

Хмельницький національний університет
Факультет міжнародних відносин і права
Кафедра міжнародних економічних відносин

ДИПЛОМНА РОБОТА

магістр

Освітній рівень

Галузь знань 29 Міжнародні відносини
Шифр і назва галузі знань

Спеціальність 292 Міжнародні економічні відносини
Шифр і назва спеціальності

Освітня програма Міжнародні економічні відносини

на тему: «Трансформація світового ринку праці в умовах
діджиталізації»

Виконав: студент 2 курсу, група МЕВм -21-1 _____ Д.О. Кравченко
Підпис Ініціали, прізвище

Керівник: к.е.н., доцент _____ В.М. Лисак
Підпис, дата Ініціали, прізвище

До захисту допускаю:
Зав. кафедри МЕВ д.е.н., професор _____ Д.М. Васильківський
Підпис, дата Ініціали, прізвище

_____ 2022 р.

Хмельницький, 2022

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота студента на тему: «Трансформація світового ринку праці в умовах діджиталізації».

містить 90 сторінок, 10 таблиць, 18 рисунків, список літератури з 64 найменуваннями.

Мета дипломної роботи: є розвиток теоретичних засад дослідження трансформації світового ринку праці, а також ефективної інтеграції українського ринку праці до процесу діджиталізації.

Завдання роботи:

- визначити сутність діджиталізації як визначальної передумови розвитку глобальної економіки;
- дослідити еволюцію світового ринку праці, що відбувається під впливом формування цифрової економіки;
- оцінити стан і перспективи розвитку діджиталізованого ринку праці України.

Об'єкт дослідження: процес трансформації світового ринку праці в умовах діджиталізації.

Предмет дослідження є умови, чинники та механізм трансформації світового ринку праці в умовах діджиталізації економіки.

Інструментарій: праці вітчизняних і закордонних учених, законодавчі і нормативні акти України, підручники, монографії, методичні рекомендації.

Ключові слова: глобалізація, глобальна цифрова екосистема, діджиталізація, діджиталізований ринок праці, Індекс діджиталізації ринку праці.

ANNOTATION

Degree work of the student on «Transformation of the World Labor Market under the Conditions of Digitalization».

contains 90 pages, 10 tables, 18 drawings, a list of literature of 64 titles.

The purpose of the thesis: development of theoretical ambush for the transformation of the light market of practice, as well as the effective integration of the Ukrainian market of practice to the process of digitalization.

Tasks of work::

- designate the essence of digitalization as the initial rethinking of the development of the global economy;
- continue the evolution of the world market of practice, which is under the influence of the influx of digital economy;
- evaluate the state and prospects for the development of the digitalized market in Ukraine.

Object of research: the process of transformation of the light market practice in the minds of digitalization.

The subject of the study: mind, officials and the mechanism of transformation of the light market in the minds of the digitalization of the economy.

Subject of research: work of clerical and out-of-the-way scientists, legislators and normative acts of Ukraine, assistants, monographs, methodological recommendations.

Keywords: globalization, global digital ecosystem, digitalization, digitalized labor market, Labor Market Digitalization Index.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	10
1.1. Діджиталізація як визначальна передумова розвитку глобальної економіки.....	10
1.2. Еволюція світового ринку праці під впливом формування цифрової економіки.....	18
1.3. Секторальні зміни світової економіки та структурні трансформації ринку праці в аспекті інтелектуалізації суспільної діяльності.....	24
Висновки до розділу 1.....	29
РОЗДІЛ 2. ТРАНСФОРМАЦІЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ ЯК РЕЗУЛЬТАТ ТЕХНОЛОГІЗАЦІЇ ТА ІНФОРМАТИЗАЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ.....	31
2.1. Особливості трудової діяльності в умовах формування діджиталізованого ринку праці.....	31
2.2. Виникнення нових форм організації праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці.....	38
2.3. Геоекономічні тенденції діджиталізації економіки та світового ринку праці.....	47
Висновки до розділу 2.....	53
РОЗДІЛ 3. ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ ЯК ЧИННИК ПОДОЛАННЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ НА СВІТОВОМУ РИНКУ ПРАЦІ.....	55
3.1. Проблеми глобалізованого ринку праці та можливості їх вирішення в умовах діджиталізації економіки.....	55
3.2. Сформованість діджиталізованого ринку праці країн.....	60
3.3. Стан і перспективи розвитку діджиталізованого ринку праці в Україні.....	66
Висновки до розділу 3.....	74
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79
ДОДАТКИ.....	85

ВСТУП

Актуальність теми. Цифрова економіка за природою свого походження наділена глобальним змістом. Діджиталізація є одним із визначальних драйверів трансформації світового ринку праці. Використання цифрових технологій у бізнес-операціях змінює форми та способи зайнятості, впливає на появу нових професій і спеціальностей, спрощує процедуру пошуку роботи, надає компаніям доступ до широкого пулу висококваліфікованих спеціалістів через електронні біржі праці, фріланс- або краудсорсинг-платформи. Діджиталізація ринку праці створює для суспільства позитивний економічний ефект, оскільки сприяє зменшенню суспільно необхідного часу та економії ресурсів (передусім трудових, а також фінансових і матеріальних). Також діджиталізований ринок праці забезпечує соціально-демографічний ефект, надаючи можливості для реалізації потенціалу знань, навичок і вмінь незалежними самозайнятими професіоналами. Крім того, діджиталізація світового ринку праці дозволяє вирішити ряд суспільно значущих проблем. Ними є: скорочення рівня безробіття, передусім серед молоді, створення робочих місць, зменшення соціальної напруги у депресивних регіонах різних країн світу тощо. Проте вплив цифрових технологій на трансформацію робочих місць та появу нових професій є нерівномірним в усьому світі. Ступінь діджиталізації праці залежить від рівня розвитку країни, структури її економіки, якості освіти робочої сили та можливості швидкої адаптації до змін, що відбуваються на сучасному світовому ринку праці.

Ступінь наукової розробки. Дослідження діджиталізації глобальної економіки, складовою якої є сфера трудових відносин, відображені у працях багатьох іноземних і вітчизняних науковців. Серед них: Ю. Бажал, І. Бакушевич, Р. Болдуїн, А. Гриценко, О. Гусєва, Т. Дейнека, М. Кесслер, С. Легомінова; Л. Лігоненко, Д. Лук'яненко, О. Москаленко, Дж. Мур, Ф. Начіра, Т. Окс, В. Омельченко, Т. Орехова, Ю. Ріман, Д. Родрік, А. Субраманіан, В. Скуотто, Т. Фрідман, К. Шваб, Г. Швиданенко й ін. Значний внесок у дослідження трансформації світового ринку праці зробили

Н. Берепут, А. Берк, Дж. Гелбрейт, А. Колот, С. Ковальчук, К. Купч, Дж. Месенджер, Г. Стендінг, Я. Столярчук, Д. Сторрі, Р. Фріман, І. Хаджинов, У. Хьюс, Дж. Фрайд та ін. Дослідженню секторальних змін світової економіки в аспекті інтелектуалізації суспільної діяльності присвячені роботи Д. Белла, Л. Едвінссона, К. Кларка, О. Тоффлера, Ж. Фураст'є, Н. Фута, П. Хетта, О. Шкурупій та ін. Проблема кризових явищ у сфері зайнятості представлена у працях В. Антонюк, Дж. Бессена, Д. Богині, М. Брейна, М. Дертузоса, Е. Лібанової, Дж. Ріфкіна, М. Форда, П. Фогеля. Аспекти трансформації ринку праці в Україні відображені у дослідженнях О. Грішнєвої, С. Гринкевич, О. Говорухи, О. Дороніної, М. Кримої, С. Кулеша, О. Карпенко, Л. Шаульської, Н. Якимової, М. Ярової та ін.

Аналіз наукових досліджень з цієї проблематики свідчить про те, що проблема трансформації світового ринку праці в умовах діджиталізації є актуальною, але вивченою лише частково.

Метою дипломної роботи є розвиток теоретичних засад дослідження трансформації світового ринку праці та розробка науково-практичних рекомендацій щодо оцінки рівня діджиталізації національних ринків праці, а також ефективної інтеграції українського ринку праці до процесу діджиталізації глобальної економіки.

Для досягнення зазначеної мети було поставлено та вирішено такі завдання:

- визначити сутність діджиталізації як визначальної передумови розвитку глобальної економіки;
- дослідити еволюцію світового ринку праці, що відбувається під впливом формування цифрової економіки;
- проаналізувати секторальні зміни світової економіки та структурні трансформації ринку праці в аспекті інтелектуалізації суспільної діяльності;
- виокремити гео економічні тенденції діджиталізації економіки та світового ринку праці;
- визначити зміст і підходи до вирішення проблем глобалізованого ринку праці в умовах діджиталізації економіки;
- здійснити оцінку сформованості діджиталізованого ринку праці країн;
- оцінити стан і перспективи розвитку діджиталізованого ринку праці

України.

Об'єктом дослідження є процес трансформації світового ринку праці в умовах діджиталізації.

Предметом дослідження є умови, чинники та механізм трансформації світового ринку праці в умовах діджиталізації економіки.

Методи дослідження. Теоретичною та методичною основами дослідження є положення економічної теорії, теорій міжнародних економічних відносин, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених з проблем глобалізації та діджиталізації світового господарства.

Методичною основою дослідження є використання системи методів, що забезпечують концептуальну єдність роботи – діалектичного методу наукового пізнання, а також загальнонаукових методів дослідження, серед яких: *історико-логічний* – для аналізу еволюції світового ринку праці під впливом технологізації та глобалізації економіки; *наукової абстракції, аналізу й синтезу, системного узагальнення* – для формування системного уявлення про секторальні зміни світової економіки та структурні трансформації ринку праці, узагальнення проблем глобалізованого ринку праці; *системно-структурний* – для формування моделі глобальної цифрової екосистеми та моделювання діджиталізованої екосистеми ринку праці України.

Інформаційною основою 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), 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».

Апробація результатів дослідження. Основні висновки, положення і результати роботи оприлюднені на Міжнародній студентській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми та перспективи розвитку

міжнародних економічних відносин за умов поглиблення євроінтеграційних процесів» (м.Хмельницький, 25 листопада 2021 р.).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, містить 90 сторінок тексту, 18 рисунків, 10 таблиць. Список джерел включає 64 найменування літератури.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Діджиталізація як визначальна передумова розвитку глобальної економіки

Діджиталізація є одним із найбільш складних, комплексних і малодосліджених процесів трансформації глобальної економіки. Активне використання цифрових технологій для обробки, зберігання і трансляції інформації сприяє діджиталізації бізнес-операцій, поширенню міжнародної електронної комерції, створенню електронних урядових структур, формуванню діджиталізованого світового ринку праці. Явище діджиталізації стосується не тільки цифрових пристроїв, а й праці людей, активно залучених у взаємодію з цифровими технологіями.

Термін «діджиталізація» широко використовується в сучасних дослідженнях, хоча точне визначення є предметом численних дискусій. Консалтингова компанія, що спеціалізується на маркетингових дослідженнях галузі інформаційних технологій, «Gartner» [1] під «діджиталізацією» розуміє процес переходу до організації цифрового бізнесу на основі використання цифрових технологій для зміни бізнес-моделі з метою надання нових можливостей для отримання прибутку та створення цінності. Організація економічного співробітництва та розвитку (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) [2] визначає термін «діджиталізація» як процес взаємопов'язаного використання даних і цифрових технологій, що сприяє появі нових або зміні існуючих видів діяльності. У дослідженні Міжнародного валютного фонду (International Monetary Fund, IMF) [3] зазначається, що діджиталізація охоплює широкий спектр нових способів застосування інформаційних технологій у бізнес-моделях, які трансформують економіку та суспільство. Т. Окс і Ю. А. Ріман [4] розглядають діджиталізацію як інтеграцію цифрових технологій у повсякденне життя шляхом перенесення у цифровий формат усього, що можна діджиталізувати. В. Скуотто, Ф. Серравалле, А. Мюррей і

М. Віассоне [5] визначають поняття «діджиталізація» як процес упровадження цифрових технологій для зміни бізнес-моделі з метою отримання вигоди від використання нових, передових технологій, що обробляють гігантський цифровий потік інформації в рамках динамічної цифрової мережі.

Професор міжнародної економіки Женевського інституту міжнародних відносин та розвитку Р. Болдуїн [15] виокремлює такі етапи становлення глобальної економіки: «Глобалізація 1.0» (до 1914 р.), «Глобалізація 2.0» (починаючи з 1945 р.), «Глобалізація 3.0» (починаючи з 1970 р.), «Глобалізація 4.0» (наш час). Президент Всесвітнього економічного форуму К. Шваб [18; 19] систематизує промислові революції так: перша промислова революція (1760–1840 рр.) – початок використання енергії води та пару для механізації виробництва, друга промислова революція (1870–1914 рр.) – поширення електроенергії та становлення масового виробництва, третя – (1960–1990 рр.) – застосування електроніки й інформаційних технологій для автоматизації виробництва, четверта – революція (2000 р. – наш час) – запровадження мобільного Інтернету, цифрових датчиків, штучного інтелекту (рис.1.1).

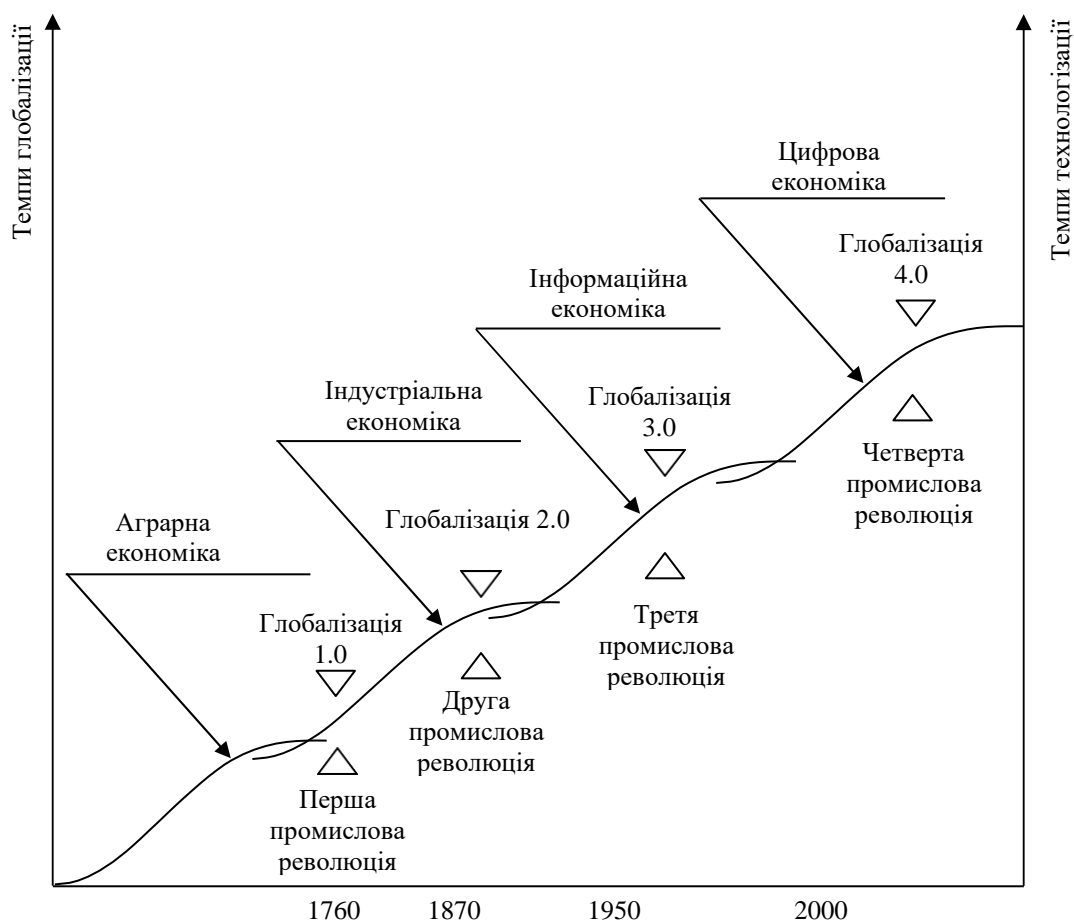


Рисунок 1.1 – Еволюція світової економічної системи

Перехід від аграрної економіки до індустріальної датується приблизно 1760 р. Перша промислова революція, що довела економічну ефективність заміни ручної праці механічною, заснованою на використанні енергії води, фактично стала моментом початку нової ери розвитку людства – етапу становлення індустріальної економіки.

Використання широкопasmового доступу до мережі Інтернет є одним із ключових чинників, що впливають на діджиталізацію глобальної економіки. За даними звіту Міжнародного союзу електрозв'язку «Вимірювання інформаційного суспільства, 2021» (Measuring the Information Society Report 2021) станом на кінець 2021 р. 51,2 % населення світу або 3,9 млрд людей, користувались Інтернетом [20]. У розвинених країнах 80,9 % населення мають підключення до мережі Інтернет, що відповідає рівню насиченості. У 2021 р. найбільша частка Інтернет-користувачів була зареєстрована у Північній та Західній Європі (90 % населення) [18]. Водночас у країнах, що розвиваються, лише 45,3 % населення користуються Інтернетом, це свідчить про невисокий рівень діджиталізації економіки та суспільного життя в цілому у цих країнах (рис. 1.2) [20]. У 47-ми найменш розвинених країнах світу (НРК) темпи поширення доступу до мережі Інтернет відносно низькі, а саме чотири з п'яти осіб (80 %) не користуються Інтернетом.

