – 15 567 грн. Проте показник середньої зарплати у вакансіях суттєво знизився – з лютого по квітень впав на 11%. Водночас звернення на віддалену роботу з початку року скоротилися лише на 4,5%. Це свідчить про незмінну популярність і доступність віддаленої роботи, особливо у воєнний час.

Висновки до розділу 2

Рівень цифрової трансформації світової економіки та окремих країн відображається у розвитку інновацій та ступені їх інтеграції. Аналіз, проведений у відповідному розділі, показує активізацію цифрових процесів. Лідерами у цій сфері є Сполучені Штати, Китай, Франція, Німеччина, Індія, Японія, Республіка Корея та Велика Британія.

На передньому краї інновацій розміщені нові технології, що стрімко розвиваються та використовують переваги цифрової трансформації та підключення. Ці технології відзначилися значним зростанням протягом останніх двох десятиліть.

Серед них можна виділити передові рішення Індустрії 4.0 (штучний інтелект, Інтернет речей, великі дані, блокчейн, 5G, 3D-друк, робототехніка, безпілотні технології), зелені передові рішення (сонячна енергетика, концентрована сонячна енергія, біопаливо, біогаз та біомаса, вітроенергетика, зелений водень, електромобілі) та інші передові технології (нанотехнології, генетичне редагування).

Подібно до попередніх хвиль автоматизації, передові технології призводять до знищення старих робочих місць і виникнення нових. Наразі очікування щодо майбутньої роботи можуть бути менш оптимістичними через зростаючу здатність штучного інтелекту імітувати людський розум. Однак більшість песимістичних сценаріїв часто не враховують того, що не всі робочі завдання піддаються автоматизації, і що технології також створюють нові продукти, завдання, професії та економічну діяльність у всіх секторах економіки. Остаточний вплив на робочі місця буде залежати від балансу між створенням та зникненням.

Цифрова трансформація проникла у майже всі ключові сектори економіки та змінила структуру ринку праці. Незважаючи на поширене побоювання щодо можливої загальної заміни робочих місць через технологічний прорив, у країнах Європи та ОЕСР спостерігається нейтральний або навіть позитивний вплив на загальний рівень зайнятості та продуктивність праці. Цікаво, що професії, які, за прогнозами, найбільше зростуть у країнах ЄС-28 до 2030 року, нерівномірно розподіляються серед тих, що потребують високого рівня освіти та інтенсивних навичок у соціальних та інтерпретаційних сферах, а також серед елементарних професій, таких як прибиральники та помічники з приготування їжі. У той же час, частка професій з середньою кваліфікацією, таких як оператори машин та металевих верстатів, ймовірно, зменшиться. В науковій літературі та засобах масової інформації загально припускається, що найбільший вплив цифрових технологій буде на рутинну ручну роботу, що включає обмежені когнітивні завдання та не вимагає високого рівня формальної кваліфікації.

РОЗДІЛ 3

СТАН СУЧАСНОГО СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА УКРАЇНИ

3.1. Майбутнє робочих місць

Відтік на ринку праці стосується темпів перерозподілу працівників і робочих місць. Опитування дає уявлення про структурний відтік з ринку праці: а саме, кількість очікуваних нових робочих місць плюс кількість ролей, які, як очікується, будуть замінені протягом періоду, поділені на розмір відповідної робочої сили. Структурний відтік не включає природного відтоку працівників, які переходять з однієї роботи на іншу з особистих причин. П'ятирічний структурний відтік оцінюється для кожного робочого місця шляхом підсумовування абсолютної величини зареєстрованих змін частки робочої сили з цього моменту до 2027 року, про які повідомили респонденти в опитуванні Future of Jobs Survey, і поділені на підсумкові частки робочої сили сьогодні, повідомили респонденти в опитуванні Future of Jobs Survey. Його можна інтерпретувати як загальну міру порушення, як зростання, так і спаду.

Загалом тут оцінюється середній структурний відтік на ринку праці в 23 % для опитаних компаній у різних секторах і країнах у наступні п'ять років. Це вказує на те, що загальне очікуване переміщення робочих місць, включаючи як створення нових ролей, так і ліквідацію існуючих, становить 23 % поточної робочої сили.

Цей висновок допомагає проілюструвати ситуації, коли відносно скромні зміни в чистій кількості робочих місць у країні чи галузі можуть частково маскувати серйозні основні реконфігурації на нестабільному ринку праці.

Очікування майбутнього відтоку протягом наступних 5 років, ймовірно, продовжуватимуть триваючу структурну реконфігурацію ринків праці. Слід зазначити, що рівень зайнятості відстає від рівня 2019 року в сфері розміщення, харчування та відпочинку, виробництва, оптової та роздрібною торгівлі товарами народного споживання, ланцюга поставок і транспортування, ЗМІ, розваги та спорт.

Аналіз відтоку показує, що з 2023 по 2027 рік відтік буде вищим за середній у галузях постачання, транспорту та медіа, розваг і спорту, де респонденти оцінюють структурний відтік за п'ять років у 29 % і 32 % відповідно, але нижчий за середній відтік у сфері розміщення, харчування та відпочинку, виробництва та роздрібної торгівлі та оптової торгівлі споживчими товарами (рис. 3.1.). Відносно високий відтік також прогнозується в галузях телекомунікацій і медіа, розваг і спорту, фінансових послуг і ринків капіталу, а також інформаційних і технологічних послуг, частково відображаючи технологічні зміни роботи.



Рис. 3.1. Відтік ринку праці за галузями, (%).

Примітка. Побудовано автором за даними Всесвітнього економічного форуму. Огляд майбутніх робочих місць. 2023.

Чисте зростання або скорочення робочих місць можна оцінити подібно до відтоку. Фахівці зі штучного інтелекту та машинного навчання очолюють список

швидкозростаючих вакансій, за ними йдуть спеціалісти зі сталого розвитку та аналітики бізнес-аналітики. Більшість ролей у списку, які швидко розвиваються, пов'язані з технологіями. Більшість із найшвидших скорочуються посади канцелярських або секретарських посад, причому очікується, що найшвидше скорочуватимуться банківські касири та суміжні клерки, клерки поштової служби, касири та квиткові клерки.

Багато ролей, які, за прогнозами, зростатимуть і скорочуватимуться найшвидше, порівняно з їх поточною часткою в робочій силі, узгоджуються з висновками, опублікованими в попередній статті Future of Jobs звіту за 2018 та 2020 роки, які свідчать про структурну реконфігурацію ринків праці, що бере початок у впровадженні технологій та автоматизації. Ці нові ролі, які були виділені в усіх чотирьох звітах, включають аналітиків даних.

Науковці, спеціалісти зі штучного інтелекту та машинного навчання, а також спеціалісти з цифрової трансформації, тоді як посади, які скорочуються, включають спеціалістів із введення даних, виконавчих та адміністративних секретарів та бухгалтерський облік.

Щоб приблизно оцінити загальний вплив зростання та скорочення робочих місць, ми порівнюємо прогнози пропорційного зростання з оцінками загальної кількості працівників на цих посадах на основі даних МОП затиш країн, у яких доступні дані. Використовуючи цей метод як засіб для отримання орієнтовної екстраполяції розміру глобальної робочої сили, набір даних Future of Jobs відповідає 673 мільйонів працівників у повному наборі даних МОП про 820 мільйонів працівників. Дослідження «Майбутнє робочих місць» не структуроване таким чином, щоб отримати оцінки для решти 147 мільйонів працівників, оскільки сектори, у яких працюють ці працівники у великій кількості, не можуть бути досліджені у достатньо великій кількості, щоб мати можливість звітувати про надійні прогнози. Набір даних МОП менший, ніж змодельовані оцінки МОП про загальну кількість приблизно 1,7 мільярда працівників у всьому світі, якщо екстраполювати прогалини в даних на рівні країни, і менший, ніж приблизно 3,3 мільярда працівників, які мають офіційну чи неформальну зайнятість.

Таким чином, висновки, отримані для цієї підмножини даних, не слід розглядати як вичерпні, але надають корисну інформацію про вибрані сегменту робочої сили.

На рисунках 3.2. і 3.3. представлені дані про робочі місця, які, як очікується, спостерігатимуть найбільше абсолютне зростання та спад, а результати опитування показують, що найбільше зростання в 2023–2027 роках буде для операторів сільськогосподарської техніки, водіїв вантажівок і автобусів, а також викладачів професійно-технічної освіти, клерків з введення даних, розпорядчо-виконавчих секретарів. Очікується, що найбільше скоротиться кількість працівників, які займаються бухгалтерією та розрахунком заробітної плати. Сума цих змін дає загальну оцінку структурному відтоку на ринку праці становить 23 % поточної глобальної робочої сили, яку можуть охопити дані.