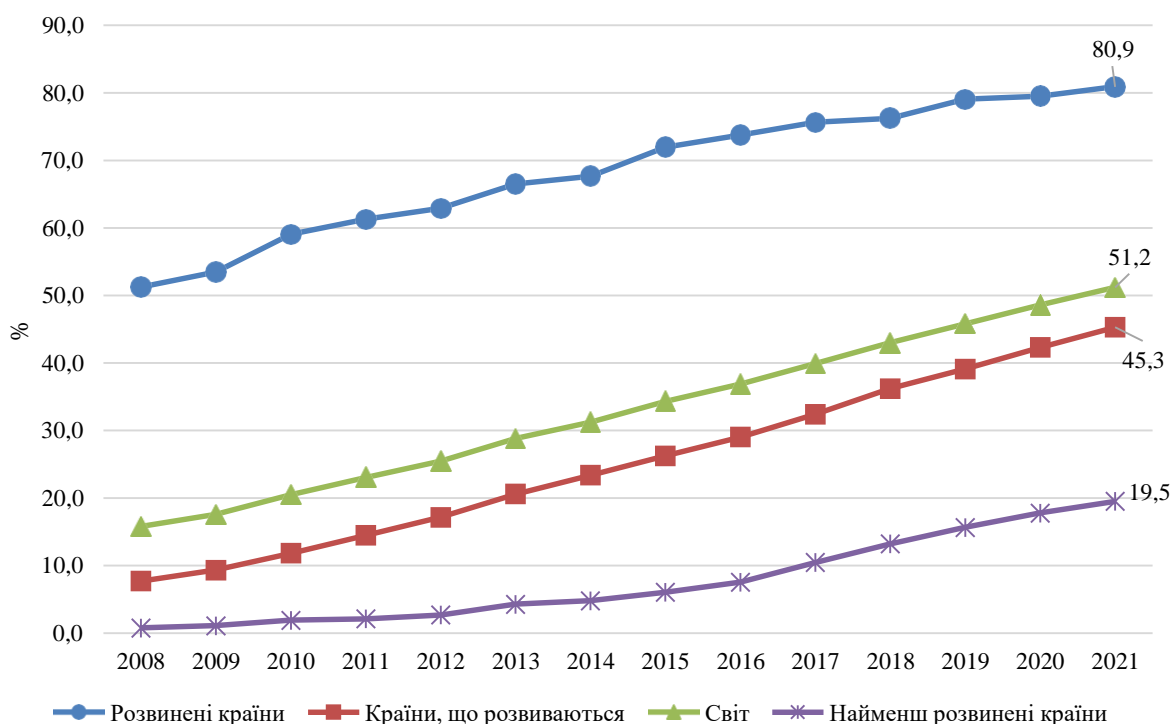


Рисунок 1.2 – Частка населення, що користується Інтернетом, за групами країн за рівнем розвитку, %, 2008–2021 рр.

За період 2018–2021 рр. спостерігалось зростання частки домогосподарств, що мають доступ до мережі Інтернет, із 20 до майже 60 %. Нині у світі менше 50 % домогосподарств мають вдома комп'ютер, підключений до мережі Інтернет, проте значна кількість домогосподарств використовують інші технологічні пристрої для доступу до мережі Інтернет: ноутбуки, мобільні телефони, планшети. У 2017 р. 75,0 % населення різних країн світу мали мобільний телефон, але в НРК частка такого населення становила 56 %. Зростання чисельності нових користувачів інтернет-послуг відбулось за рахунок зниження цін на смартфони та тарифні плани мобільного зв'язку, що стали доступними широкому колу населення. У 2017 р. понад 200 млн осіб вперше придбали мобільний пристрій.

Нові технологічні досягнення в таких сферах, як штучний інтелект, робототехніка, Інтернет речей, автономні транспортні засоби, 3D-друк, нанотехнології, біотехнології, матеріалознавство, зберігання енергії і квантові обчислення створюють можливості для розвитку тих країн світу, населення яких пов'язане мобільними пристроями з безпрецедентною обчислювальною потужністю, високою ємністю зберігання даних і доступом до знань. У наш час найбільшу вигоду від четвертої промислової революції отримує населення високорозвинених країн, які мають доступ до цифрових технологій, що підвищують ефективність праці та спрощують повсякденне життя. Більшість операцій, пов'язаних з організацією бізнесу (ведення переговорів з клієнтами, управління проектами, продаж і доставка товарів) та дозвілля (замовлення таксі, бронювання квитків, придбання товарів, прослуховування музики, перегляд фільмів), відбувається в основному дистанційно. У майбутньому четверта промислова революція буде сприяти довгостроковому економічному зростанню переважної більшості країн світу за рахунок зниження транспортних і комунікаційних витрат, ефективної організації логістики та глобальних ланцюжків поставок, зниження витрат, пов'язаних з організацією міжнародної торгівлі, яка буде відбуватись через електронні торгові майданчики, що стимулюватиме вихід на нові ринки.

Стадія «Глобалізація 4.0» є сучасним етапом глобального економічного розвитку. Переважна більшість вчених розглядають «Глобалізацію 4.0» як період гіперглобалізації, що характеризується кардинальними змінами в обсягах,

масштабах і темпах поширення економічної, культурної і політичної глобалізації.

Під глобальною цифровою екосистемою слід розуміти сукупність взаємодій і взаємних впливів інституціональної, ринкової, бізнес-, соціоекосистем через використання цифрових технологій, які забезпечують передачу даних, їх зберігання та обробку, а також супроводження необхідних функцій і процесів для досягнення комерційної або суспільнозначимої мети. Утворення глобальної цифрової екосистеми представлено нами як модель (рис. 1.3).

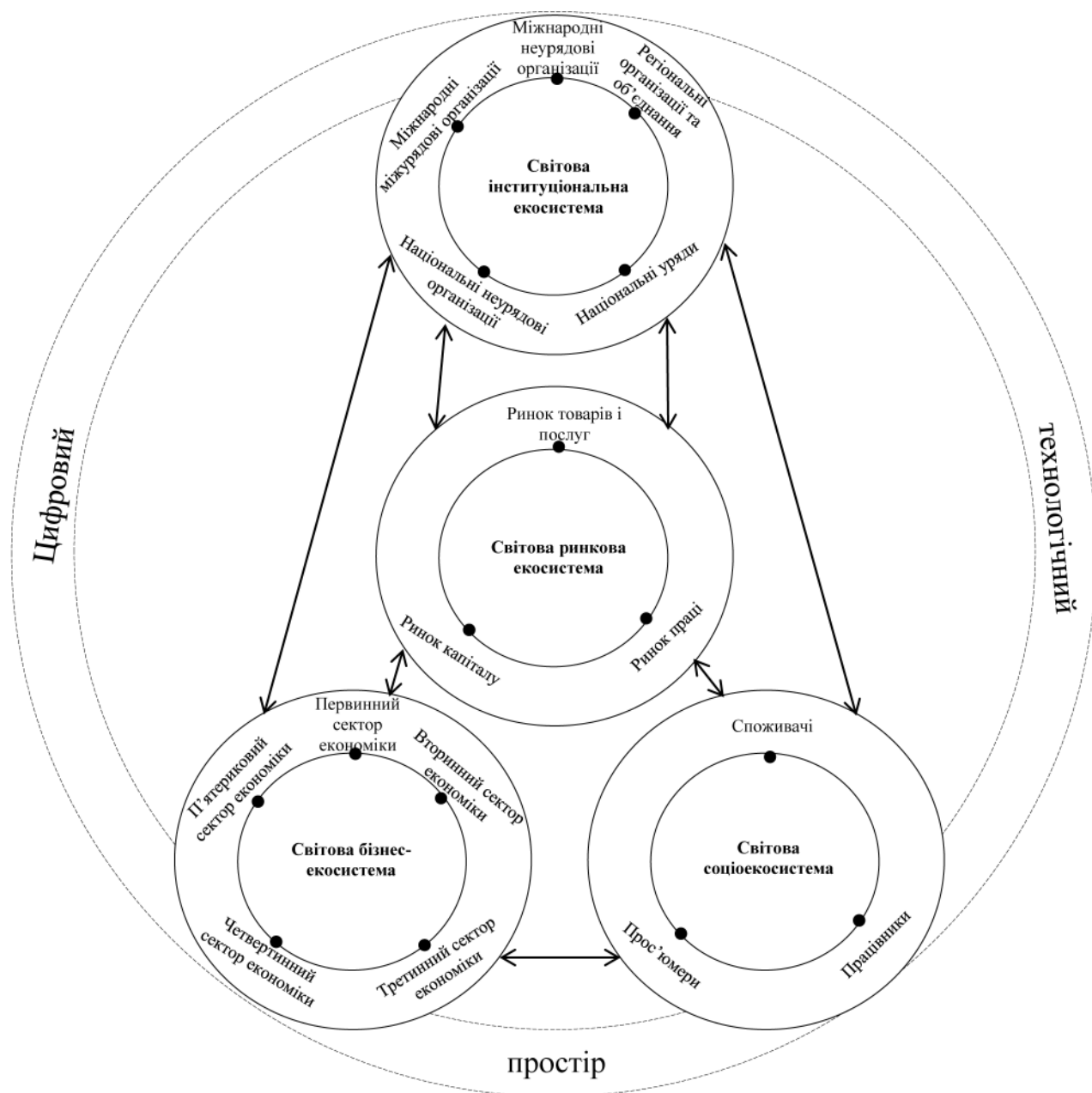


Рисунок 1.3 – Модель глобальної цифрової екосистеми

Глобальна цифрова екосистема складається з таких елементів:

1. Світова ринкова екосистема. Така екосистема є сукупністю ринків товарів і послуг, праці та капіталу, що функціонують через використання електронних торговельних майданчиків, електронних аукціонів, платформ online-зайнятості. В умовах діджиталізації відбувається нівелювання географічних кордонів національних і регіональних ринків, в Інтернет-просторі формується єдиний світовий ринок, у якому відбувається рух товарів, послуг, праці та капіталу. Світова ринкова екосистема дозволяє компаніям враховувати вимоги споживачів під час створення індивідуалізованих рішень; покращувати традиційні продукти за допомогою розширення сфери послуг; використовувати програмне забезпечення для аналізу великих даних за допомогою штучного інтелекту, формувати додану вартість через цифровий маркетинг та утворення широких партнерських мереж.

2. Світова бізнес-екосистема. Висока якість виробленої продукції та наданих послуг досягається за рахунок персоналізації, кастомізації, поліпшення функціоналу, удосконалення логістики, креативних моделей отримання доходу, а також інноваційного дизайну та додатків. Світова бізнес-екосистема передбачає співпрацю та повну прозорість у межах усього ланцюжка створення вартості. Вона передбачає горизонтальну взаємозалежність між сферою наукових досліджень і розробок, ланцюжком поставок і обслуговуванням клієнтів. Світова бізнес-екосистема дозволяє забезпечити безперервний процес узгодження ланцюжка поставок із сигналами споживчого попиту в режимі «24 години / 7 днів на тиждень». Ця екосистема створює тісний взаємозв'язок між автоматизованими виробничими компаніями та збутовими платформами і дозволяє вчасно реагувати на попит споживачів. Нині діджиталізація бізнесу повинна розглядатись як джерело глибоких системних трансформацій у світовій екосистемі, що передбачає на рівні бізнесу використання.

3. Для сучасних компаній питання діджиталізації стосується не лише технологічної модернізації, а також повної зміни бізнес-процесів: обслуговування клієнтів, системи створення доданої вартості продукції та/або послуг, процесів обробки даних, системи впровадження інновацій, управління людськими ресурсами. У межах цифрової бізнес-екосистеми виникають цифрові компанії, що утворюються за допомогою хмарних технологій і складаються з дистанційно-

працюючих груп. Наприклад, активно використовують цифрові технології у своїй діяльності такі компанії:

«Alphabet Inc.», «Amazon.com, Inc.», «Tencent Holdings Limited», «Facebook (META), Inc.», «Alibaba Group Holding Limited», «Netflix, Inc.», «Priceline.com», «Baidu, Inc.», «Salesforce.com», «JD.com, Inc.» (табл. 1.1) [30].

Таблиця 1.1 – Топ-10 Інтернет-компаній за ринковою капіталізацією, 2021 р.

№ з/п	Назва компанії	Сфера діяльності	Країна базування	Ринкова капіталізація, млрд дол. США
1	Alphabet Inc.	Інтернет-послуги та цифрові продукти, контекстна реклама	США	763,03
2	Amazon.com, Inc.	Хмарні обчислення, електронна комерція, розробка технологій штучного інтелекту, виробництво комп'ютерного обладнання	США	707,75
3	Tencent Holdings Limited	Інтернет-послуги та цифрові продукти, послуги у сфері розваг, розробка технологій штучного інтелекту	Китай	535,00
4	Facebook, Inc.	Послуги соціальних мереж	США	521,40
5	Alibaba Group Holding Limited	Електронна комерція, Інтернет-аукціон, хостинг, online-переказ грошей	Китай	479,43
6	Netflix, Inc.	Послуги у сфері розваг	США	121,62
7	Priceline.com	Туристичні online-послуги	США	88,68
8	Baidu, Inc.	Інтернет-послуги та цифрові продукти, розробка технологій штучного інтелекту	Китай	86,25
9	Salesforce.com	Хмарні обчислення та програмне забезпечення	США	81,76
10	JD.com, Inc.	Електронна комерція	Китай	66,83

Проте міжнародні компанії, що працюють у реальному секторі глобальної економіки також активно інтегруються у цифрову бізнес-екосистему. Наприклад, підрозділ автомобільних операцій компанії «Daimler AG» відповідає за виробництво автомобілів на більш ніж 30-ти майданчиках по всьому світу. У межах гнучкої та ефективної виробничої мережі, де працює приблизно 78 тис. робітників, цей підрозділ виконує функції центрального органу, що відповідає за планування, виробництво, логістику й управління якістю. Діджиталізація бізнес-операцій «Daimler AG» фокусується на п'яти ключових сферах діяльності:

1) глобальна цифрова мережа всіх виробничих майданчиків; 2) цифровий і безперервний ланцюжок процесу створення продукції (починаючи з етапу розробки та виробництва до етапу післяпродажного обслуговування); 3) використання великих даних для забезпечення і подальшого підвищення якості продукції; 4) адаптивні заводи, що можуть бути трансформовані для виробництва нового товару за декілька годин; 5) прозорий ланцюжок поставок товарів з автоматизованою системою управління [27].

2. Світова соціоекосистема, що охоплює навички, тип мислення, кар'єрне зростання працівників, професійні знання і підприємницькі навички «прос'юмерів», а також потреби, смаки та ринкову поведінку споживачів. Ця екосистема підтримує роботу трьох інших екосистем, оскільки формує людський капітал для бізнес-екосистеми й інституціональної екосистеми, а також створює учасників для ринкової екосистеми. Особливою категорією учасників світової соціоекосистеми є «прос'юмери» – професійні споживачі, які беруть участь одночасно в процесах виробництва та споживання. У сучасній економіці фрілансери-власники малого бізнесу можуть вважатись «прос'юмерами», оскільки як споживачі використовують цифрові пристрої, оснащені операційними системами iOS або Android, а як виробники розробляють додатки для цих операційних систем. Цифрові компанії значною мірою забезпечені найсучаснішими технологіями, включаючи робототехніку, доповнену та віртуальну реальність, промисловий Інтернет речей, а екосистеми, в яких вони функціонують, характеризуються відкритістю до комунікацій та інтерактивності.

Тому нині виникає потреба у висококваліфікованих працівниках, здатних програмувати й експлуатувати складне обладнання, а також швидко приймати рішення щодо змін, пов'язаних із модифікацією товарних лінійок, створенням нового дизайну й обробкою отриманих пропозицій від низки партнерів і клієнтів.

3. Світова інституціональна екосистема, що представлена ієрархічною, багаторівневою та багатофункціональною мережею міжнародних міжурядових і неурядових організацій, регіональних організацій та об'єднань, національних урядів і неурядових організацій, основним завданням яких є створення нормативно - правової основи для регламентації взаємовідносин між

представниками ринкової, бізнес- і соціоекосистем. Взаємодії з учасниками екосистем відбуваються в межах цифрової архітектури, що забезпечує автоматизовану підтримку реалізації всіх регулюючих функцій. Формування цифрової світової урядової екосистеми дозволяє удосконалити та спростити процеси: 1) надання електронних послуг населенню та суб'єктам господарювання; 2) залучення населення і бізнес-структур у систему прийняття соціально важливих рішень; 3) доступу до суспільно значущої інформації.

4. Цифровий технологічний простір, що містить ІТ-інфраструктуру, інтерфейси, цифрові технології та забезпечує функціонування та взаємозв'язок чотирьох екосистем. ІТ-інфраструктура, що представлена інформаційно-комунікаційними мережами, є основою для впровадження і застосування нових технологій у всіх чотирьох екосистемах. Інтерфейси пов'язують ІТ-інфраструктуру з користувачем за допомогою інтегрованих платформ, інтерфейсів «людина-машина», мереж передачі даних тощо. До найбільш важливих технологій, що активно використовуються в усіх екосистемах, відносяться: комплексне наскрізне планування ланцюжка поставок; системи управління виробництвом; Інтернет речей, робототехніка, технології доповненої та віртуальної реальності.

1.2. Еволюція світового ринку праці під впливом формування цифрової економіки

Особливості формування ринку праці вперше були відображені у наукових дослідженнях представників класичної теорії зайнятості: А. Сміта, Ж. Б. Сея, Дж. С. Мілля. Основним науковим положенням класичної теорії є твердження, що ринок праці є збалансованим [32]. Співвідношення між попитом і пропозицією на робочу силу забезпечує повну зайнятість економічно активного населення. На думку науковців, на ринку праці діє механізм саморегулювання, і тому безробіття є лише тимчасовим явищем, якого можна уникнути за рахунок підвищення ціни на робочу силу – заробітної плати.

Нині ринок праці набуває ознак глобальності, залишаючись при цьому

неоднорідним і суперечливим. Спостерігається низка тенденцій, що свідчать про формування єдиного світового ринку праці: 1) взаємозалежність національних економік, що сприяє становленню цілісної системи взаємодіючих національних ринків робочої сили; 2) посилення процесів взаємопроникнення національних ринків праці в єдину світову ринкову екосистему; 3) поширення доступу до єдиного ринкового Інтернет-простору; 4) розширення впливу цифрових компаній, що генерують нові робочі місця.

В умовах еволюції соціально-економічних систем спостерігаються такі структурні трансформації світового ринку праці:

1. Змінюються межі традиційного поділу праці, виникають нові професії, що формуються під впливом діджиталізації секторів економіки (фінанси – менеджер краудфандінгових і краудінвестингових платформ; логістика – оператор автоматизованих транспортних систем; освіта – організатор проектного навчання, охорона здоров'я – ІТ-генетик тощо). Виникає суперечність між жорстким закріпленням функцій за тією чи іншою професією (зокрема в професійних стандартах), з одного боку, та динамікою і гнучкістю соціально-трудової сфери, з другого. Роботизація та автоматизація кардинально змінюють зміст праці в усіх галузях і видах зайнятості, що формує нові вимоги до компетенцій працівників.

2. Змінюються способи та форми зайнятості. Поряд із традиційними контрактними формами реалізації трудових відносин активно розвиваються зайнятість на умовах фрілансу, краудсорингу, аутсорсингу та аутстафінгу [48].

3. Підвищується мобільність людини праці протягом її трудової діяльності. Це пов'язано як з активізацією міграційних процесів, так і з міжпрофесійною, міжгалузевою, внутрішньофірмовою мобільністю. «Навчання впродовж життя» як принцип і концепція усе виразніше розвивається і реалізується на практиці. Стає все більш стійкою тенденція, коли людина змінює свою професійну приналежність протягом усього трудового життя.