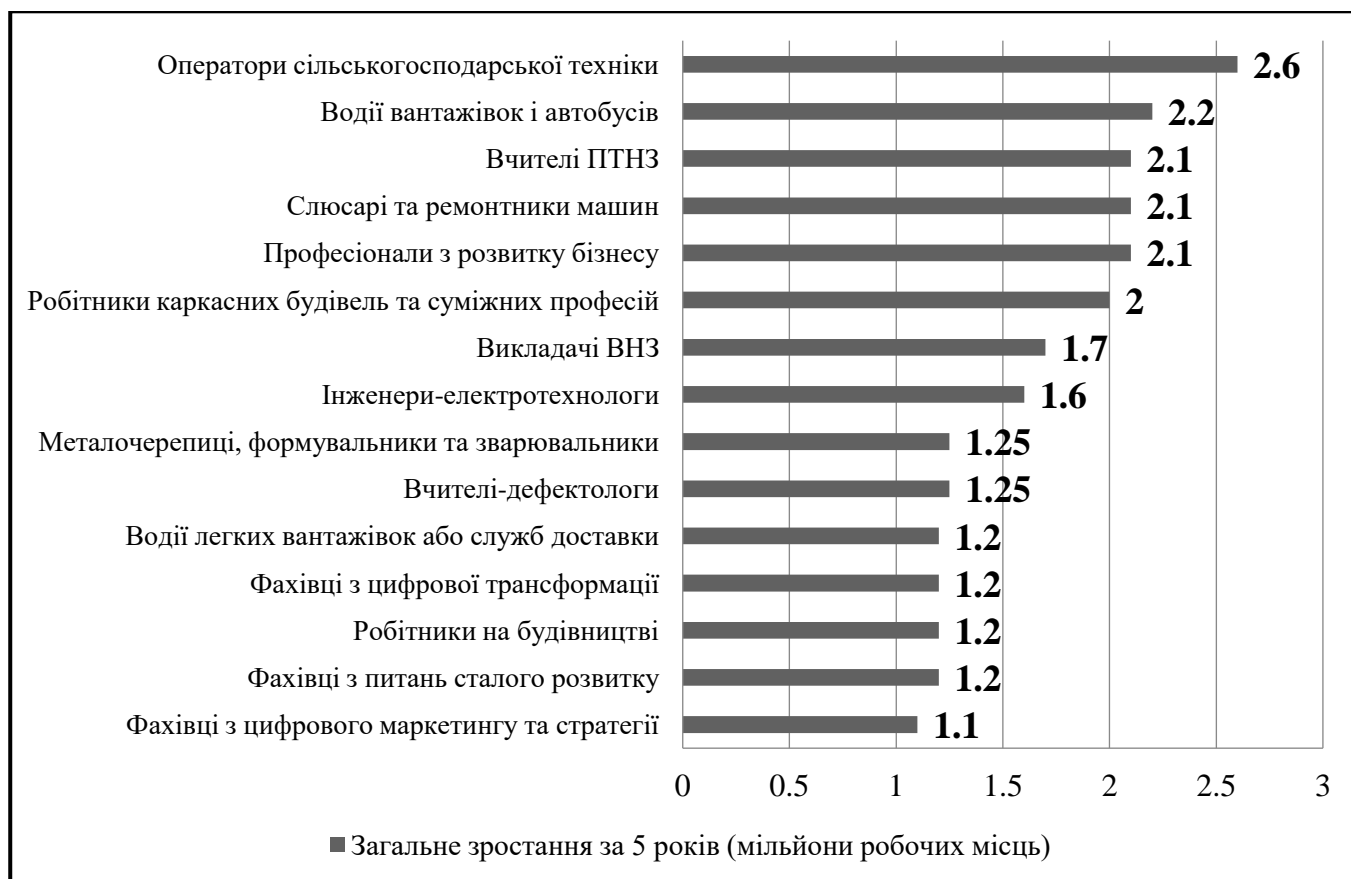


Рис. 3.2. Найбільше зростання робочих місць, (млн місць).

Примітка. Побудовано автором за даними Всесвітнього економічного форуму, Огляд майбутніх робочих місць. 2023.

Більшість професій у секторах, охоплених набором даних опитування, наразі мають очікувати відносну стабільність загальної кількості зайнятих, але структурний відтік становить від 10 % до 40 % протягом наступних п'яти років.

Отже, аналізуючи закономірності зростання, скорочення та відтоку робочих місць, можна виділити сім груп пов'язаних професій, на які схожі тенденції впливають як позитивно, так і негативно.



Рис. 3.3. Найбільше скорочення робочих місць, (млн. місць).

Примітка. Побудовано автором за даними Всесвітнього економічного форуму, Огляд майбутніх робочих місць. 2023.

Зокрема, респонденти очікують, що на 25-35 % стане менше попиту на касирів і продавців квитків, клерків з введення даних, референтів з бухгалтерського обліку та нарахування заробітної плати та секретарів. Тенденція до клерків із введення даних є постійною в усьому світі, однак вона особливо виражена в Бразилії (46 %) і

трохи менш поширена в деяких країнах з високим рівнем доходу, таких як Німеччина, Сполучені Штати, Сінгапур і Велика Британія – близько 25 %. Подібно до працівників бухгалтерії та розрахунку заробітної плати, ця тенденція є глобальною, але особливо помітною в Японії, Італії та Сполучених Штатах.

Оскільки зараз це популярні професії, ці очікування можуть призвести до скорочення 26 мільйонів робочих місць у всьому світі.

Респонденти очікують швидкого зростання в іншій сфері, яка наразі передбачає роботу відносно невеликої кількості людей, – це роботи у сфері відновлюваної енергетики та роботи, пов'язані зі зміною клімату.

Це відображається в майже загальних очікуваннях зростання інженерів з відновлюваної енергетики та інженерів із встановлення та систем сонячної енергії серед респондентів, які визначили ці ролі як звичайні у своїй організації. Те саме стосується спеціалістів із сталого розвитку та спеціалістів із захисту навколишнього середовища, які, як очікується, зростуть на 33 % та 34 % відповідно, що означає зростання приблизно на 1 мільйон робочих місць. Це відповідає очікуванням бізнес-лідерів щодо «зеленого» переходу та інвестицій у пом'якшення клімату, які сприятимуть зростанню робочих місць. Ці очікування продовжують зростання кількості «зелених» робочих місць, свідками якого є ринки праці в усьому світі.

Запровадження передових технологій також сприяє зростанню робочих місць у трьох групах професій, які наразі не мають великої кількості людей:

Збільшення на 30-35 % (1,4 мільйона) попиту на такі посади, як аналітики даних і науковці, спеціалісти з великих даних, аналітики бізнес-аналітики, спеціалісти з баз даних і мереж, а також інженери даних завдяки прогресу та зростанню впровадження передових технологій, які покладаються на великі дані. Це очікування зростання в цих ролях є загальним для всіх країн, але особливо поширеним у Китаї, де очікується зростання ближче до 45 %. Галузі, в яких очікується високе зростання в цих посадах, включають фінансові послуги (31 %), роздрібну та оптову торгівлю споживчими товарами (37 %) і постачання, мережа та транспорт (42 %), тоді як очікування більше вимірюються щодо інформаційних технологій та цифрових комунікацій, лише 8 %.

Очікується, що робочі місця в галузі освіти зростуть приблизно на 10 % протягом періоду 2023–2027 років. З великою кількістю людей, зайнятих на цих посадах, це зростання може призвести до 3 мільйонів додаткових робочих місць для вчителів професійно-технічної освіти та викладачів університетів і вищих навчальних закладів протягом періоду 2023-2027 років. Таке зростання особливо поширене в країнах, що не входять до G20, де очікується, що це буде приблизно на 50% вище, ніж у країнах G20. Обмеження у вибірці Future of Jobs для організацій, що працюють у секторі освіти та навчання, вказують на те, що слід бути обережним під час інтерпретації цих цифр.

Двома потенційними рушійними силами зростання на цих посадах є: високий рівень впровадження технологій освіти та розвитку робочої сили, і зусилля організацій усунути прогалини в кваліфікації своїх працівників.

Очікується, що робочі місця для спеціалістів сільського господарства, особливо операторів сільськогосподарського обладнання, зростуть на 30 %. Враховуючи поточний рівень зайнятості на цих посадах, це може призвести до додаткових 3 мільйонів робочих місць. Цей підвищений попит може бути зумовлений сукупним впливом кількох тенденцій, таких як скорочення ланцюгів постачання та зростання вартості ресурсів, а також збільшення використання сільськогосподарських технологій та збільшення інвестицій у адаптацію до зміни клімату.

З огляду на невизначені наслідки збільшення поширення передових технологій і негуманоїдних роботів, таких як дрони та промислова автоматизація, існує змішана перспектива для механіків і ремонтників машин, будівельників, монтажників та фабричних робітників.

Для механіків і ремонтників машин майже стільки ж респондентів очікують погіршення прогнозу, як і зростання. Проте відносний розмір зростання та спаду, який очікують респонденти, і велика загальна зайнятість у ролі означає, що це одна з найбільше зростаючих ролей в абсолютному вираженні, очікується близько 1,9 мільйона додаткових робочих місць.

Ще одна робоча група, яка стикається як із зростанням, так і з падінням робочих місць, – це посади, пов'язані з логістикою. Очікується, що локалізація ланцюгів постачання буде одним із найбільших валових вкладів зростання кількості робочих місць, але також істотне витіснення робочих місць. Тим часом очікується, що дефіцит пропозиції та зростання витрат на виробництво стануть основним фактором, що витіснить робочі місця – поступаючись лише світовому економічному спаду. В результаті, деякі роботодавці очікують найняти більше водіїв важких вантажівок і автобусів, тоді як інші очікують скорочення цієї робочої сили. Загалом респонденти очікують чистого збільшення на 2 мільйони, або 12,5 % цієї робочої сили. Це очікуване зростання може посилити поточну нестачу водіїв. Навпаки, очікування щодо водіїв легкових автомобілів, фургонів і мотоциклів відрізняються серед респондентів, але в цілому бачать чисте зниження на 0,6 мільйона (4 %). Фахівці з логістики, а також водії легких вантажівок мають побачити невелике чисте збільшення.

Отже, як бачимо, кількість професій, що щезає, перевершить кількість професій майбутнього. Проте на відміну від минулих років, робочі місця скорочуються швидше, ніж створюються. Роботодавці очікують, що до 2027 року частка незапитаних професій знизиться з 15,4 % до 9 % (скорочення на 6,4 %), а чисельність нових зросте із 7,8 % до 13,5 % (зростання на 5,7 %) від загального числа працівників компаній-респондентів.

3.2. Віртуальні працівники та глобальний ринок праці

Технологічні зміни можуть мати двояку природу: з одного боку, вони можуть спричиняти витіснення робочих місць і збільшення технологічного безробіття, а з іншого - підвищувати продуктивність працівників та рівень їхнього доходу. Ці дві тенденції не обов'язково виключають одна одну. З появою цифрових платформ відбувається автоматизація деяких професій і переформатування інших. Це призводить до виникнення альтернативних форм трудових відносин, зокрема, "гіг-економіки" або концертної економіки. Гіг-економіка - це модель трудових відносин,

яка базується на короткострокових контрактах або неформальних угодах (наприклад, Uber, Lyft, TaskRabbit, GrubHub, Postmates).

Швидкий прогрес технологій нарощує інтерес до цифрової економіки та її впливу на ринок праці (див. Рис. 3.4.). Згідно з системною картою, інтенсивне впровадження технологій може підвищити продуктивність праці, що в свою чергу приводить до збільшення заробітної плати працівників. Це підвищення заробітної плати стимулює заміну праці капіталом і спонукає до інвестицій у технології.

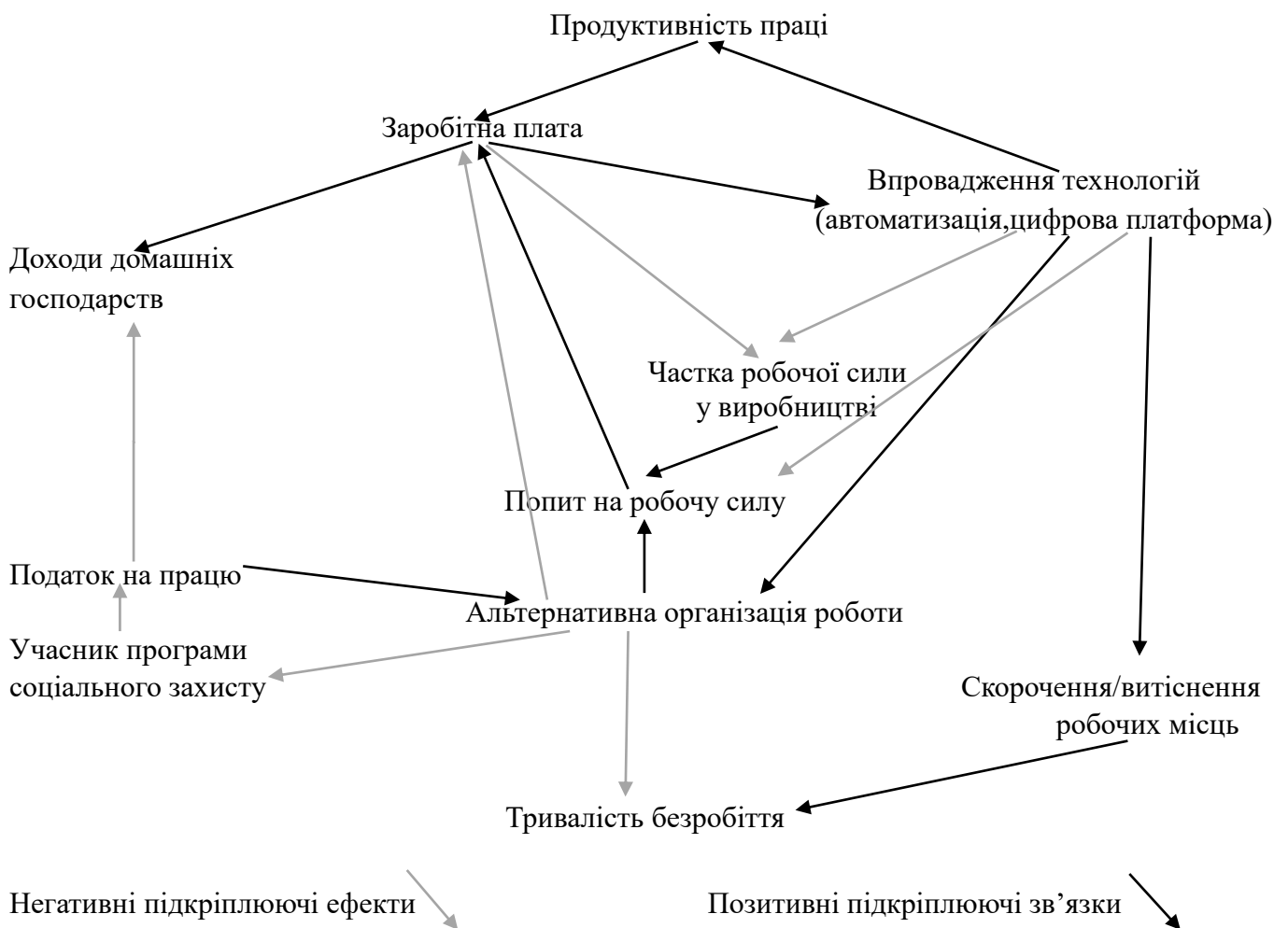


Рис. 3.4. Системна карта взаємодії ринку праці з технологією.

Примітка. Побудовано автором за даними Novikova O., Pankova O., Chaliuk Y., Kasperovich O. The Potential of Digitalisation and Social Dialogue in Ensuring Post-Pandemic Labour Market Sustainability: Priorities for Ukraine. Studies of Transition States and Societies, 2021. Vol. 13(2). P. 70–85.

Інший цикл взаємодії стосується впровадження технологій, альтернативних умов праці та заробітної плати. Нові технології сприяють появі альтернативних

форм праці, що може призвести до зниження рівня заробітної плати. Це, в свою чергу, може не сприяти подальшому впровадженню технологій. Останній приклад циклу в системній карті описує взаємодію між альтернативними формами праці, системами соціального захисту та податками. Зростаюча популярність альтернативних форм праці, таких як концертна економіка, може підірвати участь у системі соціального захисту через відсутність обов'язкових внесків, що призводить до збільшення податкового навантаження на працівників у стандартних умовах зайнятості для компенсації фінансового дефіциту. Це може стимулювати більше працівників обирати альтернативні умови праці. Такий цикл має негативний вплив на загальну заробітну плату та доходи домогосподарств, незалежно від типу праці, стандартного або альтернативного.

Процес цифрової трансформації економіки передбачає використання штучного інтелекту (artificial intelligence, AI), робототехніки (robotics) та хмарних технологій (cloud computing), що призводить до збільшення попиту на працівників з цифровими навичками (digital skills). Проте, система державного управління не готова до таких змін. Розбіжність рішень і дій органів влади на різних рівнях, від законодавчого до виконавчого, призводить до їх ізольованості у формуванні стратегій цифрового, соціально-економічного та освітньо-професійного розвитку. Швидкі темпи впровадження цифрових технологій в управлінські та виробничі процеси посилюють дисбаланс між розвитком національного ринку праці та цифровою економікою [36].

Перехід до цифрової економіки є необхідним етапом розвитку і вимагає модернізації сфери зайнятості. Пандемія Covid-19 прискорила ці процеси та виступила каталізатором трансформації ринку праці.

Оскільки більшість підприємств та державних організацій перейшли на дистанційний формат роботи, працівникам довелося оволодіти комп'ютерними та цифровими технологіями. Тому важливо розглянути як можливості, так і ризики, пов'язані з впливом цифрової економіки на ринок праці (див. Рис. 3.5.):



Рис. 3.5. Можливості та ризики впливу цифрової економіки на ринок праці.

Примітка. Побудовано автором за даними Панькова О., Іщенко О., Касперович О. Сфера праці та зайнятість в умовах цифрової трансформації: пріоритети для України в контексті глобальних трендів і становлення індустрії 4.0. Економіка промисловості. 2020. Вип. 2(90). С. 133–160.

Згідно з даними Всесвітнього економічного форуму (WEF, World Economic Forum), які були опубліковані у звіті «Майбутнє робочих місць 2020» (The Future of Jobs Report 2020), до 2025 року автоматизація, яка пов'язана з технологічним розвитком, може спричинити скорочення близько 85 мільйонів робочих місць. Це на 10 мільйонів більше, ніж в попередньому звіті за 2018 рік [44]. У той же час передбачається створення 97 мільйонів нових робочих місць, що на 36 мільйонів

менше у порівнянні з попереднім звітом за 2018 рік. Ці тенденції відображають новий розподіл праці між людьми та машинами.

На рівні країн спостерігаються різні підходи до оцінки динаміки створення та ліквідації робочих місць під впливом цифрової революції. Згідно з аналітичними даними Всесвітнього економічного форуму, у США частка робочих місць, які загрожує ризику автоматизації, коливається від 9 % до 47 %. У подібних дослідженнях, що стосуються країн-членів Європейського Союзу, розрив у цьому питанні ще більший: від 7 % до 60 %.

До 2025 року майже половина всіх нових робочих місць, створених в результаті цифрової трансформації, буде вимагати високої кваліфікації робітників. Це означає, що близько 40 % працівників з низьким рівнем освіти можуть зіткнутися з ризиком автоматизації своєї роботи, у порівнянні з 5 % працівників з вищою освітою.

Більше використання технологій призведе до збільшення попиту на цифрові навички. Зросте попит на такі посади, як інженери робототехніки, спеціалісти зі штучного інтелекту та фахівці з цифрового маркетингу.

Технологічні зміни та цифровізація роблять навички геополітичним інструментом важливішим, ніж коли-небудь. Недостатність кваліфікаційних навичок серед робітників на місцевому ринку праці стає основною перешкодою для впровадження нових технологій. Тому країни, які ефективно реагують на цю проблему через свої освітні та трудові системи, можуть здобути найбільші переваги від цифрової трансформації, одночасно зменшуючи її негативний вплив.

Згідно з Індексом глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму, Сполучені Штати Америки, після Об'єднаних Арабських Еміратів і Швейцарії, мають найбільший потенціал для залучення та утримання талантів. Однак перша країна-член Європейського Союзу у цьому рейтингу, Німеччина, знаходиться на десять позицій нижче. Євросоюз переважає США як місце навчання для іноземців, з 45 % усіх іноземних студентів, які обирають навчання в ЄС, проти 25 % у США. Однак більшість з них не залишається в Європі після завершення навчання.

За оцінками наукових експертів, лише троє з десяти високоосвічених мігрантів із третіх країн проживають у ЄС, порівняно з шістьма, які перебувають у Північній Америці. Китай займає лише 34 місце, хоча є найбільшим світовим джерелом іноземних студентів, що становить близько 10 % від загальної кількості іноземних студентів у всьому світі.

Пандемія Covid-19 підкреслила можливість виробництва товарів та надання послуг в умовах відокремленості працівників. Комп'ютеризація, роботизація та нові технології роблять інші компоненти, а не людей, основою трудового потенціалу. Роботи та сучасні машини можуть краще справлятися з обов'язками, виконуючи роботу швидше та якісніше. Для роботодавців або виробників це вигідно, оскільки з машинами не потрібно встановлювати контакт та обговорювати різні аспекти роботи.

Демографічна ситуація у світі свідчить про постійне зростання населення, і до 2030 року очікується, що його чисельність сягне 8,5 млрд людей. Необхідно ефективно працевлаштовувати населення, щоб уникнути проблем безробіття та зростання злочинності. Однак, якщо машини замінять значну частину людської роботи, роботодавцям може виявитися не вигідно платити заробітну плату співробітникам, що може призвести до заміщення роботи людей роботою машин.

З початку промислової революції робітники, подібні луддитам (працівники мануфактури, які протестували проти впровадження машин та капіталістичної експлуатації в XIX столітті у Великій Британії), боялися, що їх замінять машини і вони залишаться без роботи назавжди. Проте сучасні реалії показують, що ці побоювання переважно неправомірні.

З одного боку, робітники, які володіють навичками роботи з машинами, стають більш продуктивними, ніж ті, хто цього не вміє; автоматизоване виробництво зменшує як витрати, так і ціни на товари та послуги; споживачі витрачають менше грошей на покупки, що сприяє зростанню рівня споживання і створює нові робочі місця.

З іншого боку, є працівники, яких витіснили машини, і тепер їм доводиться шукати нову роботу або підвищувати свою кваліфікацію. Загалом, автоматизація

приносить позитивний вплив для власників бізнесу, які отримують вищі прибутки за меншої потреби у робочій силі.

Економічні аналітики передбачають наступну хвилю автоматизації з більш досконалою робототехнікою та штучним інтелектом, що розширить спектр завдань і робіт, які можуть виконувати машини[45; 60].

Вплив автоматизації на зайнятість виявляється сильніше у виробництві, ніж у сфері послуг, особливо через більшу кількість рутинних завдань і меншу залежність від комунікації та обслуговування клієнтів. В окремих секторах послуг, таких як логістика і транспорт, вплив автоматизації на зайнятість досить помітний, і починає проявлятися і у сфері банківських та фінансових послуг.

Фахівці Європейського центру розвитку професійної освіти і навчання(Cedefop, The European Centre for the Development of Vocational Training) виявили категорії працівників з високим ризиком автоматизації, такі як оператори та монтажники, ремісничі та поліграфічні працівники, а також будівельники (усі більше 15%). У той же час, найменший ризик автоматизації (< 5 %) спостерігається серед працівників вуличних служб, менеджерів та працівників у сфері догляду.