4. Робочі місця формуються під завдання, компетенції працівника, під клієнта, технологію. У результаті об'єктивно виникає необхідність такого механізму, який би дозволяв в умовах експоненційних змін завчасно здійснювати зв'язок між технологічними трансформаціями та трансформаціями в поділі праці.

5. В умовах поступової діджиталізації глобальної економіки талант, а не капітал, стає найважливішим чинником виробництва, що призводить до трансформації ринку праці, у межах якого формуються сегменти «низька кваліфікація/низька оплата праці» та «висока кваліфікація/висока оплата праці».

Під впливом цих трендів поступово утворюється система світового ринку праці. Їй властива специфічна культура й інститути, що виникли в результаті переплетення і взаємопроникнення різних національних організаційних і бізнес-культур, які вбудовуються в створювані глобальні інститути та проявляють себе в новій якості. На макроекономічному рівні попит і пропозиція на робочу силу залежать від динаміки внутрішнього та міжнародного ринку, а також таких чинників, як імміграція, вік населення, рівень освіти.

Діджиталізація виступає важливим чинником формування цифрової екосистеми світового ринку праці, яка є структурним елементом світової ринкової екосистеми. Під цифровою екосистемою світового ринку праці слід розуміти систему діджиталізованих взаємовідносин між представниками міжнародного бізнесу й економічно активним населенням різних країн світу з приводу купівлі-продажу трудового ресурсу, що формується в межах науково-освітнього та цифрового технологічного просторів і координується національними урядовими та неурядовими організаціями, регіональними організаціями й об'єднаннями, міжнародними міжурядовими та неурядовими організаціями. Механізм функціонування світового діджиталізованого ринку праці вирізняється тим, що проміжні стани відносин купівлі-продажу і поточні процеси відбуваються всередині глобальної цифрової екосистеми. Механізм функціонування світового діджиталізованого ринку праці є складною системою розподілу робочої сили за галузями світової економіки через діджиталізовані трудові відносини (від найму працівників до оплати праці), які координуються суспільноствореними інститутами ринкового регулювання та інститутом ринкового саморегулювання. В рамках концепції глобальної цифрової екосистеми він розглядається з акцентуванням на специфіку трирівневого (макро-, мета- та мега-) регулювання та наявність особливої інфраструктури (рис. 1.4).

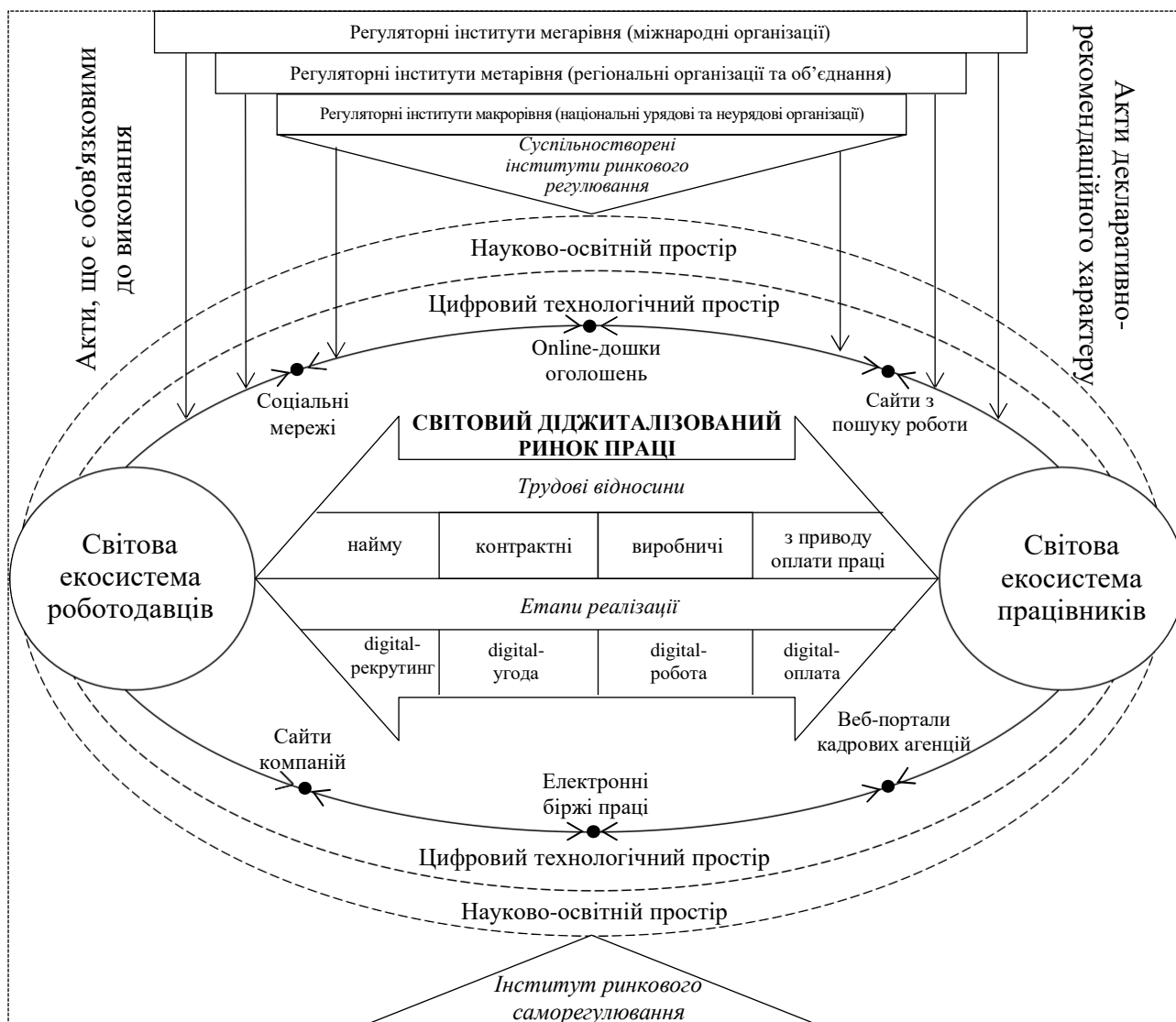


Рисунок 1.4 – Механізм функціонування світового діджиталізованого ринку праці

Згідно із запропонованою моделлю, механізм функціонування світового діджиталізованого ринку праці утворюють:

1) світова екосистема роботодавців, яка є мережею суб'єктів господарювання різних організаційних форм, що функціонують у п'яти секторах світової економіки і взаємодіють через використання цифрових інструментів;

2) світова екосистема працівників, яка є глобальним пулом працівників із різним рівнем кваліфікації (висококваліфіковані, кваліфіковані, низькокваліфіковані), які належать до різних професійних, вікових, расових, соціокультурних груп, виконують роботу на штатній /позаштатній основі;

3) науково-освітній простір, в якому провідні заклади освіти, бізнес-

школи, тренінгові центри, платформи дистанційного навчання, науково-дослідні установи різних країн світу формують цифрове середовище масової online-освіти впродовж усього життя;

4) цифровий технологічний простір – середовище, яке складається із IT-інфраструктури, цифрових інтерфейсів, а також цифрових технологій та обумовлює цифрову взаємодію між бізнесом, працівниками, науково-освітнім співтовариством, мережею національних, регіональних, міжнародних органів регулювання.

Регулювання та координація цифрової екосистеми світового ринку праці здійснюється через суспільностворені інститути ринкового регулювання на трьох рівнях (макро-, мета- та мега-) за рахунок розробки актів, що є обов'язковими до виконання (конвенції, пакти, протоколи) та актів декларативно-рекомендаційного характеру (рекомендації, декларації, консультаційні документи). Регуляторним інститутом мегарівня є спеціалізована установа ООН – Міжнародна організація праці (МОП). Її основним завданням є сприяння соціальному прогресу, встановленню і підтримці соціального миру між різними верствами суспільства, а також вирішення еволюційним мирним шляхом соціальних проблем, що виникають [49]. У документах МОП наголошується, що глобалізація вивільняє економічні сили, які посилюють уже існуючу нерівність у сферах продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, перешкоджають рівності можливостей у соціально-трудовах відносинах. Тому членство в МОП вимагає від держав контролювати дотримання основоположних принципів у сфері праці: бачи об'єднання і права на ведення колективних переговорів; заборони дискримінації у трудових відносинах; викорінення примусової праці; заборони дитячої праці.

До 2025 р. 540 млн економічно активного населення різних країн світу зможе отримати переваги від діяльності електронних бірж праці. Із них 230 млн осіб скоротять термін перебування у стані безробіття, отримавши швидко нові робочі місця; 200 млн, які не працюють або працюють неповний робочий день, знайдуть додаткову роботу через фріланс-платформи; 60 млн осіб отримають можливість знайти роботу, що безпосередньо відповідає їхнім навичкам; ще 50 млн перейдуть від неформальної до формальної зайнятості.

В умовах цифрової економіки унікальність знань та навичок стає ключовим чинником, що впливає на формування заробітної плати. Наприклад, за даними «Freelancers Union» і «Upwork» 57,3 млн американських фрілансерів заробили 1,4 трлн дол. США в 2019 р. [58]. Найбільш поширеними електронними біржами праці станом на 2021 р. є «Fiverr», «Upwork», «Freelancer.com», «Envato Studio», «PeoplePerHour», «Toptal», «Guru.com», «DesignCrowd», «Nexxt», «DesignContest» (табл. 1.2) [59].

Таблиця 1.2 – Рейтинг топ-10 електронних бірж праці за даними «FinancesOnline.com ranking», 2021 р.

Рейтинг	Назва	Тип електронної біржі праці	Штаб-квартира
1	Fiverr	Фріланс-платформа, аутсорсинг-платформа (Freelance marketplace, online outsourcing)	Ізраїль
2	Upwork	Фріланс-платформа (Freelance marketplace)	США
3	Freelancer.com	Фріланс-платформа (Freelance marketplace)	Австралія
4	Envato Studio	Фріланс веб-сайт (Freelancing website)	Австралія
5	PeoplePerHour	Майданчик з надання фріланс-послуг (Freelance service marketplace)	Велика Британія
6	Toptal	Фріланс-платформа (Freelance marketplace)	США
7	Guru.com	Фріланс-платформа (Freelance marketplace)	США
8	DesignCrowd	Онлайн-платформа з краудсорсингу (Online crowdsourcing platform)	Австралія
9	Nexxt	Хмарна фріланс-платформа (Cloud-based freelance platform)	США
10	DesignContest	Спеціалізована онлайн-платформа для надання дизайнерських послуг (Professional designer marketplace)	США

Крім того, електронні біржі праці є майданчиками концентрації міжнародного капіталу. Функціонування цих платформ спрощує та пришвидшує процедуру фінансових транзакцій між покупцями та продавцями послуг за рахунок використання сучасних електронних платіжних систем («PayPal», «Skrill», «Payoneer», «WebMoney») [60].

Отже, нове явище, яким є діджиталізація ринку праці, набуває у цифровій економіці особливого значення. Доведено, що трансформація ринку праці передбачає швидке зростання кількості електронних бірж праці та платформ

онлайн-зайнятості, які формують єдиний світовий ринок праці. У цифровій економіці спостерігається істотне збільшення кількості незалежних самозайнятих професіоналів, які виконують різні види робіт дистанційно від місця розташування роботодавця на основі використання цифрових технологій через електронні біржі праці. Створенню умов для розвитку електронних бірж праці сприяє низка чинників: соціально-демографічні зрушення, зростання обсягів міжнародної торгівлі, поширення інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Єдиний діджиталізований ринок праці, що активно формується, створює позитивний ефект як економічний, так і соціально-демографічний. Економічний – проявляється, передусім, як зменшення витрат часу та ресурсів (зокрема людських, а також фінансових і матеріальних). Зокрема бізнес, скорочуючи час і кошти на пошук висококваліфікованих кадрів унікальної спеціалізації, забезпечує свою ефективність. Соціально-демографічний ефект проявляється у наданні можливості для реалізації потенціалу знань, навичок і вмінь незалежними самозайнятими професіоналами за будь-якого місця їх знаходження. Крім того, діджиталізація світового ринку праці дозволяє вирішити ряд суспільно значущих проблем. Ними є: скорочення безробіття серед молоді, створення робочих місць, зменшення соціальної напруги у депресивних регіонах різних країн світу тощо.

1.3. Секторальні зміни світової економіки та структурні трансформації ринку праці в аспекті інтелектуалізації суспільної діяльності

Визначаючи основні етапи розвитку людського суспільства, насамперед, потрібно згадати дослідження К. Кларка [61] та Ж. Фураст'є [62], які розділили суспільне виробництво на три сектори – первинний (сільське господарство), вторинний (промисловість) і третинний (сфера послуг). На думку науковців, перехід від одного технологічного способу виробництва до іншого пов'язаний з глибокими структурними змінами в економіці, відповідно, для кожної стадії суспільного розвитку властиве домінування певного сектора в структурі валового національного продукту.

Сучасна теорія та практика міжнародної економіки однозначно свідчать про те, що до теперішнього часу повністю сформувались три сектори економіки: первинний, він же сировинний; вторинний, який представлено обробною промисловістю; і третинний, яким є сфера послуг. У структурі зайнятості доіндустріального суспільства переважає первинний сектор економіки, а саме: частка зайнятих у сільському господарстві – 70,0 %, обробній промисловості – 20,0 %, сфері послуг – 10,0 %; для індустріальної стадії розвитку властиве таке співвідношення зайнятості за секторами: сільське господарство – 20,0 %, промисловість – 50,0 %, сфера послуг – 30,0 %. Після переходу від індустріальної економіки до інформаційної та цифрової можна стверджувати, що сучасний світ вступив у нову фазу свого розвитку – постіндустріальну, якій притаманне домінування частки зайнятих у третинному секторі економіки (більше 50,0 %) [63].

З метою визначення ступеня постіндустріалізації економік різних країн світу, нами проаналізована динаміка та структура зайнятості за секторами економіки. У межах цього дослідження використана систематизація країн за рівнем валового національного доходу (ВНД) на душу населення, якої дотримується Група Світового банку. До групи країн з високим рівнем доходів експерти Групи Світового банку відносять країни з ВНД на душу населення, що становить 12376 дол. США і вище; до групи країн з рівнем доходів вище середнього – країни з ВНД на душу населення від 3996 до 12375 дол. США; до групи країн з рівнем доходів нижче середнього – країни з ВНД на душу населення від 1026 до 3995 дол. США; до групи країн з низьким рівнем доходів – країни з ВНД на душу населення, що становить 1025 дол. США або менше [64].

Згідно з показниками ВНД на душу населення нами здійснено вибірку 55-ти країн, які найчіткіше відображають тенденції світового економічного розвитку. Ці країни розподілені на декілька груп. До групи країн з високим рівнем доходів включені 20 країн, тобто 37,0 % вибірки. Серед них – Австралія, Бельгія, Велика Британія, Данія, Ізраїль, Іспанія, Італія, Канада, Нідерланди, Німеччина, Норвегія, Південна Корея, Португалія, Сінгапур, США, Фінляндія, Франція, Швейцарія,

Швеція, Японія. До групи країн з рівнем доходів вище середнього віднесені 14 країн (26,0 %): Азербайджан, Болгарія, Бразилія, Венесуела, Китайська Народна Республіка, Коста-Рика, Маврикій, Малайзія, Мексика, Росія, Румунія, Таїланд, Туреччина, Ямайка. У групу країн з рівнем доходів нижче середнього виокремлені 12 представників (22,0 %): Болівія, Гондурас, Єгипет, Індонезія, Киргизстан, Марокко, Молдова, Монголія, Пакистан, Сальвадор, Україна, Шрі-Ланка. До групи країн з низьким рівнем доходів включені 9 країн (15,0 %): Бенін, Гвінея, Ефіопія, Малаві, Малі, Непал, Руанда, Танзанія, Уганда.

Аналіз структури та динаміки зайнятості населення групи країн з високим рівнем доходів за період 1960–2017 рр. свідчить, що країни цієї групи почали перехід до постіндустріальної стадії розвитку ще від початку 70-х років ХХ ст. Підтверджує це факт того, що у 1971 р. співвідношення зайнятості за секторами економіки було таким: 50,0 % – сфера послуг, 36,0 % – промисловість; 13,7 % – сільське господарство (рис. 1.5) [65; 67]. США – одна з перших країн перейшла на етап постіндустріалізації економіки [66]. У цій країні ще у 1960 р. більшість працюючого населення була зайнята у третинному секторі економіки (58,1 %). Станом на 2017 р. у країнах з високим рівнем доходів значна частка зайнятого населення (76,3 %) була зосереджена в сфері послуг, 21,1 % зайнятого населення працювали в промисловості і 2,6 % – у галузі сільського господарства. Найвищу частку зайнятих у сфері послуг мали 12 країн: Нідерланди (83,0 %), Ізраїль (81,9 %), Велика Британія (80,7 %), Швеція (80,1 %), Данія (79,2 %), Канада (79,0 %), США (78,9 %), Норвегія (78,6 %), Бельгія (78,1 %), Австралія (78,0 %), Франція (77,2 %), Швейцарія (77,0 %).

Виходячи з нашого прогнозу, у 2025 р. структура зайнятості населення групи країн з високим рівнем доходів буде мати такий вигляд: 83,15 % – сфера послуг; 15,08 % – промисловість; 1,77 % – сільське господарство (додаток А). Дослідивши фактичні та прогнозовані дані за період з 1960 р. до 2025 р., ми стверджуємо, що в групі країн з високим рівнем доходів сервісна економіка набуває все більшої значущості, збільшується частка зайнятих у сфері послуг, зростає обсяг наданих послуг і доходи від них.