У звіті Міжнародної організації праці (ILO, International Labour Organization) відзначається, що молоді люди, які зайняті на роботах до 24 років, стикаються з ризиком втратити свою роботу через автоматизацію. Цей ризик виникає внаслідок впровадження нових технологій, штучного інтелекту та роботизації, які можуть замінити їх у різних сферах праці. Наприклад, одним з таких прикладів є автоматизація робочих місць касирів у супермаркетах.

Згідно з аналізом компанії McKinsey, від 400 до 800 тисяч працівників по всьому світу можуть втратити свої робочі місця до 2030 року. Ця загроза особливо стосується таких професій, як продавці, охоронці та рецепціоністи [55; 59].

Експерти компанії McKinsey врахували різні глобальні тенденції у своєму науковому аналізі щодо витіснення робітників автоматизацією до 2030 року. Серед цих тенденцій вони врахували зростання витрат на охорону здоров'я для старіючого населення, збільшення інвестицій у технології, інфраструктуру, будівлі та

енергетику, а також маркетизацію домашньої праці, яка наразі неоплачувана, таку як догляд за дітьми та приготування їжі.

Для того щоб зберегти свою конкурентоспроможність, людям потрібно освоїти навички управління, консультування, прийняття рішень, аналізу, комунікації та спілкування. Процес цифровізації та автоматизації виробництва вимагає від працівників постійного підвищення кваліфікації, що змушує провідні компанії впроваджувати програми reskilling та upskilling. Ці програми спрямовані на переосвіту та розвиток нових знань та навичок серед працівників (табл.3.1):

Таблиця 3.1

Різниця між перекваліфікацією та підвищенням кваліфікації

Reskilling / Перекваліфікація	Upskilling / Підвищення кваліфікації
Зосереджена на підготовці працівників до нових робочих місць	Зосереджено на розвитку нових навичок для тієї ж професії
Використовується для збереження надійних та високоефективних співробітників, чії ролі застаріли	Використовується для адаптації робочої сили до нових галузевих змін
Працівник вивчає новий набір навичок для виконання іншої роботи	Працівник отримує додаткові навички, щоб бути краще підготовленим для виконання своєї роботи
Освоєння нового набору навичок, які не пов'язані з їх поточною посадою	Освоєння навичок, які пов'язані з їх поточною посадою
Передбачає зміну кар'єри	Не передбачає зміну кар'єри

Примітка. Складено автором за даними World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf.

Обидві стратегії сприяють розвитку навичок працівників, необхідних для збереження конкурентоспроможності як на рівні компанії, так і відносно всієї галузі. При розгляді перекваліфікації та підвищення кваліфікації робочої сили слід враховувати наступне:

– по-перше, ці процеси повинні включати розвиток як м'яких (soft skills), так і жорстких (hard skills) навичок;

– по-друге, використання методів симуляції або моделювання, що передбачають застосування отриманих знань та оцінку прогресу як у жорстких, так і у м'яких навичках у контрольованому реальному середовищі.

Згідно аналітичних даних Міжнародної організації праці (ILO, International Labour Organization), до 2025 року можливе витіснення 85 мільйонів робочих місць внаслідок переміщення праці між машинами та людьми. За експертною оцінкою Всесвітнього економічного форуму (WEF, World Economic Forum), до 2025 року половина всіх працівників потребуватиме перекваліфікації через технологічний прогрес. Хоча працівники можуть залишатися на своїх посадах, їм буде необхідно оновити свої навички на 40 % [59].

Вплив автоматизації та штучного інтелекту (AI, artificial intelligence) на майбутнє працевлаштування є предметом дослідження вчених з Бостонського університету (США) та аналітиків Школи економіки Утрехтського університету (Нідерланди). У 2019 році вони опублікували наукову роботу «Автоматизація: посібник для політиків». Дослідники вважають, що впровадження автоматизації у виробничому секторі призводить до безробіття, але у галузях, пов'язаних з наданням послуг, воно створює нові робочі місця. Дослідження базується на комплементарній оцінці, проведені на основі даних представників бізнесу (36 000 фірм) у Нідерландах, які автоматизували або планують автоматизувати своє виробництво, та впливу цього процесу на зайнятість.

Підприємства, які впровадили автоматизацію, показують динамічне збільшення кількості персоналу, у той час як ті, які не автоматизували своє виробництво, перебувають у стані стагнації. Загальний висновок такий:

- по-перше, немає прямих підтверджень того, що працівники на підприємствах втрачають робочі місця після впровадження автоматизації;

- по-друге, спостерігається збільшення переходу працівників з однієї роботи на іншу під час автоматизації;

- по-третє, старші працівники в автоматизованих компаніях можуть змінити сферу своєї роботи або перейти на самозайнятість, або йти на пенсію раніше після виходу з автоматизованого підприємства.

Хоча короткострокові виміри можуть не дати повного уявлення про довгострокові наслідки для зайнятості, оскільки технології продовжують розвиватися, вони свідчать про те, що власникам фірм варто приділяти увагу стратегіям, спрямованим на зменшення ризиків для працівників при зміні роботи. Прикладом ефективної стратегії є надання страхування від безробіття, розширення можливостей освіти та навчання, а також надання допомоги з переселенням.

Спеціалісти з Угорської дослідницької мережі Лоранда Етвеша провели аналіз розподілу працівників в залежності від ймовірності автоматизації (рис. 3.6.):

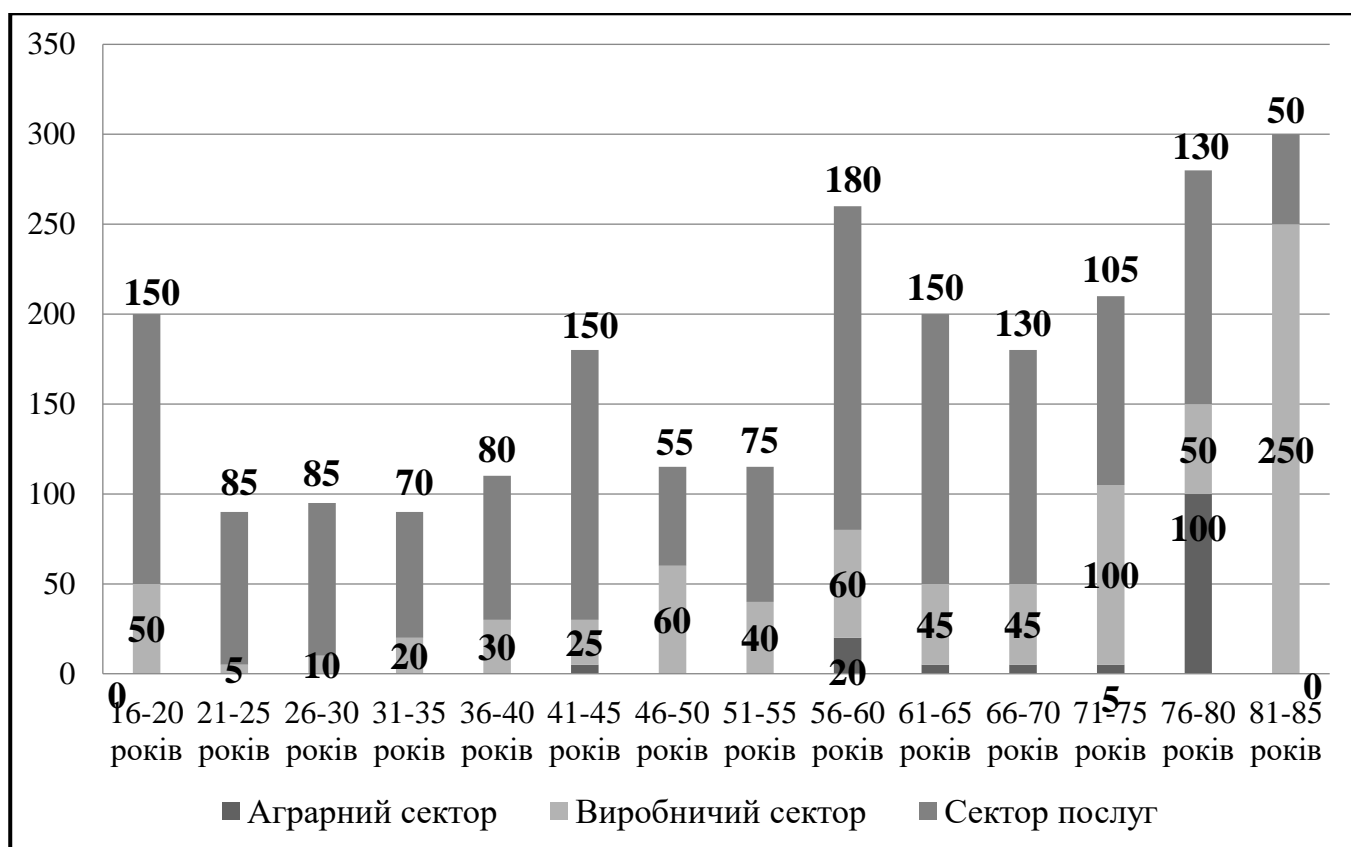


Рис. 3.6. Розподіл угорських працівників за сприйнятливістю до автоматизації, (тис. осіб).

Примітка. Побудовано автором за даними Офіційного сайту Європейської служби статистики.
URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>.

Представлено, що працівники аграрного та виробничого сектору найбільш вразливі до автоматизації, у порівнянні з працівниками сфери послуг, які менш уразливі. Важливо врахувати, що сфера послуг включає в себе адміністративні та інтелектуальні професії, що потребують високого рівня кваліфікації та відповідальності, а також ті професії, які передбачають особисту присутність працівника або індивідуальне обслуговування. Такий розподіл вразливості до автоматизації відображає ситуацію на ринку праці в країнах, таких як Фінляндія та Норвегія.

Давайте дослідимо розподіл угорських працівників за схильністю до автоматизації з урахуванням гендерних параметрів (рис. 3.7.):

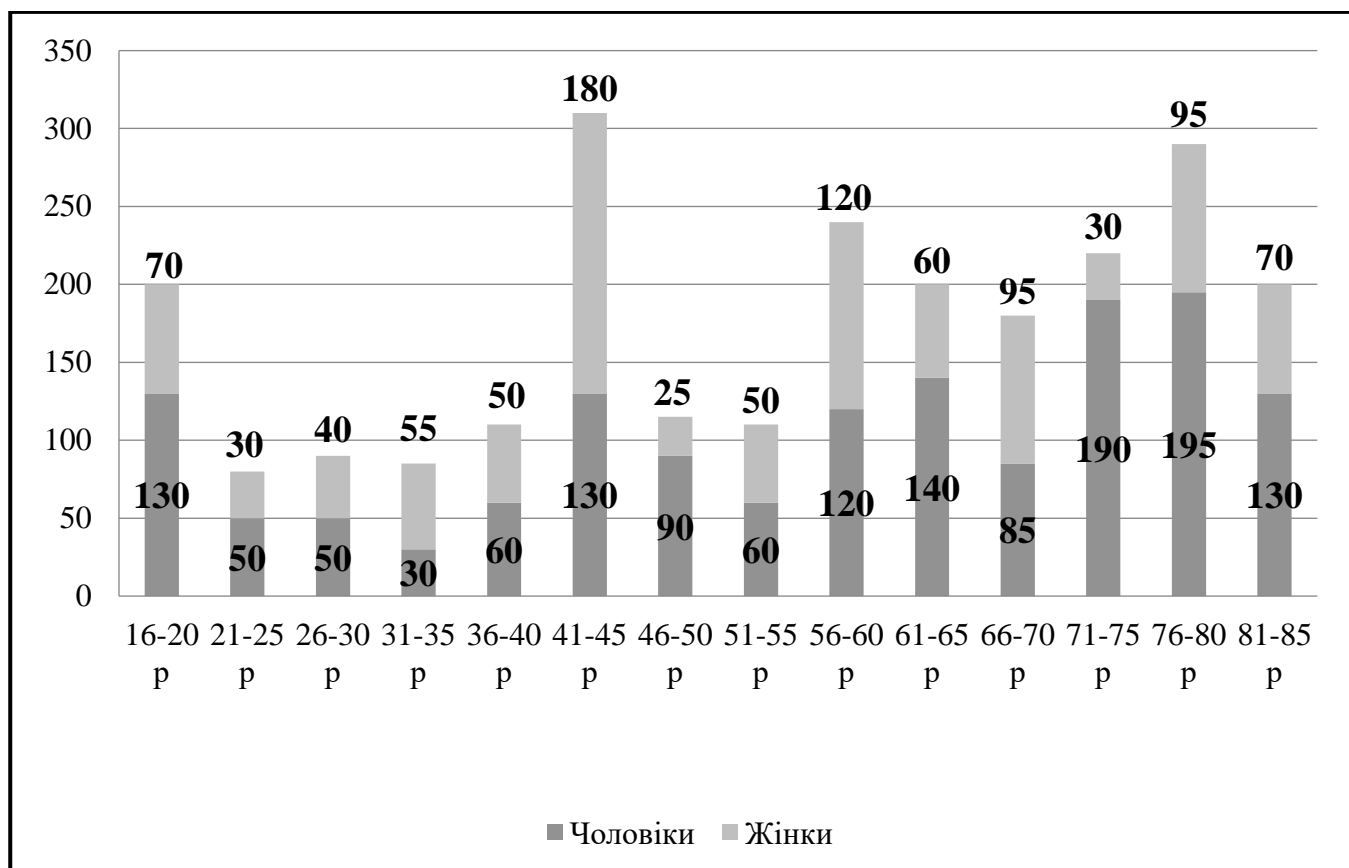


Рис. 3.7. Розподіл працівників за схильністю до автоматизації за статтю, (тис. осіб).

Примітка. Побудовано автором за даними Офіційного сайту Європейської служби статистики.
URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>.

Угорські спеціалісти стверджують, що схильність до автоматизації майже однакова за статтю в Угорщині, з незначним переважанням у чоловіків у порівнянні із жінками. Аналогічні результати спостерігаються і в Фінляндії та Норвегії. Проте вони вказують на те, що багато професій, які традиційно виконувалися жінками в Угорщині та інших країнах, важко автоматизувати. Особливо це стосується сфер освіти, професійної підготовки, медсестринства та догляду.

Узагальнюючи дане дослідження, важливо визначити стратегії адаптації соціально-трудова відносин до технологічних викликів сучасності. Для запобігання ризикам цифрових трансформацій пропонується зосередитись на таких стратегічних напрямках розвитку ринку праці:

- реалізація програм державного стимулювання через використання адміністративних та фінансових важелів для створення нових видів робочих місць. Підтримка сфер економіки, де людський фактор майже неможливо замінити роботом або нейронною системою, може стати ефективним рішенням;

- законодавче уповільнення поширення технологій. Ця стратегія передбачає використання існуючих законів для гальмування процесів автоматизації, таких як заборона роботи повністю автономних транспортних засобів на дорогах загального користування;

- збереження структури соціально-трудова сфери в державних та регіональних стратегіях розвитку. Для компенсації ризиків короткострокового періоду необхідно використовувати інституційні механізми державного регулювання, зокрема, розширювати механізми соціального захисту та стимулювати соціальну відповідальність бізнесу в цифровому сегменті;

- реформувати систему освіти відповідно до вимог цифрового робочого середовища та прискорити соціальну адаптацію населення до викликів цифрової економіки, забезпечуючи постійне підвищення рівня кваліфікації та просування нових навичок в інтерактивному просторі цифрової екосистеми;

- в довгостроковій перспективі важливими інструментами страхування від безробіття та розширення доступу до навчання мають стати взаємне визнання країнами ЄС дипломів про освіту та порівнянність кваліфікацій, а також

диверсифікація освітнього процесу з використанням франчайзингових програм та дуального навчання.

3.3. Майбутнє ринку праці України

Під час початку повномасштабного вторгнення кількість доступних робочих місць на ринку праці спадала в понад 10 разів, що призводило до зростання конкуренції серед шукачів роботи на одну вакансію в понад 7 разів. Рекрутери отримували десятки відгуків від кандидатів. Проте, вже на початку 2023 року конкуренція на ринку праці почала повертатися до звичайних показників, але цей тренд продовжився й надалі, продовжуючи зменшуватися.

У 2023 році більшість роботодавців стикалися з недостатньою кількістю кадрів. Цей дефіцит поглиблювався через нерівномірне відновлення ринку праці як у географічному, так і за галузевими ознаками.

У 2023 році найвищий рівень конкуренції серед шукачів роботи залишався стабільно високим у Київській, Харківській та Вінницькій областях. Цікаво, що серед лідерів лише у Вінницькій області кількість вакансій наразі перевищує рівень до повномасштабного вторгнення. З іншого боку, найнижчий рівень конкуренції від місяця до місяця залишався у Закарпатській, Чернівецькій та Херсонській областях.

Оцінивши ситуацію, можна зробити висновок, що проблеми з дефіцитом робочої сили можуть торкнутися як роботодавців у прифронтових регіонах, так і тих, що розташовані на заході країни. У першому випадку ускладнення з наймом працівників виникає через те, що люди змушені були залишити ці регіони у зв'язку зі збройним конфліктом і переїхати в більш безпечні місця або за кордон. У другому випадку рекрутинг ускладнюється через велику конкуренцію з іншими роботодавцями. Наприклад, у Закарпатській області ринок праці відновився на 167 % — кількість роботодавців значно зросла порівняно з періодом до повномасштабного вторгнення, і просто не вистачає кандидатів на всі ці вакансії.

У 2023 році спостерігалися значні відмінності на рівні різних галузей бізнесу. Найбільш складно знайти кандидатів на вакансії у сферах «Медицина,

фармацевтика» та «Робочі спеціальності, виробництво». Посади лікарів, такі як ендоскопіст, гастроентеролог, ендокринолог, лікар УЗД, педіатр, сімейний лікар, зубний технік, а також робітничі спеціальності, такі як гірник, бляхар, порізчик, пилорамник, тонувальник, покрівельник, постійно потрапляють до рейтингу вакансій з найменшою кількістю відгуків від потенційних шукачів роботи.

У 2023 році компанія Kernel, один з провідних українських аграрних ринків, реагувала на дефіцит кадрів у сільському господарстві, спричинений мобілізацією та міграцією працівників у регіонах, де багато механізаторів та працівників виробництва вступили до лав ЗСУ. Компанія прийняла низку заходів для розв'язання проблеми нестачі кадрів:

- розширення бази найму та навчання жінок для професій, що традиційно були зайняті чоловіками, таких як оператор котельні та оператор виробництва;
- розробка матриці кваліфікацій, яка дозволяє підвищити кваліфікацію наявних працівників у вузьких спеціалізаціях та навчати претендентів безпосередньо на місцях роботи;
- розвиток корпоративної освіти, зокрема проєкту Open Agro University, що спрямований на підготовку студентів за основними агро- та виробничими професіями;
- працевлаштування людей без досвіду або з мінімальним досвідом, зокрема здобуття ліцензії для самостійного навчання електриків і слюсарів;
- розробка проєкту для ветеранів, включаючи працевлаштування людей з інвалідністю, щоб допомогти їм здобути нові професії та інтегруватися соціально.

Масштабний дефіцит кадрів українського ринку праці є наслідком мобілізації сотень тисяч громадян на захист країни, виїзду за кордон та внутрішньої переміщеності мільйонів людей. Міністерство економіки називає таку ситуацію найбільшою міграційною кризою з часів Другої світової війни.

За даними Міністерства економіки більше 6 мільйонів українців зараз проживають за кордоном, і головним завданням є їхнє повернення додому. Але існують такі ключові фактори, що впливають на рішення повернутися: безпека, можливість знайти роботу або розвивати власний бізнес, можливості отримання освіти та доступність житла і уряд вже активно працює над реалізацією цих аспектів.

Хоча є певні надії на повернення українців додому, дослідження показують, що понад 3 мільйони з них можуть залишитися за кордоном. Опитування роботодавців розкриває, що 41 % з них не мають наміру вносити значні зміни у штаті працівників у 2024 році. У той же час 55 % планують збільшити кількість співробітників, а лише 4 % передбачають звільнення працівників на наступний рік (табл. 3.2):

Таблиця 3.2

Результати опитування на Work.ua у грудні 2023,
1292 учасники опитування , (%)

Які плани компанії щодо зміни кількості працівників у 2024 році?	
Принципово змін не плануємо	41 %
Збільшимо кількість співробітників не більше як на 10%	18 %
Збільшимо кількість співробітників на 10-20%	17 %
Збільшимо кількість співробітників на 20-30%	8 %
Збільшимо кількість співробітників на понад 50%	6 %
Скоротимо частину співробітників	4 %
Збільшимо кількість співробітників на 30-40%	3 %
Збільшимо кількість співробітників на 40-50%	3 %

Примітка. Складено автором за даними Офіційного сайту Work.ua.

За результатами опитування шукачів на Work.ua стосовно їхніх кар'єрних планів на 2024 рік, більшість респондентів ще не прийняли рішення, щодо того, чи збираються вони змінювати свою професію або місце роботи. Виявлено, що більшості респондентів важко відповісти на це запитання, частина планує освоювати нову професію або змінити своє місце праці (табл. 3.3):

Таблиця 3.3

Результати опитування на Work.ua у грудні 2023,
1629 учасників опитування, (%)

Чи плануєте ви змінювати професію або місце роботи у 2024 році?	
Важко відповісти	39 %
Так, хочу опанувати нову професію	31 %
Наразі не планую змін	17 %
Буду змінювати лише місце роботи	13 %

Примітка. Складено автором за даними Офіційного сайту Work.ua.