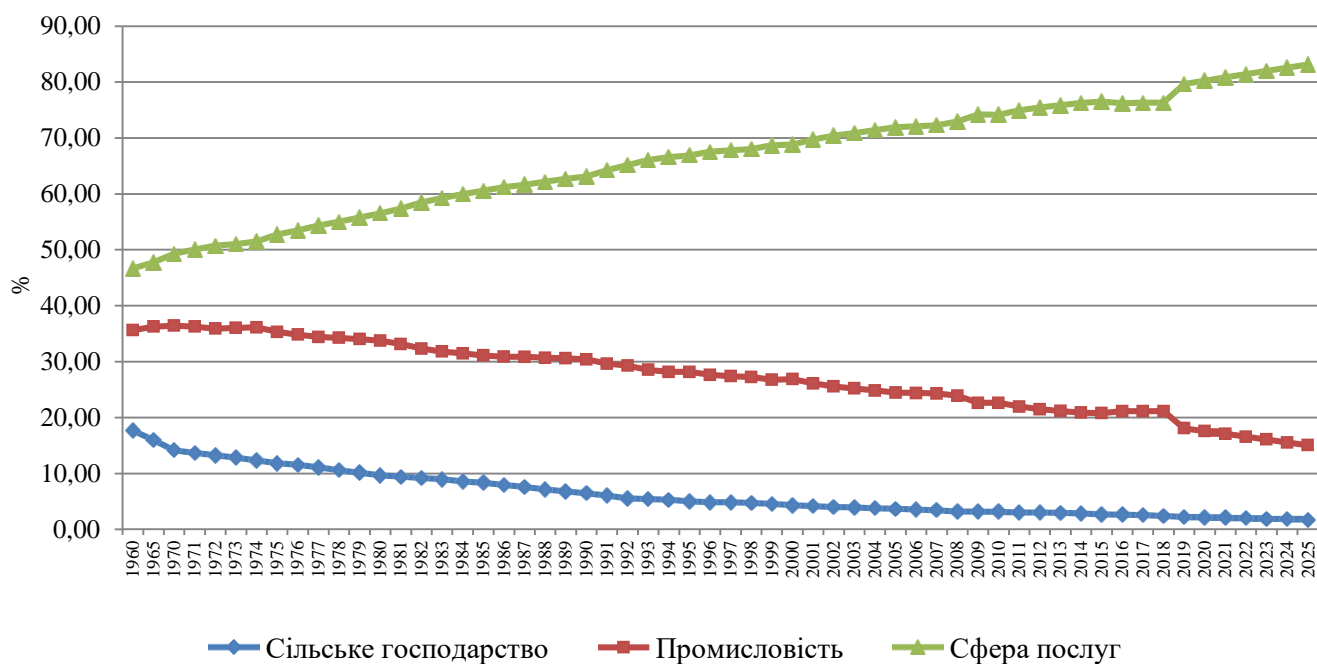


Рисунок 1.5 – Галузева структура та динаміка зайнятості у групі країн з високим рівнем доходів, %, 1960–2021 рр. (факт), 2022–2025 рр. (прогноз)

Оцінка структури та динаміки зайнятості населення групи країн з рівнем доходів вище середнього за період 1990–2017 рр. підтверджує той факт, що країни цієї групи долучились до розбудови постіндустріальних відносин лише у новому тисячоріччі. У період, починаючи з 2001 р., співвідношення зайнятості за секторами економіки мало такий вигляд: 50,89 % – сфера послуг, 24,63 % – промисловість; 24,49 % – сільське господарство (рис. 1.6) [67; 68]. Проте частка зайнятих у сільському господарстві була досить високою, що не притаманно постіндустріальному етапу розвитку. За період 1990–2017 рр. відбулось значне зростання частки зайнятих у сфері послуг і скорочення у промисловості та сільському господарстві. У 2017 р. у країнах з рівнем доходів вище середнього значна частка зайнятого населення (59,51 %) була зосереджена в сфері послуг. Значно меншими були частки зайнятого населення в промисловості (23,96 %) та сільському господарстві (16,54 %). У 9-ти країнах групи (2017 р.) частка зайнятих у сфері послуг перевищила середньогруповий показник: Бразилія (70,0 %), Коста-Рика (69,2 %), Ямайка (67,6 %), Росія (67,1 %), Маврикій (66,7 %), Венесуела (66,5 %), Болгарія (63,1 %), Малайзія (61,6 %), Мексика (61,2 %). Згідно з

побудованим нами прогнозом у 2025 р. структура зайнятості населення групи країн з рівнем доходів вище середнього буде мати такий вигляд: 66,18 % – сфера послуг; 22,74 % – промисловість; 11,40 % – сільське господарство (додаток Б). Отримані результати свідчать про те, що в групі країн з рівнем доходів вище середнього відбувається активне залучення населення до сервісної економіки.

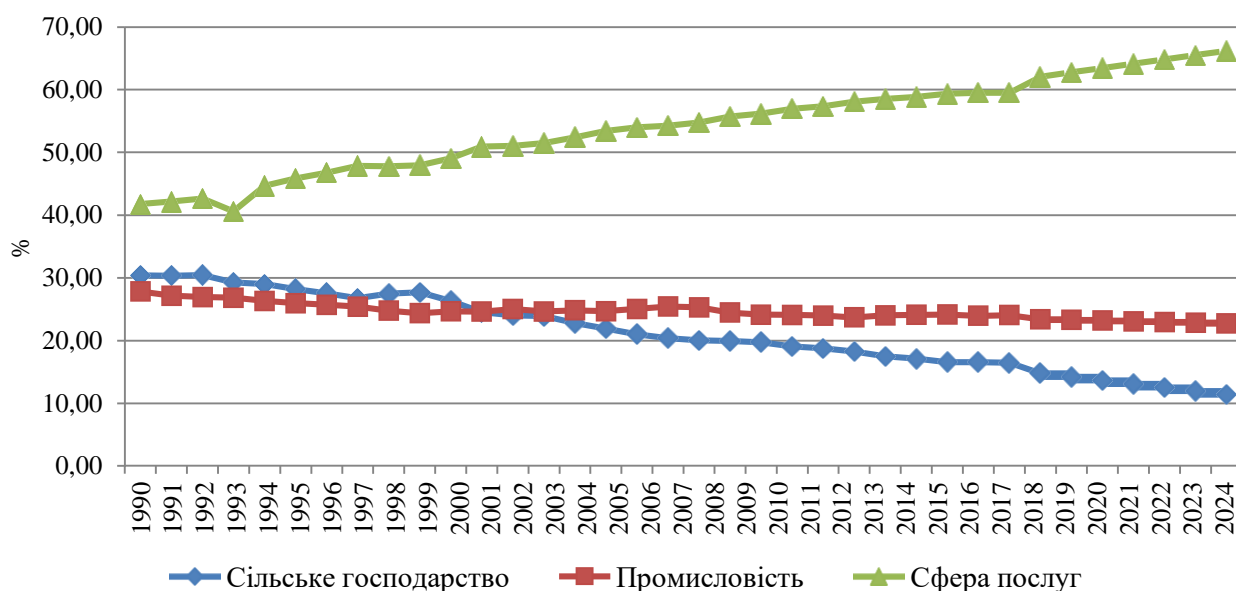


Рисунок 1.6 – Галузева структура та динаміка зайнятості за групою країн з рівнем доходів вище середнього, %, 1990–2021 рр. (факт), 2022–2024 рр. (прогноз)

Результати дослідження структури та динаміки зайнятості населення групи країн з рівнем доходів нижче середнього за період 1990–2017 рр. свідчать, що країни цієї групи станом на 2017 р. не вийшли на постіндустріальну стадію розвитку. У цей період співвідношення зайнятості за секторами економіки мало такий вигляд: 49,62 % – сфера послуг, 21,87 % – промисловість; 28,50 % – сільське господарство (рис. 1.7) [67; 68], але зазначене кількісне співвідношення не є свідченням кардинальної зміни моделі їх розвитку.

Широке використання інтелектуального капіталу, інформації, знань зумовило виникнення нових споживних вартостей, ринків таких продуктів і галузей економіки. Ці процеси перебувають нині у стадії становлення, що об'єктивно створює невизначеність ідентифікації світової економіки за секторами. Наприклад, Д. Белл [69] стверджує, що після третинного сектора слідує четвертинний і п'ятириковий. Склад секторів він конкретизує так:

первинний сектор – видобувні галузі, вторинний – обробні галузі, третинний – транспортні та комунальні послуги, четвертинний – торгівля, фінанси, страхування, операції з нерухомістю, п'ятериковий – охорона здоров'я, освіта, відпочинок, дослідницька діяльність, урядові заклади. Цей погляд на проблему секторального утворення світової економіки став майже академічним, але все одно до цього часу залишається гіпотезою.

Іншим підходом щодо розмежування третинного, четвертинного та п'ятерикового секторів є концепція Н. Фути та П. Хетта [70]. До третинного сектора економіки ними були віднесені послуги у сфері харчування, готельні послуги, послуги перукарень і салонів краси, послуги з ремонту та «дрібномасштабне виробництво» як ті види діяльності, що традиційно виконувались домогосподарствами; до четвертинного сектора – послуги, що сприяють підвищенню ефективності поділу праці (транспорт, торгівля, комунікації, фінанси й адміністрування); до п'ятерикового – послуги, що вдосконалюють і розширюють людські здібності: медичне обслуговування, освіта, науково-дослідні роботи, рекреаційні послуги та послуги у галузі мистецтва.

Висновки до розділу 1

1. Визначено, що технологізація – це процес, що супроводжує розвиток суспільства, базуючись на створених людством інноваціях, які поліпшуючи (діючи еволюційно) та радикально змінюючи (діючи революційно) поступово або стрибкоподібно призводять до зміни технологічних укладів, способів виробництва та у кінцевому підсумку – до виникнення епохальних технологічних революцій, невід'ємних від системних перетворень глобального масштабу.

2. З'ясовано, що діджиталізація є сучасним етапом процесу технологізації, на якому виразніше, ніж будь-коли до цього, проявляється її (технологізації) зв'язок із глобалізацією. Діджиталізація трактується як унікальне явище сучасності, зумовлене розвитком продуктивних сил, і одночасно – як процес широкомасштабних змін у відносинах між акторами (урядом, бізнесом і соціумом у представництві його

індивідуумів), що охоплює всі сфери суспільної діяльності та відбувається під впливом інтеграції цифрових технологій, діджиталізованих даних і мережі Інтернет.

3. Обґрунтовано, що діджиталізація, будучи передумовою розвитку глобальної економіки та соціуму, який глобалізується, виступає також чинником формування цілісної цифрової екосистеми. Глобальною цифровою екосистемою є сукупність взаємодій і взаємних впливів інституціональної, ринкової, бізнес-, соціоекосистем через використання цифрових технологій, що забезпечують передачу даних, їх зберігання та обробку, а також супроводження необхідних функцій і процесів для досягнення комерційної або суспільно значущої мети.

4. Обґрунтовані особливості механізму діджиталізованого ринку праці, які вирізняються тим, що стани та процеси в системі відносин купівлі-продажу розглядаються в концептуальних рамках екосистеми світового ринку праці з акцентуванням на специфіку трирівневого (макро-, мета- та мега-) регулювання та наявність особливої інфраструктури.

5. Проаналізована динаміка та структура зайнятості за секторами. У межах дослідження використана систематизація країн за рівнем ВНД на душу населення. Аналіз показав наявність таких секторальних змін у глобальній економіці: 1) стійкі темпи зменшення кількості зайнятого населення у первинному та вторинному секторах за відповідної швидкості зростання зайнятих у третинному секторі економіки у країнах з високим рівнем доходів; 2) стрімке залучення у третинний сектор економіки переважної більшості населення країн з рівнем доходів вище середнього; 3) поступове долучення до тренда, яким є збільшення частки зайнятих у третинному секторі економіки, країн, де рівень доходів нижче середнього.

РОЗДІЛ 2. ТРАНСФОРМАЦІЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ ЯК РЕЗУЛЬТАТ ТЕХНОЛОГІЗАЦІЇ ТА ІНФОРМАТИЗАЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

2.1. Особливості трудової діяльності в умовах формування діджиталізованого ринку праці

Під впливом розвитку та поширення ІКТ відбулись помітні зміни в організації виробничого процесу та трудової діяльності. З одного боку, нові технології повністю ліквідують деякі види трудової діяльності. Проте з іншого – вони формують попит на працю людей з новими професійними та кваліфікаційними ознаками, а також сприяють появі нових робочих місць, створюючи тим самим нові можливості й одночасно висуваючи вимоги, яким повинен відповідати сучасний інтелектуальний працівник. Особливістю інтелектуальної праці на сучасному етапі розвитку цифрової економіки є її діджиталізація, що призводить до збільшення кількості людей, зайнятих творчою, креативною та інтелектуальною працею у цифровому просторі. Нині економіка суттєво трансформується, набуваючи все більше ознак діджиталізації. Перенесення бізнесу з реальної сфери у цифрову зумовлює необхідність лише в участі в процесах управління з боку людини. Діджиталізація переважної більшості бізнес-процесів, що автоматизуються за допомогою інформаційних систем і поширення Інтернет-технологій, вимагає від сучасного працівника нового типу мислення, сформованого на основі загальноосвітніх і спеціалізованих знань і навичок у сфері використання інноваційних технологій.

Відмінністю періоду становлення цифрової економіки є віртуалізація інститутів ринку та підприємництва. Інтелектуальна праця на основі швидкого розвитку інноваційних технологій також діджиталізується. Вона стає переважно дистанційною та не обмежується географічним простором і часом, а її ефективність залежить від налагодженої системи комунікацій у цьому просторі. Оскільки значна

частка доданої вартості створюваних нині товарів і послуг формується не на виробничих потужностях компанії, то у сучасних умовах господарювання істотно зменшується потреба в багатьох атрибутах класичної виробничої організації: офісах, де робочі місця заповнюються працівниками за зразком конвеєрного технологічного ланцюжка; процедурах контролю трудовитрат; жорсткій ієрархії щодо посадових обов'язків тощо. Діджиталізація праці створює можливості для організації робочого місця працівників майже скрізь: удома, у клієнта, у готелі, автомобілі, літаку, коворкінг-, телецентрах тощо. Організація праці у форматі робочого часу як графіка присутності в офісі або розкладу виконання технологічних операцій втрачає економічний зміст, але зберігає соціальне значення. Специфічність інтелектуальної праці в умовах формування діджиталізованого ринку праці розкривається через низку особливих ознак (рисунок 2.1).

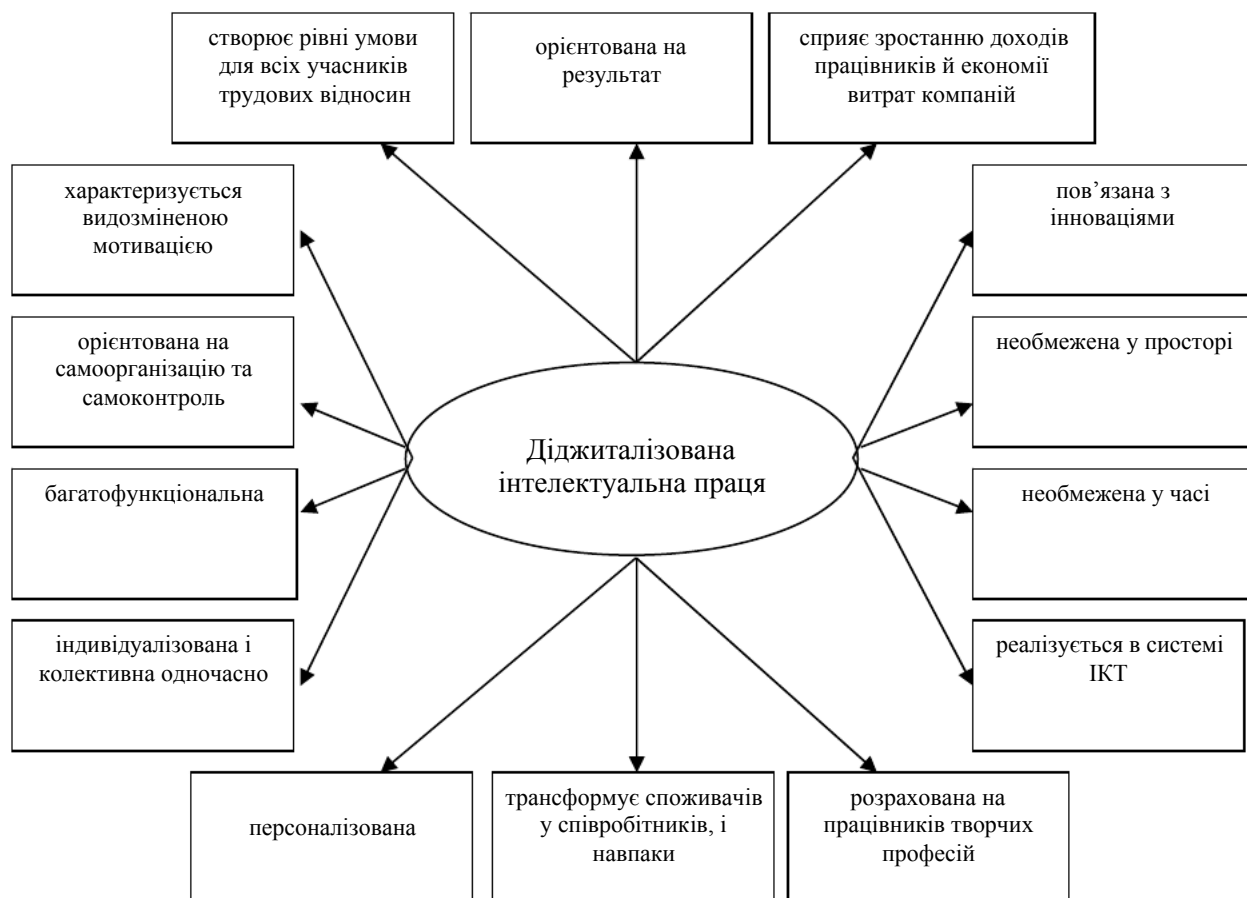


Рисунок 2.1 - Особливості інтелектуальної праці в умовах формування діджиталізованого ринку праці

Для цього існує значна кількість інструментів налагодження ефективної роботи інтелектуальних е-працівників, які діють у цифровому просторі: Bitbucket (веб-сервіс для хостингу проектів і їх спільної розробки), Basecamp (онлайн-інструмент для управління проектами, спільної роботи та постановки завдань за проектами), WebEx (інструменти, що сприяють налагодженню співробітництва між членами віртуальної команди шляхом організації он-лайн зустрічей, веб-конференцій і відеоконференцій), Skype (програма, що дозволяє здійснювати конференц-дзвінки до 25 голосових абонентів, включаючи ініціатора, відеодзвінки, а також забезпечує передачу текстових повідомлень і передачу файлів), Know your company (інструмент, що дозволяє ефективно управляти корпоративною культурою віртуальної організації), Campfire (інструмент, що дозволяє налаштувати захищені паролем чати для комунікації з клієнтами, колегами або постачальниками, а також забезпечує зручні посилання на віртуальну кімнату в інтрамережі для внутрішніх комунікацій), Dropbox («хмарне» сховище даних, яке належить компанії «Dropbox Inc.» і дозволяє користувачам зберігати дані на серверах «у хмарі», а також ділитися ними з іншими користувачами в Інтернеті), Google Docs (безкоштовний онлайн-офіс, що дозволяє організувати спільну роботу над текстовими документами, електронними таблицями та презентаціями у режимі реального часу, а також містить Інтернет-сервіс «хмарного» зберігання файлів з функціями файлообміну) тощо.