Це показує, що роботодавцям необхідно буде вживати заходів не лише для подолання дефіциту кадрів, а також для збереження вже наявних працівників. Тому ми провели аналіз зміни заробітних плат і обсягу користування бенефіціями, які компанії пропонують українським співробітникам.

У 2023 році роботодавці використовували підвищення заробітної плати як один із засобів для подолання дефіциту кадрів. Згідно з даними аналітики Work.ua, у цьому році середня заробітна плата зросла на 23 %, з 15 000 гривень у січні до 18 500 гривень у листопаді.

Доходи деяких спеціалістів значно зросли впродовж 2023 року. Наприклад:

- укладальник отримував в середньому 11 000 гривень у січні та 18 500 гривень у листопаді, що становить зростання на 68 %;
- медіапродюсер заробляв у середньому 20 000 гривень у січні та 32 500 гривень у листопаді, що представляє зростання на 63 %;
- заробітна плата мийника зросла з 9 250 гривень до 14 500 гривень, що становить зростання на 57 %;
- автослюсар отримував у середньому 22 500 гривень у січні та 33 750 гривень у листопаді, що є зростанням на 50 %;
- заробітна плата висотника та технолога меблів також зросла на 50 %, з 20 000 гривень до 30 000 гривень.

У вакансіях на сайті Work.ua вказано, що доходи представників певних професій значно зросли у 2023 році:

- доходи Net-програмістів зросли з 56 250 гривень до 70 000 гривень;
- медіапродюсери отримували від 20 000 гривень до 32 500 гривень;
- автослюсари заробляли від 22 500 гривень до 33 750 гривень;
- висотники мали доходи від 20 000 гривень до 30 000 гривень;
- ріелтори отримували від 30 000 гривень до 40 000 гривень;

У третьому кварталі значно зросли зарплати для цих спеціалістів:

- зарплати Net-програмістів підскочили з 85 000 гривень до 105 000 гривень;
- медіапродюсери тепер отримують від 25 625 гривень до 40 000 гривень;
- автослюсари зараз заробляють від 30 000 гривень до 43 750 гривень;

- висотники мають зарплати від 25 000 гривень до 31 250 гривень;
- ріелтори заробляють від 40 000 гривень до 50 000 гривень.

Більшість роботодавців, а саме 46 %, наразі не розглядають плани щодо перегляду розміру зарплат своїх працівників у 2024 році. Тим не менше, 30 % опитаних вказали, що планують збільшити оплату праці своїх співробітників до 10 %. Важливо відзначити, що лише 1 % роботодавців передбачають можливість зменшення зарплат у даному році (табл. 3.4):

Таблиця 3.4

Результати опитування на Work.ua у грудні 2023,
1021 учасник опитування, (%)

Які плани вашої компанії щодо перегляду заробітної плати у 2024 році?	
Поки не плануємо перегляд зарплат	46 %
Закладаємо зростання зарплат від 5% до 10%	30 %
Закладаємо зростання зарплат від 10% до 20%	18 %
Закладаємо зростання зарплат від 20% до 30%	3 %
Закладаємо зростання зарплат понад 30%	2 %
Плануємо скорочення зарплат	1 %

Примітка. Складено автором за даними Офіційного сайту Work.ua.

Поза зарплатою, компенсація інших видів винагороди стає ключовим фактором, що зберігає працівників у компанії. У певних випадках, коли конкурентоспроможність за рахунок зарплати обмежена, використання бонусів стає вирішальним. Раніше, Work.ua опитував кандидатів, які переваги, окрім збільшення заробітної плати, були б для них привабливими у компанії. Найпопулярнішими серед них були гнучкий графік роботи, компенсація витрат на освіту та хобі, а також додаткові відпустки.

Роботодавці були опитані про свої плани щодо надання бонусів співробітникам у 2024 році. Шукачам запропонували вибрати до трьох варіантів відповіді або вказати власний варіант (див. Табл. 3.5).

Результати опитування на Work.ua у грудні 2023 р.,
1655 учасників опитування, (%)

Які бенефіти ви плануєте надавати співробітникам у 2024 році?	
Подарунки від компанії	24 %
Гнучкий графік роботи	21 %
Надання техніки для роботи чи компенсація за придбання техніки	15 %
Компенсація навчання чи хобі	13 %
Корпоративна психологічна підтримка	11 %
Медичне страхування	9 %
Додаткові дні відпустки коштом компанії	7 %

Примітка. Складено автором за даними Офіційного сайту Work.ua.

Респонденти вказували різноманітні бонуси, серед яких були: навчання корпоративної англійської мови, безкоштовні обіди, премії за досягнення, надання безкоштовного житла, корпоративні йога-заняття, організація корпоративних заходів, компенсація проїзду, навчання домедичної допомоги, можливість відпочинку за кордоном, корпоративний коуч, організація екскурсій, проведення благодійних та святкових заходів, знижки на послуги компанії. Деякі респонденти також зазначили, що не надають співробітникам жодних додаткових бонусів.

Щодо планів на наступний рік, вони переважно мають позитивний настрій. Тільки 4 % компаній планують скорочення бонусів для працівників, у той час як 24 % респондентів розглядають можливість розширення переліку бенефітів у своїх бюджетах.

Повне масштабне вторгнення вимагає перегляду стратегії залучення осіб до військової служби. Оскільки значна частина військових підрозділів складається з фахівців цивільних професій, таких як екскаваторники, водії, медичний персонал і т. д., військовий рекрутинг переходить на новий рівень. Тепер людина може обирати сферу і напрямок своєї служби. Такий підхід вимагає застосування передових методів цивільного рекрутингу, а перші результати свідчать про його ефективність.

Міністерство у справах ветеранів стверджує, що після завершення війни близько 5 мільйонів людей будуть мати статус ветеранів. Це включає безпосередніх учасників бойових дій. Наше суспільство має завдання адаптувати середовище до потреб кожної з цих осіб. Вже зараз спостерігаються певні позитивні зміни в цьому напрямку: у 2023 році кількість вакансій для ветеранів зростає на 133 %.

За оцінками ВООЗ, кожен четвертий українець може зіткнутися з проблемами з психічним здоров'ям після закінчення війни, включаючи тривогу, стрес та більш серйозні стани. Окрім стресу, спричиненого повномасштабним вторгненням, люди також відчувають страх щодо майбутнього. Ця тенденція відображається в міжнародних дослідженнях. Наприклад, портал Glassdoor в США у своїх прогнозах на 2024 рік визначає страх втрати роботи як один із факторів, який впливатиме на емоційний стан працівників.

Дослідження, проведене на порталі Work.ua, показало, що майже дві третини українських працівників відмовили собі у відпочинку у 2023 році. Навіть ті, хто відпочивав, почуваються виснаженими і відчувають, що їх «вичавлено до краплі». Ця ситуація може призвести до серйозних проблем, таких як вигорання. Інше дослідження Work.ua вказує на те, що майже половина українців знає, що таке вигорання. Проте лише 10 % зверталось за допомогою до свого керівника або спеціаліста з управління персоналом, коли відчували симптоми вигорання.

В багатьох сферах професійної діяльності знання іноземної мови, зокрема англійської, стає важливою конкурентною перевагою або навіть необхідною умовою для працевлаштування. Роль англійської мови посилюється навіть на законодавчому рівні. У червні 2023 року президент вніс до Верховної Ради законопроект, який передбачав надання англійській мові статусу міжнародної.

Згідно з аналізом Work.ua, найбільша кількість вакансій, де вимагається володіння англійською мовою, зосереджена у таких категоріях: «ІТ, комп'ютери, інтернет», «Освіта, наука», «Маркетинг, реклама, PR», «Юриспруденція», «ЗМІ, видавництво, поліграфія».

Специфічні посади, де очікується володіння англійською мовою, включають:

- ІТ-професіонали: програміст, верстальник, вебдизайнер, менеджер проєктів;

- перекладачі та викладачі іноземних мов;
- керівники: фінансовий директор, виконавчий директор;
- маркетологи: копірайтер, SEO-спеціаліст, піарник;
- спеціалісти, що працюють з іноземними суб'єктами чи законодавством: інвестиційний аналітик, менеджер ЗЕД, менеджер з управління екіпажем корабля, податковий консультант.

Декілька років тому робота в галузі ІТ виглядала як ідеальний варіант: можна було перекваліфікуватися з будь-якої професії навіть у зрілому віці, спеціальність можна було вивчити за кілька місяців, а компанії конкурували за таланти. Проте глобальна рецесія заставила зняти рожеві окуляри. У 2023 році великі технологічні компанії, такі як Microsoft, Amazon, Google, змушені були звільнити тисячі співробітників.

Глобальні економічні тенденції вплинули і на Україну: згідно з опитуванням Доц, 42 % працівників виявили страх втратити свою роботу. Дослідження також показало, що за останні 12 місяців 25 % спеціалістів в галузі ІТ були звільнені або їх контракти не були продовжені.

На ринку ІТ-спеціалістів зараз спостерігається надзвичайна конкуренція. Згідно з дослідженням Work.ua, кількість відгуків на одну вакансію у цій галузі перевищує середній рівень ринку праці в 20-30 разів. Найбільше кандидатів зацікавлені у вакансіях, які здаються мають низький вхідний поріг:

- верстальники (рекордна середня кількість відгуків на одну вакансію у 2023 році - 436 відгуків у серпні);
- front-end програмісти (311 відгуків у липні);
- вебдизайнери (165 відгуків у вересні);
- тестувальники (171 відгук у квітні);
- JavaScript-програмісти (95 відгуків у листопаді).

Дискусія про можливість заміщення людей роботами на ринку праці стала актуальною не лише у фантастичних фільмах, а й у реальному житті. Деякі вважають, що штучний інтелект (ШІ) може допомогти людям працювати ефективніше, зменшуючи робочий час. У той же час, деяким компаніям вдається

скорочувати штат працівників та замінювати їх чат-ботами, які працюють на базі ШІ.

У цілому, відношення до технологій на основі штучного інтелекту є різноманітним як серед шукачів роботи, так і серед роботодавців. Недавнє дослідження показало, що 57 % українців ставляться до ШІ з певною обережністю. Також варто згадати, що у 2023 році компанії по всьому світу обмежували використання Chat GPT працівниками.

Один з найвідоміших випадків протистояння між працівниками та технологіями - це справа Гільдії сценаристів у США. Під час страйку, що тривав 148 днів, сценаристи Голівуду вдалося домогтися впровадження кількох важливих вимог, включаючи контроль за застосуванням штучного інтелекту.