5. Діджиталізована інтелектуальна праця розрахована на працівників творчих професій. Розвиток діджиталізованого ринку праці створює для суспільства новий економічний простір і дозволяє переорієнтуватись із малоефективної роботи на інтелектуальну та творчу діяльність. Особливість діяльності сучасної корпорації полягає у тому, що чим вище рівень її технічного оснащення, тим важливішою стає роль людського чинника. Саме тому діяльність цифрової компанії суттєво залежить від праці людей, без яких виробничі системи та технології не функціонують.

Діджиталізована діяльність розрахована здебільшого на менеджерів («білих комірців» і навіть «золотих комірців»), ніж на виконавців («синіх комірців»), які

здатні застосовувати свої здібності до складної інтелектуальної праці у системі виробничих відносин, реалізуючи ініціативу та творчість, а також володіючи високою комп'ютерною грамотністю. На діджиталізованому ринку праці найбільш поширеними та затребуваними є спеціалісти, які працюють у таких галузях: програмування, обслуговування комп'ютерів і мереж (веб-майстер, веб-програміст, системний адміністратор, тестувальник); графічний дизайн (веб-дизайнер, інформаційний дизайнер, дизайнер інтерфейсів, технічний дизайнер, ілюстратор, графічний дизайнер, дизайнер поліграфії, флешер, 3D-дизайнер, візуалізатор, геймдевелопер, дизайнер інтер'єрів, ландшафтний дизайнер); Інтернет-реклама, просування сайтів і робота у соціальних мережах (маркетолог, спеціаліст з просування сайтів, оптимізатор сайтів, лінк-менеджер, верстальник сайтів, веб-аналітик, спеціаліст з SMO, SMM-фахівець); інженерія та архітектура (інженер за схемами, інженер машинобудування, інженер конструктор, інженер слабкострумних мереж, інженер-електрик, інженер-теплотехнік, інженер водопостачання і каналізації, інженер-технолог, архітектор); копірайтинг і журналістика (копірайтер, SEO-копірайтер, контент-менеджер, ведучий розсилки, коректор, рерайтер, рерайтер на стрічці новин, адміністратор / модератор форуму); переклад (технічний перекладач, перекладач художніх текстів, перекладач сайтів, перекладач реклами, рекламних слоганів, перекладач комп'ютерних ігор, фільмів, презентацій); менеджмент (керівник групи фрілансерів, менеджер проектів, редактор).

Великим попитом на діджиталізованому ринку праці користуються послуги інтелектуальних співробітників, які працюють у сферах: юриспруденції, IT та програмування, інжинірингу, дизайну та мультимедіа, фінансів і менеджменту, а також маркетингу. Відповідно працівники цих секторів економіки мають найвищі ставки погодинної оплати праці (рис. 2.2) [48]. Нині на діджиталізованому ринку праці найбільше цінуються розробники програмного забезпечення і мобільних додатків, але у найближчому майбутньому, на думку експертів [69], будуть користуватись попитом такі професії, як дизайнер віртуальних світів, проектувальник нейроінтерфейсів, цифровий лінгвіст, організатор Інтернет-

співтовариств, мережевий юрист, спеціаліст з кібербезпеки.

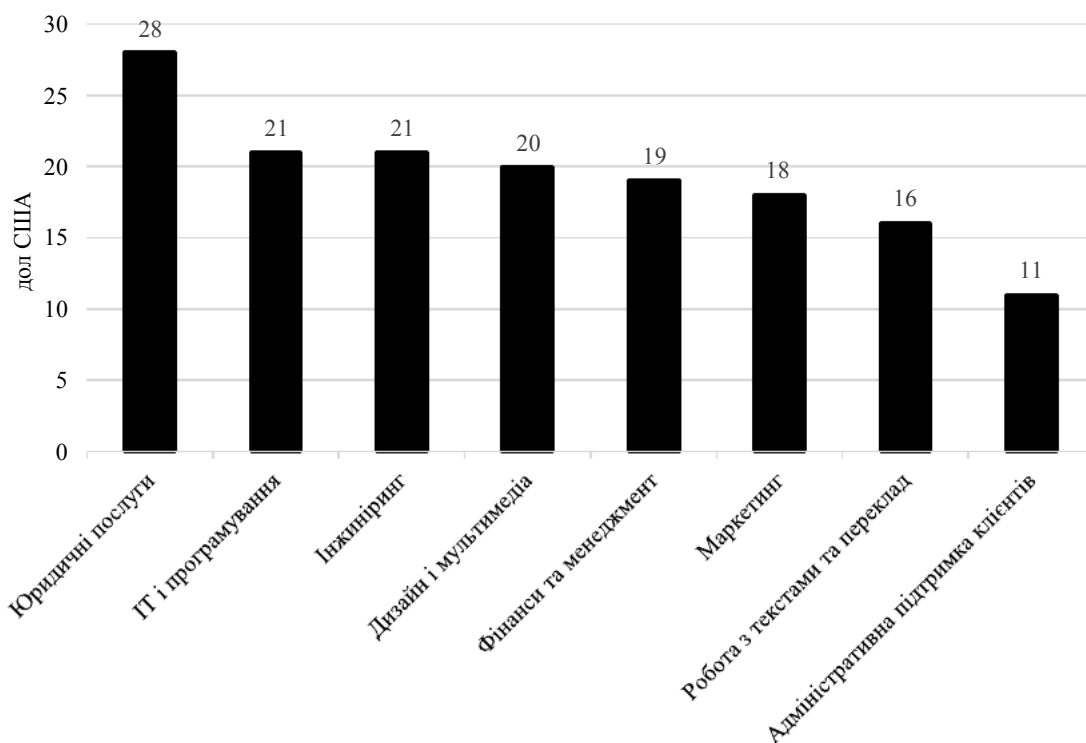


Рисунок 2.2 - Середня погодинна оплата праці за секторами сфери послуг на діджиталізованому ринку праці, дол США, 2022 р.

Діджиталізація інтелектуальної праці трансформує споживачів у співробітників, і навпаки – співробітників у споживачів. Якщо раніше основними учасниками інноваційного процесу були організації, то в умовах поглиблення процесів технологізації та інформатизації економіки саме споживачі відіграють визначальну роль у процесі вдосконалення та модернізації існуючої продукції, генерування ідей щодо створення інноваційних товарів і послуг. Таке явище дістало назву «краудсорсинг», що є мобілізацією людських ресурсів за опосередкування інформаційних технологій для якомога більш ефективного й оперативного вирішення завдань, які постають перед бізнесом, державою та суспільством у цілому [30]. Провідні міжнародні компанії у пошуках кращих рішень звертаються до тих споживачів, які можуть розробити, розвинути та виконати виробничі проекти, що одночасно відповідають їх власним потребам. Перевагами краудсорсингу є широке розмаїття ідей, які пропонуються клієнтами компанії-замовнику, і можливість значної економії ресурсів.

Для діджиталізованої інтелектуальної праці властива видозміна мотивації. Якщо керівництво традиційних компаній може розраховувати на дотримання етичних принципів роботи у команді, що забезпечують необхідний рівень мотивації, то у цифровій компанії колективні цінності передати на відстані (коли люди працюють у фізичній ізоляції один від одного) набагато важче. Саме тому у цифрових компаніях використовується проектна система мотивації, яка передбачає встановлення чітких правил роботи, згідно з якими співробітник винагороджується відповідно до особистого внеску, а також результату праці усієї команди. Така схема є ефективним мотиватором, на відміну від виплати місячної зарплати, яка, по суті, нараховується за відпрацьований час, а не за результат. Ця система працює ефективно за добре налагоджених відносин між співробітниками.

Метод штрафів як основний спосіб підвищення мотивації у діджиталізованому бізнесі є абсолютно неефективним. Жорстка система штрафів призводить до того, що інтелектуальний *e*-працівник може розірвати відносини з компанією і знайти іншого роботодавця, умови праці якого його влаштовують більше. У такій ситуації значних збитків зазнає саме компанія-роботодавець, оскільки проект залишається незавершеним, і необхідно витратити час на пошук нового працівника з відповідною кваліфікацією, який буде доробляти незавершену справу. Разом зі звільненням працівника недоступними стають ідеї, які належать цьому працівнику. Тому в цифрових компаніях підвищити рівень мотивації можливо лише за рахунок заохочення інтелектуальних *e*-працівників працювати над тими проектами, що мають інтерес як для них самих, так і для їх співробітників. Зокрема програмісти, які дистанційно працюють над розробкою програмного забезпечення, зазвичай виконують свою роботу, передусім, через власний інтерес до справи. Матеріальна винагорода для них є важливим, але не домінуючим мотивом. Ця тенденція підтверджується результатами опитування компанії «Payoneer», проведеного серед працівників діджиталізованого ринку у р. Професію налі сектора ІТ і програмування мають найвищий рівень задоволеності доходом, заробляючи в середньому 21 дол США за годину (рис. 2.3) [88]. Наступними у рейтингу за рівнем задоволеності оплатою праці є

працівники, які здійснюють адміністративну підтримку клієнтів, хоча при цьому мають найнижчу ставку погодинної оплати (11 дол США за годину).



Рисунок 2.3 - Рівень задоволеності доходом працівників залежно від сектора зайнятості на діджиталізованому ринку праці, 2021 р.

Діджиталізація інтелектуальної праці створює рівні умови для всіх учасників трудових відносин. Нові технології дозволяють створювати рівні умови як для співробітників, які працюють в офісі, так і для тих, хто працює поза його межами, шляхом використання якісної системи конференц-зв'язку, додатків для надання загального доступу до екрана, систем швидкого обміну повідомленнями тощо. У цифровій компанії не виникає домінування одних співробітників над іншими. Кожний працівник є важливим як для певної виробничої системи, відповідно до специфіки якої формуються завдання працівників, так і для команди, яка ці завдання виконує. Це пов'язано з тим, що кожний учасник команди має певні, властиві тільки йому навички. Усі працівники мають рівні умови праці та відпочинку, що визначаються самостійно кожним із них залежно від особистих потреб. Цифрові компанії дотримуються принципу однакової оплати за однакоvu працю, тобто роботодавці здійснюють оплату праці відповідно до середніх світових ринкових ставок, незважаючи на місце.

2.2. Виникнення нових форм організації праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці

Вплив четвертої промислової революції принципово змінює характер роботи та значення кар'єри і вимагає постійного оновлення навичок працівників. Четверта промислова революція характеризується новими технологічними проривами в багатьох галузях, включаючи робототехніку, штучний інтелект, нанотехнологію, квантові обчислення, біотехнологію, Інтернет речей, тривимірний друк і автономні транспортні засоби. Швидкий розвиток цифрових технологій безпосередньо впливає на якість життя населення, економічну ефективність бізнесу та держави, а також сприяє поширенню нових форм організації праці.

Різні аспекти поширення нових форм організації праці досліджують міжнародні дослідницькі, консалтингові компанії та електронні біржі праці – «International Data Corporation», «Accenture plc», «Deloitte Touche Tohmatsu Limited», «eYeka», «Upwork» та ін. Проте теоретичні засади визначення організаційно-правових способів та умов використання інтелектуальної праці, специфіка яких формується під впливом діджиталізації економіки та світового ринку праці, потребують подальшого дослідження.

Нині на світовому ринку праці чітко простежується тенденція затвердження нетипових для попереднього (індустріального) періоду трудових відносин (рис. 2.4). Це виявляється, передусім, як поширення нових форм організації праці та зростання чисельності інтелектуальних працівників, які виконують роботу дистанційно через електронні біржі праці – усе це є виразним свідченням діджиталізації економіки. Переважна більшість галузей і секторів економіки переорієнтовується на віртуалізацію трудових ресурсів. Лише деякі галузі (наприклад, видобувна та деякі інші), як і раніше, здебільшого потребують працівників, які повинні перебувати на робочому місці протягом визначеного часу. Високотехнологічні компанії та компанії, орієнтовані на продукування послуг, фактично вже зараз функціонують в умовах цифрової економіки.

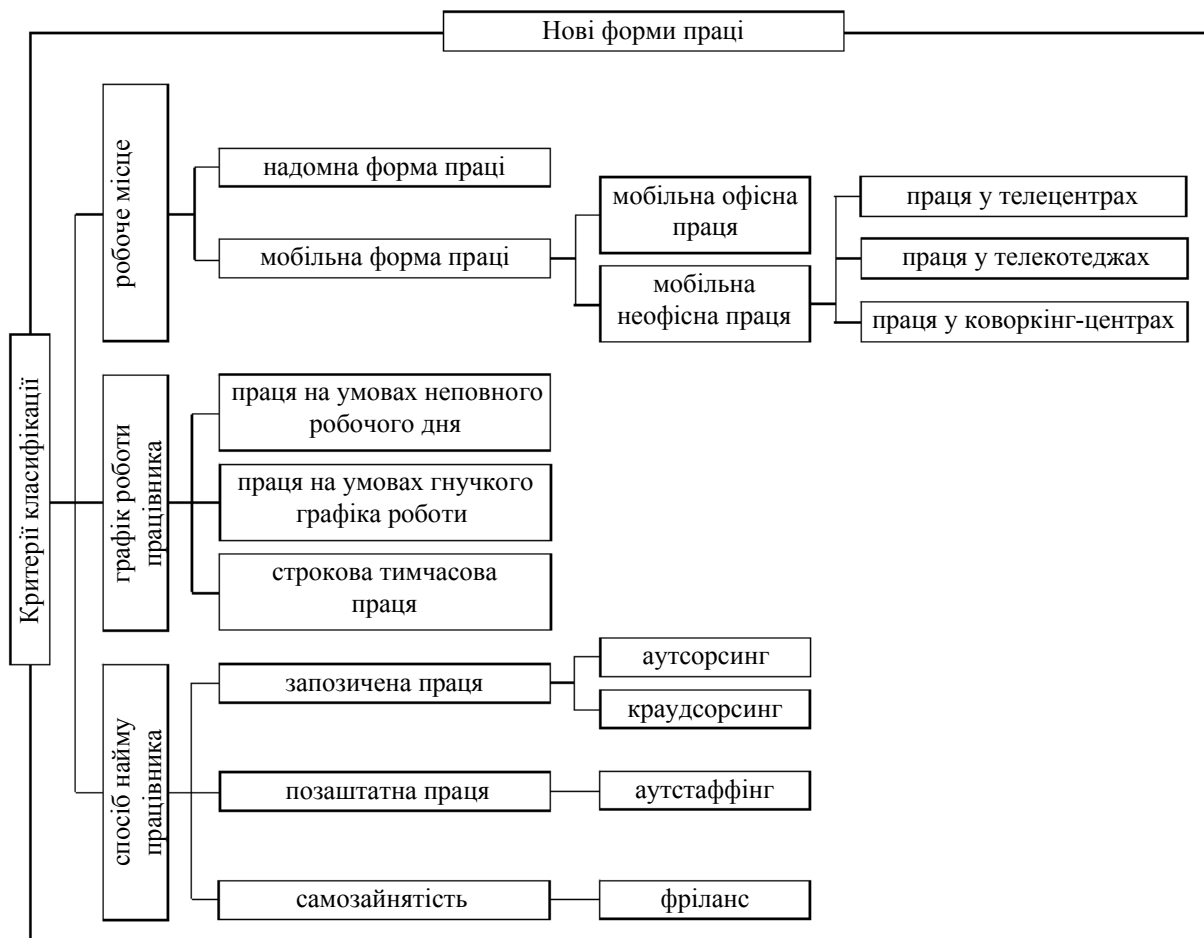


Рисунок 2.4 - Класифікація нових форм організації праці відповідно до умов діджиталізації світового ринку послуг оплачуваної зайнятості

Нові форми праці – це організаційно-правові способи й умови використання інтелектуальної праці, що характеризуються відсутністю або модифікацією однієї або декількох ознак класичних трудових відносин, а саме: а) появою особливих трудових договорів, згідно з якими змінюється спосіб найму працівників і здійснюється гнучке правове регулювання діджиталізованих відносин у сфері праці; б) трансформацією уявлення про робоче місце у звичайному розумінні цього елемента організації праці; в) можливістю використання такого графіка роботи, який дозволяє оптимізувати робочий час працівника тощо. Тому з посиленням згаданих вище тенденцій виникає необхідність класифікації нових форм організації праці інтелектуальних працівників. Найбільш важливими ознаками такої класифікації слід вважати: робоче місце; графік роботи; спосіб найму працівника.

Робоче місце є одним із класичних елементів організації трудових відносин.

Коворкінг - центри стали стійкою формою самоорганізації, що заснована на взаємодопомозі й обміні досвідом між людьми різних професій. Зазвичай, праця у коворкінг-центрах є привабливою для мобільних професіоналів, незалежних підрядників або людей, які часто подорожують. Коворкінг розглядають як продукт діджиталізації економіки та світового ринку праці. Він сприяє зростанню ролі креативного класу та технічної інтелігенції, посилюючи одночасно тенденцію до аутсорсингу.

За прогнозом електронного видання «Deskmag», що спеціалізується на дослідженні коворкінгу, до кінця 2022 р. майже 1,7 млн людей по всьому світу будуть працювати в коворкінг-просторі. Це обумовлено здебільшого зростанням чисельності нових членів коворкінг-центрів (рисунок 2.5) [14; 15].

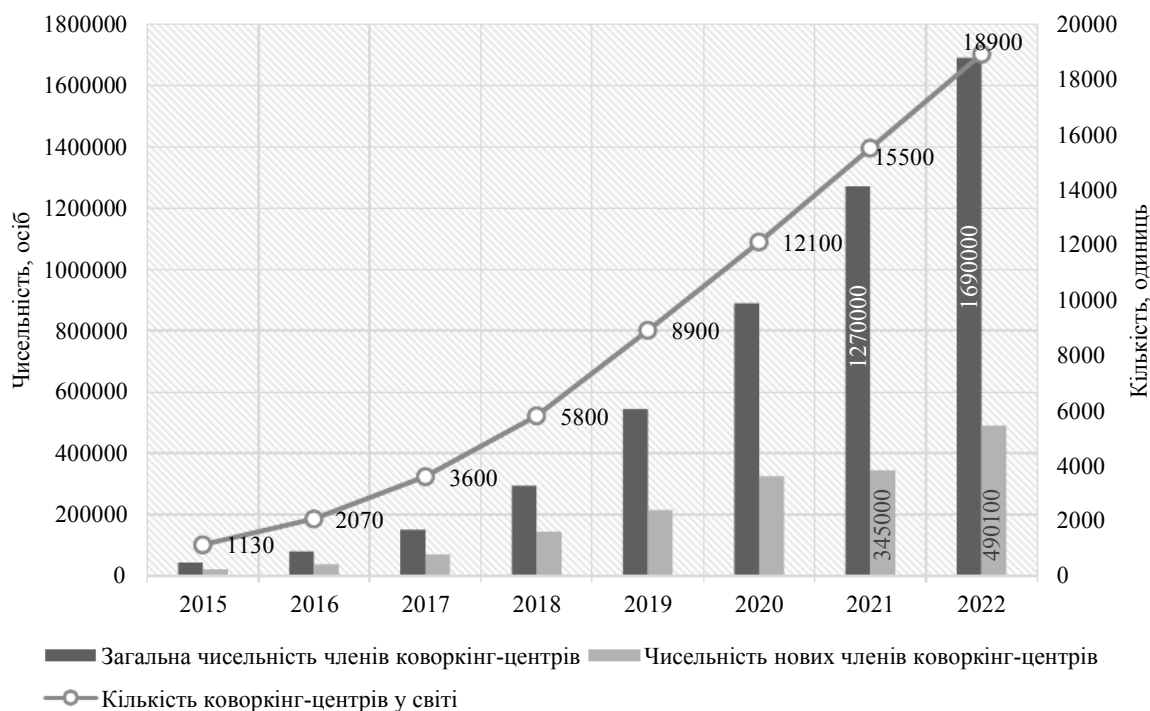


Рисунок 2.5 - Кількість коворкінг-центрів в усьому світі та чисельність постійних членів, 2015–2021 рр. (фактично), 2022 р. (прогноз)

У цілому в різних країнах світу на кінець 2022 р. діятимуть 18900 коворкінг-центрів, що на 22 % більше, ніж у попередньому періоді. Водночас буде спостерігатись тенденція зменшення кількості центрів, що мають менше 10-ти членів (з 23 до 12 %). За даними «Deskmag» у наш час майже кожен четвертий

коворкінг-центр має 150 або більше членів, у 2020 р. цей показник становив лише 13 % [14]. Більшість коворкінг-центрів знаходяться в США, Німеччині, Іспанії, Великій Британії та Японії. За даними платформи «Coworker», яка містить відгуки користувачів про більш ніж 2000 коворкінг-центрів у 700 містах різних країн світу, найкращими місцями для роботи є такі коворкінг-центри: «Proximity Space» (Монтроз, Колорадо, США), «Coollabore» (Ітаджаї, Бразилія), «Cogite» (Лес Бергес-дю-Лак, Туніс), «Betahaus» (Софія, Болгарія), «KARTÁR» (Будапешт, Угорщина), «Weserland» (Берлін, Німеччина), «KoHub» (Ко Ланта, Таїланд), «North Space» (Торонто, Канада), «Cape Town Office» (Кейптаун, ПАР), «Hubud» (Балі, Індонезія) [16].

Наступним елементом організації класичних трудових відносин, що зазнає модифікацій в умовах діджиталізації економіки, є *графік роботи*. Удосконалення засобів зв'язку, зростання потоків інформації, асиметрія часу, віддаленість місця проживання інтелектуальних *e*-працівників від головного офісу – усі ці тенденції сприяють поширенню гнучких форм зайнятості, таких як праця на умовах неповного робочого часу (*part-time work*), на умовах гнучкого графіка роботи (*flextime work*), строкова тимчасова праця. Отже, сталий графік роботи як один із елементів організації класичних трудових відносин поступово втрачає своє значення в сучасній економіці. Новітні форми організації праці, класифіковані за критерієм графіка роботи працівника, представлені так [17]:

1. Праця на умовах неповного робочого дня. За цієї форми організації зайнятості визначальною вимогою до *e*-працівника є виконання певного обсягу робіт, а не тривалість робочого дня або його певних часових меж.

2. Праця на умовах гнучкого графіка роботи. Особливістю такої форми організації праці є право *e*-працівника самостійно визначати графік роботи в межах встановленої підприємством загальної кількості робочих годин (протягом робочого дня, тижня, місяця). Така система дає можливість підприємству залучати висококваліфікованих кадрів із різних країн світу та працювати майже безперервно, а працівникам – налаштовувати графік роботи залежно від власних потреб.

3. Строкова тимчасова праця (праця на умовах строкових трудових

договорів). Це форма організації праці, за якої працівник винаймається на певний термін для виконання певного виду й обсягу робіт.

Поряд з трансформацією таких важливих елементів організації трудових відносин, як робоче місце та графік роботи, в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці суттєвих змін зазнає також спосіб найму працівників. Цей елемент організації трудових відносин має велике значення, оскільки він визначає права й обов'язки роботодавця і найманого працівника. В умовах формування цифрової економіки спосіб найму працівників істотно модифікується, проте його сутність, що полягає в опосередкуванні взаємовідносин сторін трудового договору, залишається незмінною. Це дозволяє застосовувати оновлений спосіб найму працівників у випадках використання запозиченої праці на умовах аутсорсингу та краудсорсингу, а також під час позаштатного залучення працівників на умовах аутстафінгу та самозайнятості у вигляді фрілансу [17].

1. Аутсорсинг – форма запозиченої праці, що передбачає передачу на підставі договору певних видів і функцій виробничої підприємницької діяльності однією компанією іншій.

До компаній, що надають послуги аутсорсингу персоналу, звертаються в разі, коли необхідно підібрати персонал для короткострокового або одноразового проекту, для виконання сезонних робіт або коли немає можливості розширювати штат компанією-замовником. Однак останнім часом аутсорсинг персоналу розглядається як можливість передачі аутсорсеру функцій з підбору та найму персоналу на довгостроковій основі. Компанія-аутсорсер бере на себе обов'язки з пошуку, набору, навчання, контролю за якістю роботи персоналу, який працює на умовах аутсорсингу, а замовник лише визначає завдання, що потрібно виконати, та здійснює оплату за надані послуги. Нині віддати на аутсорсинг можна практично будь-які функції, але здебільшого на умовах аутсорингу працюють: юристи, бухгалтери, фахівці в сфері ІТ, секретарі й офіс-менеджери, кадрові працівники, перекладачі.

У цифровій економіці компанії-замовники очікують інноваційних послуг від компаній-аутсорсерів. Цінність, а не вартість, послуги є новим ключовим

показником, що впливає на розвиток аутсорсингу. За даними дослідження «2020 Global Outsourcing Survey: Outsourcing accelerates forward» [18] 70 % компаній-аутсорсерів використовують автоматизацію когнітивних процесів або роботизовані технології для поліпшення результатів аутсорсингу. За прогнозом «Deloitte Consulting LLP», будуть спостерігатись такі тренди у сфері аутсорсингу:

- 1) автоматизація когнітивних процесів стане ключовою технологією, яка буде формувати основу аутсорсингу бізнес-процесів і забезпечить прискорене перетворення послуг та розширення можливостей обслуговування клієнтів;
- 2) розумні клієнти, здатні інтегрувати нові технології від різних постачальників для розширення бізнесу, будуть основними споживачами аутсорсингових послуг;
- 3) надання послуг на умовах аутсорингу через використання хмарних технологій.

Нині формується нова модель надання послуг, що базується на автоматизації когнітивних процесів, Інтернеті речей і цифровому управлінні ІТ. Використання «інноваційного аутсорсингу» буде сприяти зростанню цінності послуг тих організацій, які вже впроваджують інноваційні методи у своїй діяльності. Поява нових технологій призведе до зростання кількості зайнятих на умовах аутсорсингу. В умовах діджиталізації світового ринку праці використовується цілий ряд моделей запозиченої праці на умовах аутсорсингу. Модель укомплектування персоналом передбачає укладання контракту між замовником і постачальником щодо надання необхідної кількості трудових ресурсів на чітко обумовлений період часу на основі узгодженого тарифу. Здебільшого таку модель аутсорсингу використовують за відсутності достатніх внутрішніх трудових ресурсів або навичок, необхідних для реалізації проекту компанією-замовником. Модель фіксованої ціни на послуги аутсорсингу має за мету передачу на підставі договору чіткого набору функцій підприємницької діяльності однією компанією іншій на умовах заздалегідь визначеного механізму оплати послуг. Модель виокремленої команди передбачає укладання угоди, згідно з якою замовник аутсорсинг-послуг отримує команду професіоналів, які працюють виключно на нього, здійснюючи розробку продуктів і за необхідності в подальшому їх модернізацію, а також надаючи післяпродажне обслуговування. Модель аутсорсингу через підпорядкований структурний

підрозділ – це надання послуг з внутрішнього аутсорсингу структурним підрозділом безпосередньо материнській компанії, розташованій на території іншої країни. Іноді за такої моделі бізнес-одиниця компанії функціонує як незалежна організація, що має стійкі виробничі відносини з материнською компанією, управляючи кадровими, юридичними, адміністративними, фінансовими аспектами діяльності. Модель аутсорсингу «розробка – експлуатація – трансфер» передбачає договірні відносини, в яких організація-замовник наймає постачальника послуг для налаштування, оптимізації та запуску бізнес-процесів з обумовленим у договорі наміром передати цю операцію організації після завершення проекту.

2. Краудсорсинг – форма запозиченої праці, що передбачає залучення зовнішніх по відношенню до компанії інтелектуальних е-працівників за опосередкування інформаційних технологій з метою ефективного й оперативного вирішення завдань, які постають перед бізнесом, державою та суспільством у цілому.

Для отримання необхідної кількості талановитих працівників компанії на умовах краудсорсингу все частіше залучають працівників у такий спосіб, як «розумний» натовп покоління Міленіуму (Millennials). До 2023 р. більше половини робочої сили буде представлено новим поколінням людей, яким властивий високий рівень розвитку інтелекту, володіння навичками у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, і які надають перевагу новим – більш гнучким та автономним формам праці. Такі працівники є особливо цінними для корпорацій, оскільки саме вони здатні генерувати нові ідеї, створювати інновації, удосконалювати існуючі види продукції.

В умовах діджиталізації економіки краудсорсинг поступово та суттєво змінюється: стає більш масштабним, комплексним процесом і використовується як альтернатива традиційному кадровому забезпеченню бізнес-процесів первинних господарюючих суб'єктів. Основною причиною використання бізнесом краудсорсингу є можливість забезпечення швидкого доступу до інтелектуальних трудових ресурсів незалежно від географічного розташування компанії. Відмінністю краудсорсингу від інших форм організації праці є можливість вибору персоналу серед широкого кола професіоналів, фрілансерів та

аматорів, які вмотивовані та висококваліфіковані й здатні продукувати інновації у найкоротший термін через різноманітні краудсорсингові платформи (табл. 2.1) [19]. Крім того, за краудсорсингу роботодавці не несуть високих витрат, пов'язаних з оплатою праці, оскільки вона здійснюється лише за виконане завдання. Водночас вільні агенти (виконавці) отримують додатковий дохід з меншою кількістю зобов'язань за гнучкого графіка роботи.

Таблиця 2.1 - Моделі міжнародних краудсорсингових платформ за даними «Deloitte»

№ з/п	Модель краудсорсингової платформи	Назва компанії
1	Краудсорсингова платформа для співпраці та створення спільних рішень (Crowd collaboration)	<ul style="list-style-type: none"> • 99Designs • X Prize • Quirky
2	Краудсорсингова платформа, що функціонує на умовах відкритого конкурсу (Crowd competition)	<ul style="list-style-type: none"> • TopCoder • Kaggle • InnoCentive • Applause
3	Краудсорсингова платформа online-зайнятості (Crowd labour)	<ul style="list-style-type: none"> • TaskRabbit • Amazon Mechanical Turk • Streetbees • Gigwalk • Samasource • Lionbridge • CrowdFlower • 10EQS • Wikistrat • OnFrontiers • Applause
4	Краудфандингові платформи (Crowdfunding)	<ul style="list-style-type: none"> • Kickstarter • CrowdCube
5	Краудсорсингові платформи для збору колективних знань (Crowd curation)	<ul style="list-style-type: none"> • Wikipedia • TripAdvisor
6	Краудсорсингові платформи для створення контенту (User-generated content)	<ul style="list-style-type: none"> • YouTube • iStockphoto

У сучасному суспільстві «натовп» (від англ. *crowd*) уже не асоціюється з некваліфікованою та неосвіченою масою людей, навпаки досить складні проблеми вирішуються за рахунок залучення колективного розуму. При цьому спектр можливостей, які надає краудсорсинг як форма організації праці, досить великий.

Переваги використання краудсорсингу: оптимізація витрат на утримання персоналу; можливість застосування спрощеної системи оподаткування в результаті скорочення штатних одиниць; використання на тимчасовому проєкті заздалегідь відібраних працівників; ефективне задоволення тимчасових потреб необхідною кількістю трудових ресурсів у різних компаніях, що входять в одну систему. Послуги з аутстафінгу надають такі міжнародні компанії: «Kelly Services, Inc.» (США) [13], «Adecco Group» (Швейцарія) [14], «ManpowerGroup Inc.» (США) [15], «Randstad NV» (Нідерланди) [16], «Hays plc» (Велика Британія) [17] тощо.

Фріланс – форма самозайнятості, яка передбачає віддалене виконання певного виду робіт на позаштатній основі через мережу Інтернет. Серед багатьох варіантів, в яких проявляється сучасна практика застосування нових форм організації праці, фріланс набув найбільшого поширення на світовому ринку праці. Фрілансер – це суб'єкт трудових відносин, який є самозайнятим і не обов'язково прагне до довгострокового співробітництва з певним роботодавцем. Проте, на нашу думку, більш значимим критерієм визначення роботи фрілансера є спосіб комерціалізації результатів його інтелектуальної праці. Період пізніх індустріальних відносин характерний тим, що капіталізм у традиційному розумінні його сутності перероджується в капіталізм когнітивний. Транснаціональні корпорації активно використовують у своїх інтересах когнітивну працю, наймаючи когнітивну робочу силу. На думку сучасних вчених, для розвитку когнітивного капіталізму найважливіше значення мають професії і галузі, в яких фріланс є переважаючим: музика, література, мистецтво, комп'ютерне програмування, веб-дизайн, переклад, ілюстрування тощо [18; 20].

Наочно описати сучасне явище фрілансу дозволяє класифікація працівників США, які обрали цю форму організації праці [19]:

– традиційні фрілансери (працюють без роботодавця), які самостійно приймають замовлення на виконання певних робіт, тобто ті, хто організовує свою працю без участі роботодавця. Вони беруть участь у фріланс-проєктах, а також виконують тимчасову або додаткову роботу;

– фрілансери, які поєднують основну та додаткову роботу в рамках однієї

професії – самозайняті професіонали, які поєднують роботу за основним місцем зайнятості, де вони є штатними співробітниками, з позаштатною роботою в рамках тієї ж професії (приклад – веб-дизайнери);

– фрілансери, які поєднують різні професії – самозайняті професіонали, які, наприклад, за основним місцем роботи надають освітні послуги, а в рамках фрілансу – IT-послуги, розробляючи програмне забезпечення;

– тимчасові фрілансери – самозайняті професіонали, які розглядають фріланс-зайнятість як тимчасову роботу. До цієї групи, наприклад, можна віднести консультантів з бізнес-стратегій, які працюють із замовниками проектів протягом місяця;

– фрілансери-власники малого бізнесу – самозайняті професіонали з кількістю співробітників 1–5 осіб. Такі фрілансери широко представлені в сфері Інтернет-маркетингу як власники невеликих діджитал-агентств.

Особливість теперішнього часу полягає в тому, що в глобалізованому суспільстві формується світовий ринок праці, де чітко простежується тенденція діджиталізації трудових відносин. Під впливом розвитку цифрових технологій спостерігається поширення нових форм праці – організаційно-правових способів та умов використання інтелектуальної праці, які характеризуються відсутністю або модифікацією однієї або декількох ознак класичних трудових відносин, а саме: появою особливих трудових договорів, згідно з якими змінюється спосіб найму працівників і здійснюється гнучке правове регулювання діджиталізованих відносин у сфері праці; трансформацією уявлення про робоче місце у звичайному розумінні цього елемента організації праці; можливістю використання такого графіка роботи, який дозволяє оптимізувати робочий час працівника тощо.

2.3. Геоекономічні тенденції діджиталізації економіки та світового ринку праці

Економічна трансформація бізнесу в поєднанні з технологічними змінами сприяє пришвидшенню процесів діджиталізації економіки та світового ринку

праці. Як основні, ми зокрема, виділяємо такі кардинальні зрушення, що простежуються в сучасному світі: 1) цифрова економіка досягла зрілості в розвинених країнах і знаходиться на етапі формування в країнах, що розвиваються; 2) виникає цифрова нерівність як між окремими індивідуумами, так і цілими державами; 3) усі галузі економіки зазнають цифрової трансформації; 4) споживач займає центральне місце в глобальній ринковій економіці; 5) прослідковується гіпершвидкість бізнес-операцій; 6) виникають нові моделі ведення бізнесу (віртуальні альянси, цифрові компанії); 7) пошук шляхів інноваційного розвитку набуває важливого значення на всіх рівнях господарювання; 8) оцінка цифрових ризиків та управління ними стають найважливішими чинниками для ефективного функціонування; 9) формується потреба у висококваліфікованих кадрах для управління цифровими технологіями; 10) значного поширення набувають гнучкі нетипові форми та способи зайнятості.

Цифрові інновації стимулюють розвиток цифрової економіки та суспільства, дають можливість застосування розробок у багатьох сферах і призводять до трансформації економіки [12]. У країнах з високим рівнем доходів на душу населення спостерігається тенденція до підвищення рівнів прибутковості секторів економіки, що забезпечують економію коштів унаслідок їх масштабної діджиталізації. Водночас у країнах з рівнем доходів вище середнього збільшення обсягів промислового виробництва, добробуту та зростання чисельності населення призводять до підвищення попиту на використання технологій.

Особливо дискусійним є питання вимірювання впливу діджиталізації на економіку країни та світовий ринок праці. Глобальний інститут McKinsey у своїх дослідженнях використовує Індекс діджиталізації галузі (Industry Digitization Index) для вимірювання рівня діджиталізації окремих секторів економіки країни [12]. Індекс включає три субіндекси: 1) витрати на цифрові активи (витрати на апаратне забезпечення, витрати на програмне забезпечення та ІТ-послуги, витрати на телекомунікаційне обладнання); 2) витрати на цифрові активи в розрахунку на одного працівника (витрати на апаратне забезпечення в розрахунку на одного працівника, витрати на програмне забезпечення та ІТ-

послуги в розрахунку на одного працівника, витрати на телекомунікаційне обладнання в розрахунку на одного працівника); 3) нарощування цифрового капіталу (загальний обсяг апаратного забезпечення в розрахунку на одного працівника, загальний обсяг програмного забезпечення в розрахунку на одного працівника). Результати на рівні секторів зважуються з урахуванням економічного розміру сектора та порівнюються з еталонним значенням, яким, на думку Глобального інституту McKinsey, є сектор ІКТ у США (табл. 2.2) [13; 24].

Таблиця 2.2 - Рівень діджиталізації галузей економіки США та ЄС за даними Глобального інституту McKinsey, 2020 р.

Рівень діджиталізації	Галузі економіки США	Галузі економіки ЄС
Високий	<ul style="list-style-type: none"> – інформаційно-комунікаційні технології; – засоби масової інформації; – сектор фінансових і страхових послуг 	<ul style="list-style-type: none"> – інформаційно-комунікаційні технології; – засоби масової інформації; – сектор фінансових послуг
Середній	<ul style="list-style-type: none"> – високотехнологічна промисловість; – оптова торгівля; – роздрібна торгівля 	<ul style="list-style-type: none"> – гірничодобувна промисловість; – сектор операцій з нерухомістю; – сектор освітніх послуг
Низький	<ul style="list-style-type: none"> – сектор охорони здоров'я; – будівництво; – сектор готельно-ресторанних послуг 	<ul style="list-style-type: none"> – сектор готельно-ресторанних послуг; – будівництво; – сільське господарство

Водночас низка досліджень Глобального інституту McKinsey присвячена сформованості цифрового сектора економіки ЄС. Оцінка діджиталізації економіки відбувається за трьома групами країн. Перша група представлена десятьма країнами Центрально-Східної Європи (Болгарія, Хорватія, Чеська Республіка, Угорщина, Латвія, Литва, Польща, Румунія, Словаччина та Словенія). Ця група отримала назву «цифрових претендентів», оскільки зазначені країни демонструють великий потенціал розвитку галузі цифрових технологій. Друга група, так звані «цифрові лідери», складається з відносно невеликих за територіальним розміром країн з високими показниками діджиталізації: Бельгія, Данія, Естонія, Фінляндія, Ірландія, Люксембург, Нідерланди, Норвегія і Швеція.

Третя група, що має назву «велика п'ятірка країн ЄС», включає Францію, Німеччину, Італію, Іспанію та Великобританію. У цих п'яти країнах показники діджиталізації є відносно високими, але нижчі, порівняно з «цифровими лідерами» (табл. 2.3) [22].

Таблиця 2.3 - Сформованість цифрового сектора економіки ЄС за даними Глобального інституту McKinsey, 2016–2020 рр.

Індикатор	Цифрові претенденти	Цифрові лідери	Велика п'ятірка країн ЄС
Частка цифрового сектора економіки, % від ВВП	6,50	7,30	6,90
Зростання цифрового сектора економіки, 2016–2020, %	6,20	5,90	3,10
Зростання нецифрового сектора економіки, 2016–2020, %	2,60	2,00	1,20

Згідно з дослідженням Глобального інституту McKinsey за 2022 р. «Зростання числа цифрових претендентів: як діджиталізація може стати наступним драйвером зростання Центральної та Східної Європи» («The rise of Digital Challengers: How digitization can become the next growth engine for Central and Eastern Europe») цифровий сектор країн-«цифрових лідерів» у 2020 р. становив 7,30 % від загального ВВП групи, що на 5,90 % вище, порівняно з 2016 р. Другим за розміром є цифровий сектор «великої п'ятірки країн ЄС», який у 2020 р. становив 6,90 % від загального ВВП групи. Найнижчою є частка цифрового сектора в економіці країн-«цифрових претендентів», яка у 2020 р. становила 6,50 % від загального ВВП групи. Проте ця група країн демонструє найвищі темпи зростання цифрового сектора економіки (6,20 % за період 2016–2020 рр.).

Європейською комісією було розроблено Індекс цифрової економіки та суспільства (Digital Economy and Society Index – DESI, 2018 р.), який відображає розвиток цифрової економіки ЄС і його країн-членів, і Міжнародний індекс цифрової економіки та суспільства (International Digital Economy and Society).

Таблиця 2.4 - Структура та динаміка Міжнародного індексу цифрової економіки та суспільства (I-DESI) за даними Європейської комісії, 2017–2020 рр.

Індикатор	Рік	Країни-члени ЄС-28	Країни, що не є членами ЄС-17
I-DESI	2017	0,51	0,50
	2020	0,59	0,59
Зв'язок	2017	0,46	0,45
	2020	0,63	0,58
Людський капітал – цифрові навички	2017	0,52	0,47
	2020	0,58	0,60
Використання громадянами Інтернету	2017	0,51	0,50
	2020	0,60	0,57
Інтеграція бізнес-технологій	2017	0,48	0,50
	2020	0,51	0,51
Цифрові державні послуги	2017	0,60	0,62
	2020	0,63	0,67

Міжнародний союз електрозв'язку (International Telecommunication Union, ITU), досліджуючи питання оцінки та вимірювання рівня сформованості інформаційного суспільства, у 2009 р. розробив Індекс розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (ICT Development Index, IDI) [26]. Цей індекс є комплексним показником, що складається з трьох субіндексів (доступ до ІКТ, використання ІКТ, навички у сфері ІКТ) і містить 11 індикаторів. Субіндекс «Доступ до ІКТ» відображає готовність країни до використання ІКТ і містить п'ять індикаторів (кількість абонентів стаціонарних телефонних ліній, кількість абонентів мобільного стільникового зв'язку, пропускна здатність мережі Інтернет у розрахунку на одного користувача, кількість домогосподарств, що мають комп'ютер, і кількість домогосподарств з доступом до мережі Інтернет). Субіндекс «Використання ІКТ» відображає інтенсивність використання ІКТ і містить три індикатори (частка населення, яке користується Інтернетом, кількість абонентів стаціонарної (фіксованої) широкопasmової мережі Інтернет, кількість абонентів мобільної широкопasmової мережі Інтернет). Субіндекс «Навички у сфері ІКТ» призначений для виявлення здібностей чи навичок, важливих для

використання ІКТ населенням країни. Він містить три непрямі індикатори (середня кількість років навчання в школі, загальна кількість осіб, які отримали середню освіту, та загальна кількість осіб, які отримали вищу освіту).

Порівняно з вищезазначеними показниками, Індекс розвитку інформаційно-комунікаційних технологій є глобальним, і складений таким чином, щоб відображати зміни, що відбуваються в країнах з різним рівнем розвитку ІКТ. Тому цей показник базується на обмеженому наборі даних, які можуть бути отримані від статистичних відомств різних країн світу.

Станом на 2021 р. Індекс розвитку інформаційно-комунікаційних технологій був розрахований для 176 країн. За період з 2014 р. до 2021 р. в усіх країнах світу спостерігалось зростання IDI, у загальносвітовому масштабі показник збільшився на 0,97 балів і становив 5,11 (табл. 2.5) [27]. Найвищий індекс мають розвинені країни, у 2021 р. він становив 7,52 балів і перевищив загальносвітовий IDI. Розвинені країни мають найвищі показники за трьома субіндексами, тому в цілому за групою країн спостерігаються нижчі темпи приросту, порівняно з показниками країн, що розвиваються. Європа є регіоном із найвищим середнім показником IDI, тоді як середній індекс по Африці значно нижче, ніж в інших регіонах.

Таблиця 2.5 - Структура та динаміка Індексу розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (IDI) за даними Міжнародного союзу електрозв'язку, 2014–2021 рр.

Індикатор	Рік	Світ	Розвинені країни	Країни, що розвиваються	Найменш розвинені країни
IDI	2014	4,14	6,48	3,24	1,56
	2021	5,11	7,52	4,26	2,20
Доступ до ІКТ	2014	4,83	7,31	3,89	1,93
	2021	5,59	7,83	4,80	2,82
Використання ІКТ	2014	2,21	4,57	1,31	0,20
	2021	4,26	6,91	3,32	1,27
Навички у сфері ІКТ	2014	6,61	8,67	5,83	3,56
	2021	5,85	8,12	5,05	2,82

Найнижчий Індекс діджиталізації ринку праці мають країни з низьким рівнем доходів, у 2021 р. він становив 0,27 за рахунок зростання субіндексів «Частка зайнятих у сфері послуг», «Рівень доступу до ІКТ», «Рівень використання ІКТ», «Частка експорту інформаційно-комунікаційних послуг». Індекс діджиталізації ринку праці трьох країн з низьким рівнем доходів перевищив середньогруповий індекс (Малі – 0,35, Непал – 0,35, Гвінея – 0,34). Низький рівень діджиталізації ринку праці за групою країн з низьким рівнем доходів свідчить про початковий етап діджиталізації трудових відносин у цих країнах і дозволяє включити ці країни до категорії «цифрових новачків». У країнах групи «цифрові новачки» лише окремі компанії та індивіди застосовують цифрові рішення та ІКТ, оскільки спостерігається нерівномірність як у темпах проникнення інформаційно-комунікаційних послуг, так й у рівні освіченості населення. Для становлення діджиталізованого ринку праці урядам країн з низьким рівнем доходів необхідно розробити ефективну екосистему освіти упродовж усього життя, що поєднує отримання базових, соціально-пізнавальних, цифрових навичок і компетенцій, що необхідні для конкретних робочих місць, професій і секторів економіки.

Висновки до розділу 2

1. Виявлені особливості інтелектуальної праці в умовах формування діджиталізованого ринку праці, які полягають у тому, що інтелектуальна праця пов'язана з інноваціями, є необмеженою у просторі та часі, реалізується в системі ІКТ, розрахована на працівників творчих професій, трансформує споживачів у співробітників і навпаки, персоналізована, індивідуалізована і колективна одночасно, багатofункціональна, орієнтована на самоорганізацію та самоконтроль, характеризується видозміненою мотивацією, створює рівні умови для всіх учасників трудових відносин, орієнтована на результат, сприяє зростанню доходів працівників і економії витрат компаній.

2. Визначені основні аспекти організації нової праці. Нові технології впливають на зміну робочого простору, який дедалі стає діджиталізованим. «Фізичний» офіс компанії стає лише допоміжним засобом і більшість проектів виконується інтелектуальними працівниками дистанційно за рахунок використання онлайн-інструментів для управління проектами. Цифрові компанії мають ефективно налагоджену систему організації праці.

3. З'ясована специфіка мотивації інтелектуальних працівників. У цифрових компаніях використовується проектна система мотивації, що передбачає встановлення чітких правил роботи, згідно з якими співробітник винагороджується відповідно до особистого внеску, а також результату праці усієї команди. Інтерес до справи стає для е-працівників усе більш домінуючим мотивом, порівняно з матеріальною винагородою. В умовах діджиталізації інтелектуальної праці формується процес свідомого контролю та самомотивації працівника щодо кількості витраченого часу на конкретні види діяльності; за рахунок цього зростає ефективність, продуктивність, а також оплата їх праці.

4. Обґрунтована суспільна значимість інтелектуальної праці у цифровій економіці, що об'єктивно обумовлена інтересами обох сторін названих відносин е-працівника/працедавця (цифрової компанії). Інтелектуальний е-працівник переважно отримує кращу роботу, вигідніші умови праці, вищу заробітну плату, можливість самореалізації. Компанія, винаймаючи працівників, адаптованих до особливостей діджиталізованої трудової діяльності, отримує результат у вигляді якісно та вчасно виконаних проектів з меншими витратами.

РОЗДІЛ 3. ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ ЯК ЧИННИК ПОДОЛАННЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ НА СВІТОВОМУ РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Проблеми глобалізованого ринку праці та можливості їх вирішення в умовах діджиталізації економіки

Проблема безробіття у сучасному глобалізованому світі давно перестала бути локальною. Криза зайнятості нині перетворилась із регіональної на глобальну тенденцію. За даними доповіді Міжнародної організації праці (МОП) «Глобальна зайнятість і соціальна перспектива: тенденції 2021 р.» [34] до 2023 р. чисельність безробітних у світі зросте до 180,3 млн осіб (рис. 3.1). Це обумовлюється поєднанням ряду чинників: уповільнення зростання світової економіки, збільшення нерівності доходів населення всередині країн, існування розбіжностей у рівні життя між країнами, зростання нестабільності у глобальному масштабі, збільшення чисельності населення у світі. За оцінками МОП, у 2018 р. 172,5 млн осіб були безробітними у світі, що відповідає рівню безробіття в 5,0%. На відновлення світової економіки та зниження рівня безробіття до 5,0 %, що переважав до глобальної фінансової кризи, було витрачено дев'ять років.

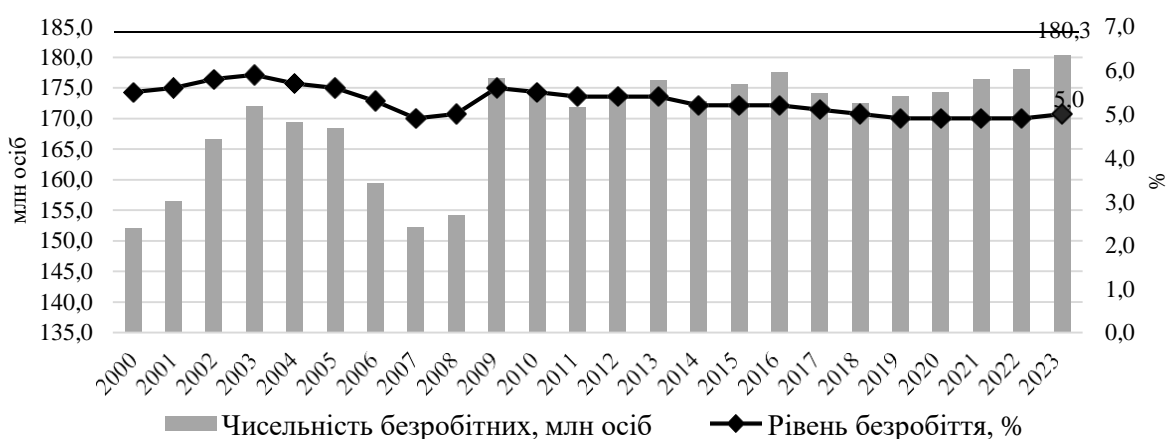


Рисунок 3.1 – Чисельність безробітних і рівень безробіття у світі, 2000–2020 рр. 2021–2023 рр. (прогноз)

Згідно з прогнозами експертів МОП, до 2023 р. чисельність безробітних зменшиться лише в одній із виділених ними чотирьох груп – у групі країн з високим рівнем доходів (35,6–33,2 млн осіб) на 2,4 млн осіб. В інших групах буде спостерігатись зростання чисельності безробітних: у країнах з рівнем доходів вище середнього (80,9–81,3 млн осіб) на 0,4 млн осіб; у країнах з рівнем доходів нижче середнього (46,5–52,3 млн осіб) на 5,8 млн осіб; у країнах з низьким рівнем доходів (11,1–13,5 млн осіб) на 2,4 млн осіб.

Крім інших зазначених чинників на процес праці та рівень зайнятості населення в окремих секторах економіки специфічно впливає впровадження нової техніки та технологій, зокрема інформаційних, що, своєю чергою, може призвести до соціальної поляризації населення та виникнення «безробітного суспільства». Деякі науковці (Дж. Ріфкін [35], М. Брейн [36], М. Форд [37]) пояснюють таку тенденцію тим, що у зв'язку з інформатизацією та роботизацією суспільного життя формується прошарок людей, які не змогли адаптуватись до нових викликів на ринку праці (тобто не оволоділи навичками щодо використання у процесі праці нових технологій) та залишились безробітними. Отже, основним чинником можливого поширення феномена «безробітного суспільства» є технологічне безробіття [38]. Воно є наслідком скорочення зайнятості через автоматизацію і впровадження нових технологій, у результаті чого частина робочої сили стає зайвою або потребує більш високого рівня кваліфікації. Проте нині проблема формування «безробітного суспільства» не пов'язана з масовим технологічним безробіттям. Працівники не замінюються повністю технологіями, а лише переміщуються на робочі місця, що потребують нових знань.

Аналізуючи вплив інформаційних технологій на появу нових моделей праці та зайнятості (тимчасову, гнучку, дистанційну, неформальну та самозайнятість) у мережевому суспільстві, М. Кастельс не відкидає можливості появи «безробітного суспільства» – населення, яке відмовилось від традиційної форми зайнятості з чітко визначеним графіком і місцем роботи, і є фактично самозайнятим, тобто самостійно обирає співвідношення між працею та відпочинком [13].

Безробіття є однією з істотних соціально-економічних проблем сучасного суспільства. Це явище на світовому ринку праці відзначається в усіх вікових категоріях, але найбільш виразно проявляється серед молоді у віці від 15 до 24

років. Згідно з прогнозами фахівців МОП, у 2023 р. рівень безробіття в світі серед дорослого населення (25-64 роки) становитиме 3,9 %. Найвищий рівень безробіття в цій віковій категорії буде спостерігатися в країнах з рівнем доходів вище середнього (5 %). Очікується, що рівень молодіжного безробіття в 2023 р. становитиме 12 %, що буде вище рівня безробіття серед дорослого населення в 3 рази (табл. 3.1). У порівнянні з категорією молоді проблема безробіття в групі людей старшого віку не є такою гострою. Економічно активне населення у віці від 25 до 64 років значною мірою адаптовано до сучасних умов, у форматі яких відбуваються трудові відносини. Разом з цим необхідно зазначити, що поширення явища діджиталізації економіки, вірогідно, вже в недалекому майбутньому створить підстави для констатації збільшення кількості людей попередніх поколінь, залучених до діджиталізованого ринку праці.

Таблиця 3.1 – Рівень безробіття за віковою структурою у світі та за групами країн з різним рівнем доходів, 2020 р. (фактично), 2021–2023 рр. (прогноз)

Групи країн	Вікова структура	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Світ	15-24	12,0	11,8	11,9	11,8	11,9	11,9	12,0
	25-64	3,9	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,9
Країни з високим рівнем доходів	15-24	12,5	11,7	11,6	11,7	12,0	12,0	12,2
	25-64	4,9	4,5	4,4	4,3	4,4	4,4	4,5
Країни з рівнем доходів вище середнього	15-24	14,9	14,9	14,9	14,8	14,9	14,8	14,9
	25-64	4,8	4,8	4,9	4,9	4,9	5,0	5,0
Країни з рівнем доходів нижче середнього	15-24	11,9	12,0	12,1	12,2	12,3	12,4	12,6
	25-64	2,4	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,6
Країни з низьким рівнем доходів	15-24	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,3
	25-64	2,7	2,7	2,7	2,8	2,8	2,8	2,8

На думку деяких науковців, саме світова фінансово-економічна криза спровокувала пришвидшення негативних тенденцій, що вже простежувались протягом останніх років на ринку праці – зростання рівня безробіття серед молоді, а також тимчасової та часткової зайнятості; збільшення кількості зайнятих на низькооплачуваних і низькокваліфікованих посадах, а також у неформальній економіці. Такі тенденції вплинули на поширення кризи зайнятості серед молоді,

що характеризується браком робочих місць для молодого населення через невідповідність між обмеженим попитом і зростаючою пропозицією на ринку праці.