На сьогоднішній день можна стверджувати, що штучний інтелект не може замінити більшість професій повністю. Однак люди, які володіють навичками використання сучасних технологій, матимуть перевагу над тими, хто не володіє цими навичками. Опитування, проведене Work.ua, показало, що 33 % роботодавців очікують від кандидатів навичок роботи з штучним інтелектом (табл. 3.6):

Таблиця 3.6

Результати опитування на Work.ua у грудні 2023 р.,
1554 учасники опитування, (%)

Чи очікуєте ви від кандидатів вміння працювати зі штучним інтелектом як одну із необхідних навичок?	
Ні, наша компанія не використовує штучний інтелект у роботі	67 %
Навичка роботи зі штучним інтелектом може бути перевагою при працевлаштуванні	18 %
Так, вимога є, але на окремі посади	8 %
Так, вміння працювати зі штучним інтелектом обов'язкове для більшості співробітників	7 %

Примітка. Складено автором за даними Офіційного сайту Work.ua.

У деяких оголошеннях вакансій на Work.ua роботодавці відкрито зазначають, що використання штучного інтелекту заборонено. Наприклад, у вакансіях для

копірайтерів можна зустріти такий текст: «Тексти, створені за допомогою ChatGPT, не приймаються».

У 2023 році провідні компанії світу активно відновлювали роботу в офісах для своїх працівників. Це відбувалося за допомогою різних підходів, починаючи від впровадження гібридного режиму роботи до надання бонусів тим співробітникам, які відвідували офісні приміщення.

Навіть у світлі відмінностей української реальності від світової, відмова від дистанційної роботи залишається актуальною. Проте підходи роботодавців та погляди шукачів на цю тему суттєво розходяться.

44 % компаній не мають у своєму штаті віддалених працівників, тому для них питання дистанційної роботи не є актуальним. Ще 18 % ще не прийняли рішення щодо своїх планів на 2024 рік. 17 % вже припинили практику віддаленої роботи. Однак 12 % дозволяють працівникам продовжувати працювати онлайн, якщо вони цього бажають. Додатково, 9 % респондентів планують впровадити гібридну форму зайнятості у 2024 році (табл. 3.7):

Таблиця 3.7

Результати опитування на Work.ua у грудні 2023 р.,

1555 учасників опитування, (%)

Чи планує ваша компанія у 2024 році повертати до офісів співробітників, які працюють віддалено?	
У нашій компанії не було віддалених працівників	44 %
Важко відповісти	18 %
Ми вже повернули до офісів віддалених співробітників	17 %
Ні, всі охочі можуть працювати віддалено	12 %
Запровадимо гібридний формат зайнятості	9 %

Примітка. Складено автором за даними Офіційного сайту Work.ua.

Українці виявляють значний інтерес до віддаленої роботи, що відображається у високій конкуренції серед шукачів за цим видом зайнятості, яку регулярно зафіксує Work.ua у своїх дослідженнях ринку праці. Роботодавцям, які

пропонують дистанційну роботу, вдається залучати увагу шукачів у п'ять разів частіше, ніж компаніям, які не надають цю можливість.

Так, можливість працювати віддалено є суттєвою перевагою для шукачів, що підтверджується результатами опитування, проведеного Work.ua. Лише 8 % респондентів виявили бажання працювати в офісі (табл. 3.8):

Таблиця 3.8

Результати опитування на Work.ua у грудні 2023 р.,
1379 учасників опитування, (%)

Чи надасте ви перевагу компанії, яка пропонує дистанційну роботу замість офісу?	
Так, дистанційна робота буде суттєвою перевагою	45 %
Мене влаштовує гібридний формат зайнятості	30 %
Моя професія не передбачає віддалений формат роботи	17 %
Ні, мені більше подобається працювати в офісі	8 %

Примітка. Складено автором за даними Офіційного сайту Work.ua.

Отже, у 2024 році можливість працювати віддалено стане одним із засобів для вирішення проблеми дефіциту кадрів. Варто зазначити, що протягом 2023 року кількість вакансій на Work.ua, які передбачають роботу здалеку, зросла на 39 %.

Отже, український ринок праці наприкінці літа - на початку осені 2023 року - показав значну активність. Спостерігаються позитивні тенденції, такі як збільшення кількості вакансій і заробітних плат. Однак майбутня доля ринку праці значною мірою залежатиме від успіхів Збройних сил України.

Висновки до розділу 3

Зауважується, що глобальна економіка тільки почала відновлюватися після відліку, спричиненого пандемією COVID-19. Прогнозується, що у 2024 році рівень безробіття в світі трохи збільшиться: хоча він залишиться на рівні 5,8 %, але зросте кількість людей, які залишаться без роботи, і ця цифра досягне 211 мільйонів осіб.

Неофіційна зайнятість залишається на високому рівні. У 2022 році понад половина працездатного населення світу, а саме 58 %, працювала неофіційно, що становить близько 2 мільярдів людей з нестабільними робочими місцями. Більшість з цих працівників не мають доступу до соціального захисту.

До початку пандемії тривав процес повільного зниження рівня неформальної зайнятості, який становив 57,8 % у 2019 році. Проте початок пандемії у 2020 році призвів до надмірного скорочення робочих місць для неформальних працівників, особливо жінок. Часто неформальна зайнятість стає останньою можливістю для заробітку на проживання, що примушує все більше людей приймати низькооплачувану роботу і позбавляє їх належного соціального захисту.

Відновлення продуктивності праці було помітним у 2021 році, коли вона зросла на 2,4% після різкого спаду у 2020 році через пандемію COVID-19. У 2022 році темпи зростання продуктивності праці сповільнились і становили лише 0,5 %. Проте сповільнення продуктивності сталося ще до виникнення пандемії COVID-19. Це викликає тривогу, оскільки зростання продуктивності, є ключовим фактором для розв'язання сьогоденних проблем, таких як низька купівельна спроможність, добробут і екологічна стійкість.

Слід зауважити, що майже половина робочої сили на ринку праці працює як самозайняті. Дослідження показали, що у 2020 році за кожен долар, зароблений чоловіком у формі трудового доходу, жінки заробили лише 52 центи. В країнах з низьким і нижчим за середній рівнями доходів гендерна нерівність у трудових доходах є ще більшою, оскільки жінки заробляють 33 центи та 29 центів на долар відповідно.

Отже, важливо скерувати зусилля на вирішення нагальних проблем, таких як створення робочих місць, зменшення неофіційної зайнятості, підвищення продуктивності праці, забезпечення працевлаштування молоді та досягнення гендерної рівності. Політики, роботодавці, працівники та громадські організації повинні співпрацювати для забезпечення стійкого та інклюзивного відновлення. Це може включати інвестиції в освіту та професійну підготовку, посилення систем соціального захисту, підтримку гідної праці та сприяння гендерній рівності.

ВИСНОВКИ

Під впливом інформаційно-комп'ютерних технологій виникає новий цифровий сегмент на світовому ринку праці, який характеризується цифровою зайнятістю, цифровими соціально-трудовами відносинами та цифровою інфраструктурою. Однак це також призводить до проблем безробіття у національних економіках. Впровадження цифрових технологій на робочих місцях перетворює попит на робочу силу і призводить до зростання безробіття, особливо через неефективність ринку праці, включаючи його інституційну структуру. Тим не менш, за допомогою новітніх цифрових форм зайнятості можна знизити рівень безробіття на глобальному ринку праці.

У ситуації інформатизації економіки поширюється явище технологічного безробіття, коли працівники втрачають свої робочі місця через заміщення їхніх обов'язків цифровими технологіями. Крім цього, їхні професійні навички, які часто є базовими цифровими, втрачають актуальність на ринку праці. Це може бути ілюстровано за допомогою розповсюдження банківських терміналів, касових терміналів для продажу квитків, онлайн-платформ для бронювання готелів і автомобілів, а також електронних перекладачів і професійних пошукових систем.

Рівень безробіття загалом визначається кожним з наведених аспектів, його значення постійно змінюється і великою мірою залежить від стану кожної національної економіки.

Проте, без адаптації ринку праці до умов глобалізації економіки в епоху цифрової революції 4.0, усі ці процеси втрачають сенс. У сфері інформаційної економіки взаємодія людей відбувається за допомогою ІКТ шляхом:

- розповсюдження інформаційних потоків у просторі;
- збір та обробка вхідної інформації;
- пряма обмін інформацією між учасниками економіки.

Зростаюча популярність гнучкої зайнятості відкриває більше можливостей для самореалізації, але вона також призводить до підвищених вимог до освіти та кваліфікації працівників. На сучасному ринку праці все більше цінують висококваліфікованих спеціалістів.

На глобальному ринку праці все ще домінують працівники з низьким і середнім рівнем кваліфікації, які складають 45 % і 37 % відповідно. Водночас лише 18% становлять висококваліфіковані спеціалісти. Проте цей показник суттєво варіюється в різних регіонах: від 40 % в європейських країнах до 10 % в Африці.

Важливо відзначити, що спостерігається стійка тенденція до зростання частки висококваліфікованих працівників у структурі зайнятих усіма країнами. Останнім часом процеси цифровізації економіки сприяють глибокому проникненню національних економік та формуванню глобального цифрового економічного простору. Це відкриває шлях для розвитку нового типу зайнятості - цифрового. Цей вид зайнятості включає в себе використання цифрових технологій на всіх етапах праці та формування соціально-трудоких відносин між учасниками ринку праці за допомогою цих технологій.

Цифрова зайнятість відноситься до гнучких форм зайнятості та має всі характеристики, що притаманні цьому типу роботи, такі як гнучкий графік, віддалене робоче місце, відсутність тривалих трудових контрактів і низький рівень соціального захисту працівників. Проте така форма зайнятості надає працівнику значні можливості для самореалізації, оскільки він може самостійно вибирати роботу, час і частоту отримання замовлень. Розуміючи це, важливо враховувати, що високий рівень професійної кваліфікації та унікальність працівника підвищують його конкурентоспроможність на глобальному ринку праці.

Цифрова зайнятість також принесла іншу важливу перевагу - глобальну мобільність, яка розширює можливості як для роботодавців, так і для працівників. Завдяки цифровим технологіям ринок праці став справді глобальним. Будь-яка особа, яка має доступ до Інтернету, може бути частиною цього глобального цифрового ринку праці. Цифровий працівник може знаходити роботу у будь-якому

місті або країні, не змінюючи своє місце проживання, і головне - отримувати гідну оплату за свою працю.