За прогнозами фахівців МОП, цей показник продовжить зростати до 2023 р. і досягне рівня у 12,0 % [41]. За висновками експертів, цей негативний процес матиме місце у групі країн з високим рівнем доходів, до 2023 р. рівень безробіття серед молоді зросте з 11,7 до 12,2 %. Найвищий рівень безробіття серед молоді у 2023 р. буде у групі країн з рівнем доходів вище середнього (14,9 %) та групі країн з рівнем доходів нижче середнього (12,6 %). Прогнозується, що найнижчий рівень безробіття серед молоді у 2023 р. буде спостерігатись у групі країн з низьким рівнем доходів (6,3 %) (рис. 3.2) [14].

Це свідчить про важливість оцінки рівня безробіття не лише за кількісними показниками, але і за якісними.

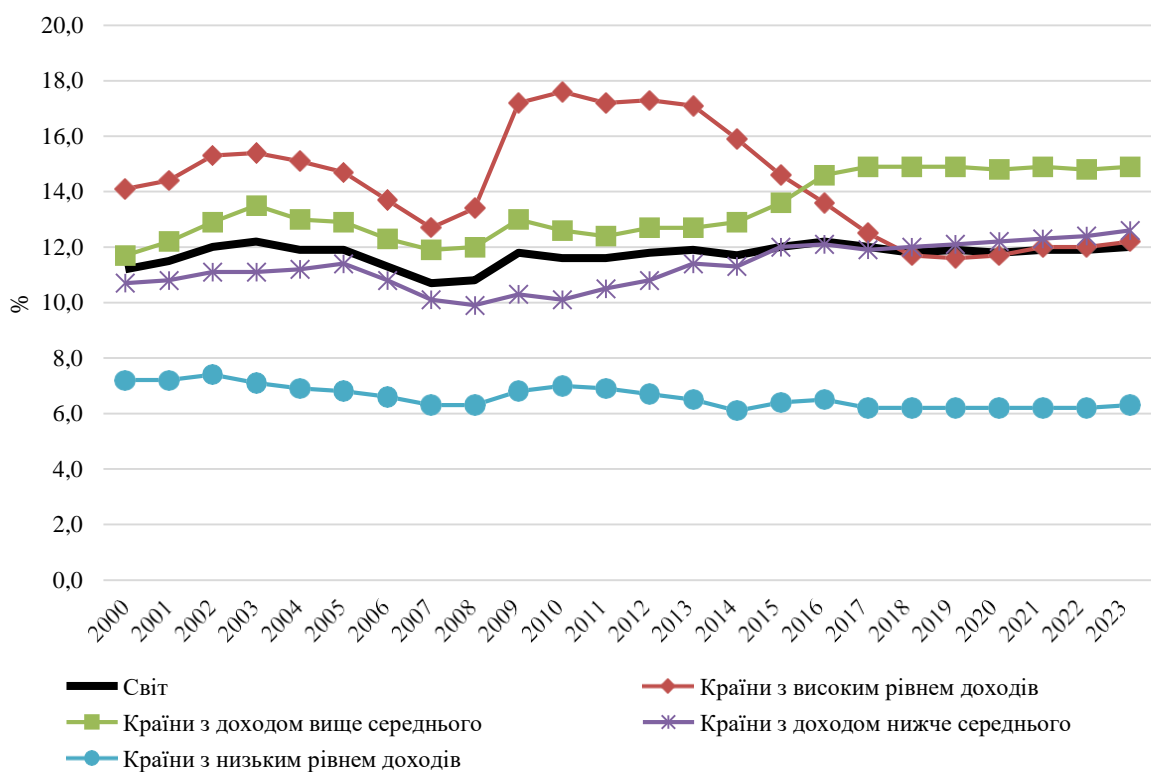


Рисунок 3.2 – Рівень безробіття серед молоді у світі та за групами країн з різним рівнем доходів, 2000–2020 рр. (фактично), 2021–2023 рр. (прогноз)

Досліджуючи тенденції формування «безробітного суспільства», необхідно зазначити, що за оцінкою МОП переважна більшість непрацюючої молоді

проживає в країнах Північної Африки (29,9 %), Арабських країнах (20,1 %), Латинської Америки та Карибського басейну (17,9 %) (рис. 3.3) [11].

Це пов'язано, по-перше, з різким зростанням народжуваності та високою часткою молоді у цих регіонах (понад 30 % від загальної чисельності населення працездатного віку), по-друге, з недосконалою політикою урядів щодо надання молоді можливості отримати якісну вищу освіту та забезпечення подальшої інтеграції до ринку праці, по-третє, з негнучкістю національних ринків праці, що характеризується високим рівнем податків на робочу силу, жорсткими правилами звільнення та встановленням державою високого розміру мінімальної заробітної плати.

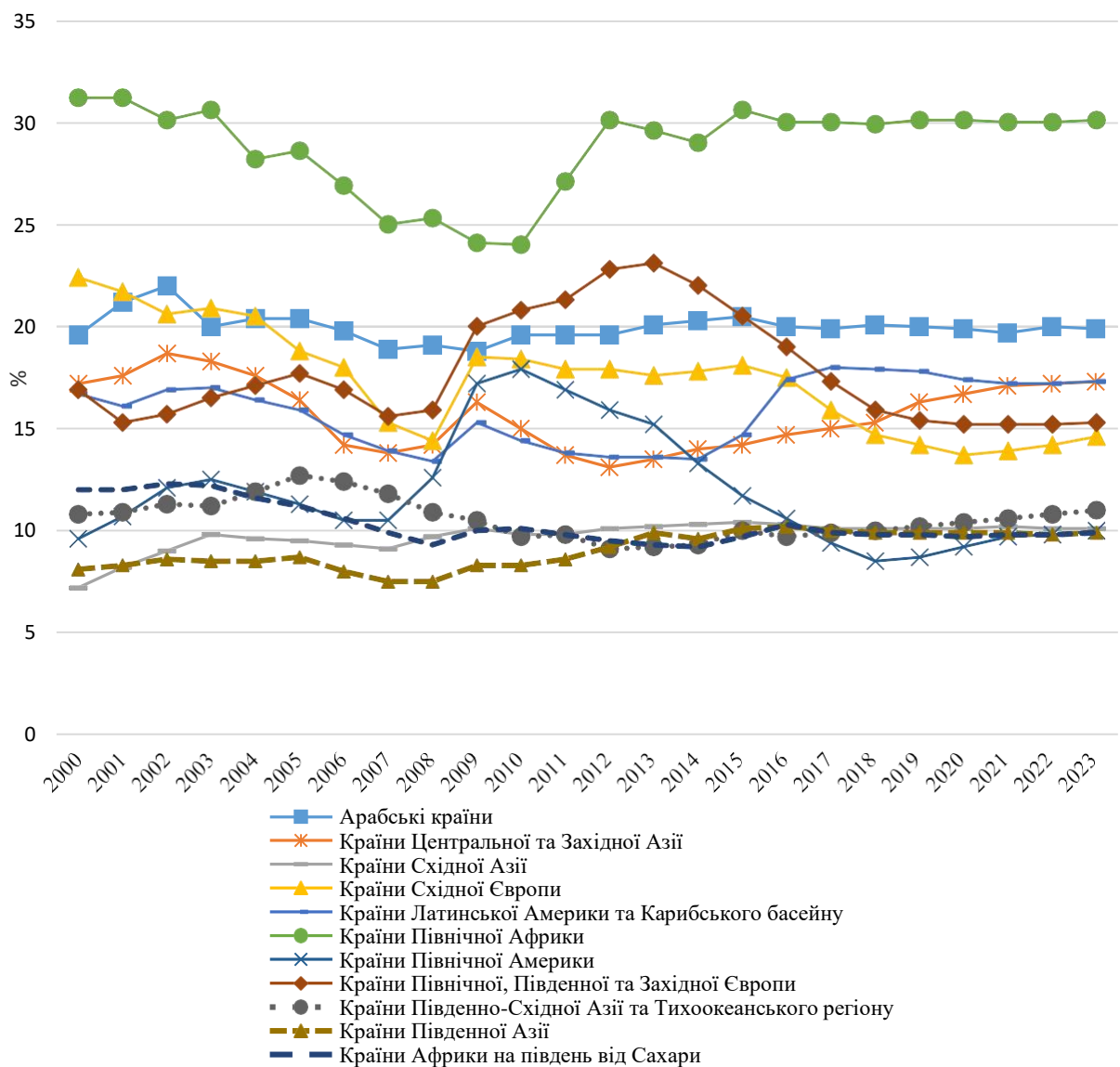


Рисунок 3.3 – Рівень безробіття серед молоді у різних регіонах світу, 2000– 2020 рр. (фактично), 2021–2023 рр. (прогноз)

Характерною ознакою посткризового періоду (починаючи від 2010 р.) є збільшення чисельності незайнятого молодого населення в розвинених країнах. Дуже складне становище у сфері молодіжного безробіття спостерігається в Європі – станом на 2018 р. безробітною тут є майже кожна шоста молода особа у віці 15–24 років – 15,2 % (ЄС-28) та 16,9 % (Єврозона) [12]. У розрізі окремих держав найбільший рівень безробіття серед молоді спостерігається в Греції (39,9 %), Іспанії (34,3 %), Італії (32,2 %). Тобто кожний третій молодий представник цих держав є незайнятим економічною діяльністю. Високим є показник незайнятого населення у Хорватії (23,8 %), а також на Кіпрі, у Франції та Португалії (20 %). Лише у Німеччині (6,2 %), Чехії (6,7 %), Нідерландах (7,2 %), Данії (9,3 %), Австрії (9,4 %) рівень безробіття серед молоді менше або дорівнює 10 % [12].

3.2. Сформованість діджиталізованого ринку праці країн

Сучасні дослідження експертів Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum), Групи Світового банку (World Bank Group), Європейського фонду поліпшення умов життя і праці (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), Бюро статистики праці США (U.S. Bureau of Labor Statistics) та науковців Оксфордської школи Мартіна (Oxford Martin School) свідчать, що експоненційне зростання нових технологій разом зі збільшенням чисельності самозайнятого населення призводить до трансформації світового ринку праці. Швидкі темпи поширення цифрових комунікаційних пристроїв, а також розвитку цифрової обробки інформації через використання технологій штучного інтелекту сприяють діджиталізації ринку праці різних країн світу, а також поширенню нетипових форм зайнятості [16]. Наслідком технічного прогресу є безпосереднє створення робочих місць у високотехнологічних галузях світової економіки (особливо у сфері наукомістких послуг). Смартфони, планшети й інші портативні електронні пристрої все активніше використовуються для роботи значною часткою працездатного населення. У світі активно створюються інтерактивні online-ресурси, що сприяють поширенню цього мегатренду. Нові

технології розмивають традиційні географічні кордони національних і регіональних ринків праці, формуючи глобальні пули роботодавців і працівників.

Результати дослідження підтверджують гіпотезу, що використання цифрових технологій переважною більшістю компаній та економічно активним населенням спрощує процедуру створення робочих місць, даючи можливість виконувати роботу через мережу Інтернет у рамках так званої «економіки вільного заробітку» («gig economy», «on-demand economy», «sharing economy» [16]). Світовою практикою доведено, що за високого ступеня впровадження цифрових інформаційно-комунікаційних технологій частка зайнятих у сфері послуг зростає у більшості країн світу. Проте ступінь діджиталізації ринку праці проявляється у світі нерівномірно, тому виникає необхідність дослідження сформованості діджиталізованого ринку праці за групами країн з різним рівнем доходів.

На основі побудованої багатофакторної регресійної моделі (3.1) нами було доведено, що у країнах з високим рівнем доходів зі збільшенням кількості абонентів мобільного стільникового зв'язку (x_1), обсягів експорту цифрових послуг (x_3), а також частки населення, яке користується Інтернетом (x_4), буде спостерігатись зростання частки зайнятих у сфері послуг (y).

$$y = 1,260x_1 - 1,886x_2 + 0,529x_3 + 0,980x_4 + 0,135, \quad (3.1)$$

де y – частка зайнятих у сфері послуг;

x_1 – кількість абонентів мобільного стільникового зв'язку;

x_2 – кількість абонентів, які мають фіксований ширококутний доступ до мережі Інтернет;

x_3 – обсяги експорту цифрових послуг;

x_4 – частка населення, яке користується Інтернетом.

У середньому за групою країн з високим рівнем доходів у 2020 р. на 100 осіб населення було зареєстровано 121 абонемент на користування мобільним стільниковим зв'язком. Станом на 2020 р. найбільшу кількість користувачів мобільного зв'язку мали Сінгапур (147 на 100 осіб), Італія (141 на 100 осіб), Японія (136 на 100 осіб), Німеччина (134 на 100 осіб), Фінляндія (132 на 100 осіб), Швейцарія (131 на 100 осіб), Ізраїль (127 на 100 осіб), Швеція (126 на 100 осіб), Південна Корея (125 на 100 осіб), Данія (122 на 100 осіб), США (121 на 100 осіб), Нідерланди (121 на 100 осіб) [164].

Цей результат свідчить про те, що впровадження сучасних технологій у країнах з високим рівнем доходів дозволяє населенню повною мірою реалізовувати інтелектуальний і креативний потенціал, працевлаштовуючись у найефективнішому секторі економіки – сфері високотехнологічних і наукомістких послуг.

Як показують зроблені розрахунки, зростання кількості зайнятих у секторі високотехнологічних і наукомістких послуг призведе в подальшому до розбудови цифрової економіки та діджиталізації ринку праці (рис. 3.4).

Водночас під час зменшення кількості абонентів, які мають фіксований широкополосний доступ до мережі Інтернет (x_2), частка зайнятих у сфері послуг (y) зростає. Це обумовлюється зростанням обсягів використання мобільного, а не фіксованого широкополосного доступу до мережі Інтернет населенням у країнах з високим рівнем доходів. У цілому за групою країн з високим рівнем доходів спостерігається уповільнення процесу приєднання нових абонентів, які мають фіксований широкополосний доступ до мережі.

Інтернет, оскільки у цих країнах зареєстровано найвищий ступінь підключення серед чотирьох досліджуваних груп країн (40–45 абонентів на 100 осіб) і ринок цих послуг наближається до рівня насиченості (який за прогнозами Міжнародного союзу електрозв'язку не перевищить 50 абонентів на 100 осіб) [17]. За даними звіту «Вимірювання інформаційного суспільства 2020» (Measuring the Information Society Report 2020) [18], підготовленого Міжнародним союзом електрозв'язку, через доступність мобільного широкополосного доступу до мережі Інтернет у країнах з високим рівнем доходів частка користувачів відмовляється від використання фіксованого доступу на користь мобільного, інша частка населення є абонентами як мобільного, так і фіксованого доступу до мережі Інтернет. Поліпшення можливостей мобільних мереж також відіграло важливу роль у цій тенденції. Перехід від 3G до 4G і до мереж високої якості, здатних до ефективного доставлення Інтернет-послуг (5G), дозволяє населенню країн з високим рівнем доходів використовувати лише мобільний Інтернет, що створює можливості для поширення мобільної форми зайнятості.

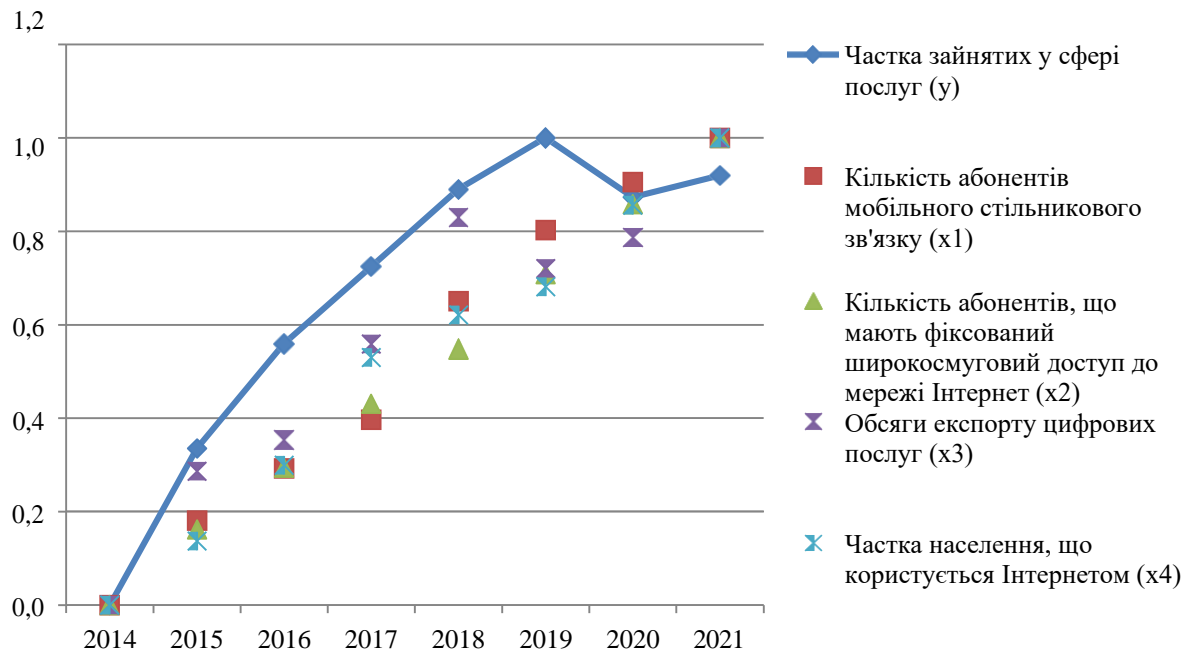


Рисунок 3.4 – Залежність частки зайнятих у сфері послуг від рівня і результатів використання цифрових технологій у країнах з високим рівнем доходів, 2014– 2021 рр.

У країнах з рівнем доходів вище середнього спостерігається ідентична тенденція, що притаманна групі країн з високим рівнем доходів: з підвищенням рівня технологізації суспільного життя відбувається зростання зайнятості у сфері послуг. Водночас, незважаючи на швидкі темпи поширення цифрових технологій і стрімке зростання частки зайнятих у сфері послуг у цих країнах, середні показники є значно нижчими, порівняно з групою країн з високим рівнем доходів. Нині прослідковується цифровий розрив між цими групами країн, хоча за ефективної політики урядів держав, що включені до групи з рівнем доходів вище середнього, існує висока вірогідність наближення до показників країн-цифрових лідерів.

Багатофакторна регресійна модель (3.2), побудована для країн з рівнем доходів вище середнього, свідчить про те, що зі збільшенням кількості абонентів мобільного стільникового зв'язку (x_1), обсягів