Отже, хоча не всі учасники ринку праці виявляють бажання використовувати інформаційні технології у своїй діяльності, важливо зауважити, що вплив процесу інформатизації на світовий ринок праці постійно зростає. Використання цифрових технологій породжує нові типи взаємин між працівниками та роботодавцями. Крім того, завдяки інформатизації можна збільшити кількість працевлаштованих у різних країнах.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX.
2. Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» від 05.11.2015 р. № 761-VIII.
3. Азьмук Н.А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації: монографія. Київ: Знання, 2019. 335 с.
4. Близнюк В. Ринок праці та професійна освіта в умовах цифровізації економіки. Конкурентоспроможність вищої освіти України в умовах інформаційного суспільства: збірник тез I Міжнародної науково–практичної конференції 9 листопада 2018 р.: Чернігів. нац. технол. ун-т., 2018. С. 23–25.
5. Близнюк В., Яценко Л. Особливості розвитку ринку праці в умовах становлення «нової економіки». 2021.
6. Бречко О. В., 2020. Детермінанти цифрової трансформації національної економіки. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2020. Вип. 4. С. 7–24. URL: <http://visnykj.wunu.edu.ua/index.php/visnykj/article/view/1182>.
7. Варламова М. Л. Основні тенденції діджиталізації у глобальному вимірі. Галицький економічний вісник. Т: ТНТУ. 2020. Том 63. № 2. С. 251–260.
8. Водянка Л.Д., Скуляк В. М., Сторцун К. М., Чуса Г. І. Трансформація трудового законодавства України в умовах коронакризи. Економіка та держава. 2021. № 6. С. 78–81.
9. Дергачова, Г. М., Колешня Я. О., 2020. Цифрова трансформація бізнесу: сутність, ознаки, вимоги та технології. Економічний вісник НТУУ «КПІ» : збірник наукових праць. № 17. С. 280–290. DOI : <https://doi.org/10.20535/2307-5651.17.2020.216367>.

10. Дєєва Н. Е., Делейчук В.В. Механізми залучення інвестицій емітентами в умовах розвитку цифрової економіки. Молодий вчений. № 3 (2). 2018. С. 653-659. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_3%282%29__60. (дата звернення 20.01.2020).
11. Звіт про цифрову економіку. 2019: створення цінності та захоплення: наслідки для розвитку країни. Женева : ООН, 2019. 172 с. URL: https://unctad.org/system/files/official-document/der2019_en.pdf.
12. Капінос Г.І. Ларіонова К.Л. «Ринок праці в умовах масштабної трансформації економіки України: генезис і перспективи розвитку». Проблематика та інноваційна парадигма розвитку економіки, бізнесу та інжинірингу : матеріали І Міжнародної науково-практичної дистанційної конференції (м. Хмельницький, 11-12 лист. 2021 р.). ХНУ, 2021. С. 228-231.
13. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. Соціально-трудова відносини: теорія та практика. 2018. № 1. С. 6-33.
14. Колот А. М., Герасименко О. О. Покоління Z і соціально-трудова платформа «праця 4.0»: імперативи взаємодії. Демографія та соціальна економіка. 2020. № 2. С. 103-138.
15. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики №117. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_016.
16. Круглов В . Державна політика трансформації ринку праці: виклики цифрової епохи. Науковий вісник: Державне управління. 2021. №1 (7). С. 140–161.
17. Круглов В., Латинін М., Горбань А., Петров А. Державно-приватне партнерство в кібербезпеці. Праці семінару EUR. 2020. № 2654. Р. 619–628.
18. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21>.
19. Лавриненко Л. М. Тенденції трансформації сучасного ринку праці. Збірник наукових праць ЛОГОΣ. 2021. С. 41-42. URL: <https://doi.org/10.36074/logos-05.02.2021.v1.11>.

20. Новак, І. М. Трансформація менеджменту персоналу в цифровій екосистемі організації. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку: зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 11–12 листопада 2020 р. Київ : КНЕУ, 2021. С. 218–220.
21. Обелець, Т. В., 2020. Сучасні тенденції трансформації ринку праці. Ефективна економіка. № 5. DOI : 10.32702/2307-2105-2020.5.104.
22. Офіційний сайт ГС “ХАЙ-ТЕК ОФІС УКРАЇНА”. URL: <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>. (дата звернення 10.01.2020).
23. Офіційний сайт Європейської служби статистики. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>(дата звернення 10.01.2020).
24. Панькова О., Іщенко О., Касперович О. Сфера праці та зайнятість в умовах цифрової трансформації: пріоритети для України в контексті глобальних трендів і становлення індустрії 4.0. Економіка промисловості. 2020. Вип. 2(90). С. 133–160.
25. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Диспропорції соціально-економічного розвитку в умовах цифровізації: проблеми та ризики для ринку праці України. Ринок праці та зайнятість населення. 2019. Вип. 3(59). С. 35–443.
26. Петрова, І. Л., Балика, О. Г., Качан, Г. М., 2020. Цифрова економіка та поява цифрової зайнятості. Social and Labour Relations: Theory and Practice. Volume 10, Issue 2. P. 10–20. DOI : [http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10\(2\).2020.02](http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10(2).2020.02).
27. Пищуліна О.М. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детерсінанти: доповідь. Центр Разумкова. Київ. Жовтень 2020. 274 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf.
28. Рівень безробіття в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/2021/>.
29. Рівень безробіття в Україні та Європі 2021 – порівняння країн. URL: <https://ua.europa.jobs/artriven-bezrobittia-w-ukraini-ta-ewropi-2021-porivniannia-krain/>.
30. Румянцев А.П., Ковбич Т.К. Вплив демократизації вітчизняної виборчої системи на стримання еміграційних настроїв робочої сили / А.П. Румянцев, Т.К.

Ковбич // Зарубіжний науковий мультидисциплінарний журнал «Sciences of Europe» Чехія, Прага. 2022. – випуск №97 (97) – С. 18-25.

31. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у 2021 році. Державна служба зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infodata/sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz__0.pdf.

32. Скоробогатова Н. Є. Концептуальні засади формування сталого розвитку суспільства в контексті Індустрії 4.0. Економічний вісник НТУУ «КПІ». 2019. С. 388-400. DOI: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.16.2019.182748>.

33. Соколов В.М., Мусіюк І.О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. Бізнес Інформ. 2020. №10. С. 143-148. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-143-148>.

34. Стіллман Д., Стіллман Й. Покоління Z на роботі / пер. з англ. І. Гоял. Харків: Фабула, 2019. 304 с.

35. Туль С. І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство». 2019. Вип. 23. Ч. 2. С. 100–105.

36. Туль С. І. Стан і перспективи розвитку діджиталізованого ринку праці в Україні. Бізнес Інформ. 2019. № 7. С. 182–189. (Index Copernicus та інші) (0,6 д.а).

37. Туль С. І. Сучасні методики інтегральної оцінки діджиталізації світової економіки та ринку праці. Причорноморські економічні студії. 2019. Вип. 42. С. 12– 18.

38. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти, 2020. Центр Разумкова. Київ: Видавництво «Заповіт». 274 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf 76.

39. Черьомухіна О., Чалюк Ю., Кириленко В. Сучасний вимір ринку праці в умовах цифровізації. 2021. Економіка та суспільство. Вип. 34. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1039/996>. (дата звернення: 19.01.2023).

40. Шкурупій О. В., Дейнека Т. А., Туль С. І. Формування ключових компетенцій і навичок у підготовці фахівців покоління Z. Якість вищої освіти: компетентнісний підхід у підготовці сучасного фахівця : матеріали XLIII міжнар. наук.-метод. конф., 14–15 листопада, 2018 р. Полтава: ПУЕТ, 2018. С. 171–172.
41. Шлях економічного зростання України: технологічне оновлення. Світовий банк. Вашингтон, 2019. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32814>.
42. Юровицький Я. О., Шкурат М. Є. Трансформація сучасного ринку праці в умовах цифрових трансформацій економіки. Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка. 2023. Вип. 25. С. 128–134. DOI 10.34079/2226-2822-2023-13-25-128-134.
43. Bessen J., Goos M., Salomons A., Berge W. Automation: A Guide for Policymakers. Economic Studies at Brookings Institution: Washington, DC, USA, 2020.
44. Casey M. Automation and labor market institutions. URL: <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/01/14/automation-and-labor-market-institutions>. (дата звернення: 19.01.2023).
45. Cedefop. Automation risk in the EU labour market. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/automation_risk_in_the_eu_labour_market.pdf (дата звернення: 19.01.2023).
46. Cedefop. Skill intelligence. Automation risk for occupations. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/automation-risk-occupations#1> (дата звернення: 19.01.2023).
47. Central Intelligence Agency [Electronic resource]. – Mode of access : <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>.
48. EM-DAT: The International Disaster Database [Electronic resource]. – Mode of access : www.em-dat.net.
49. Employment and Social Developments in Europe. Addressing labour shortages and skills gaps in the EU. 2023. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26989&langId=em>.

50. Eurofound. Employment impact of digitalization. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/employment-impact-of-digitalisation>. (дата звернення: 19.01.2023).

51. Europe 2020: a European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. URL: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>. (дата звернення 20.01.2020).

52. Grassano, N., Hernandez Guevara, H., The impact of Covid19 on top R&D investors: first insight into 2021 EU Industrial R&D Investment Scoreboard data. European Commission. 2021. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC125712>.

53. Illesy M., Huszar A., Mako C. Technological Development and the Labour Market: How Susceptible Are Jobs to Automation in Hungary in the International Comparison? Societies, 2021. Vol. 11(3). P. 1-15.

54. ILO. World Employment and Social Outlook Trends 2023. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf.

55. Jaimovich N., Saporta-Eksten I., Siu H., Yedid-Levi Y. The Macroeconomics of Automation: Data, Theory, and Policy Analysis. Journal of Monetary Economics. 2021. Vol. 122. P. 1–16.

56. McKinsey Global Institute. How will automation affect jobs, skills, and wages? URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/how-will-automation-affect-jobs-skills-and-wages>. (дата звернення: 19.01.2023).

57. McKinsey. Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>. (дата звернення: 19.01.2023).

58. Novikova O., Pankova O., Chaliuk Y., Kasperovich O. The Potential of Digitalisation and Social Dialogue in Ensuring Post-Pandemic Labour Market

Sustainability: Priorities for Ukraine. Studies of Transition States and Societies, 2021. Vol. 13(2). P. 70–85.

59. OECD. Social Protection in the Face of Digitalization and Labour Market Transformations. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/3f4ef6f1-en/index.html?itemId=/content/component/3f4ef6f1-en>. (дата звернення: 19.01.2023).

60. Talentguard. Reskilling and Upskilling: A Strategic Response to Changing Skill Demands. URL: <https://www.talentguard.com/blog/reskilling-upskilling-strategic-response-changing-skill-demands>. (дата звернення: 19.01.2023).

61. WEF. The future of jobs. Report 2020. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf. (дата звернення: 19.01.2023).

62. WIPO. Global Innovation Index 2023 Innovation in the face of uncertainty URL: <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2023-en-main-report-global-innovation-index-2023-16th-edition.pdf>.

63. World Development Report 2023 (WDR2023). Understanding who moves, where to, and why. World Bank, Washington, DC. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/c5bdd4c6-df9a457d-8f30-4b373749f720/content>.

64. World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf.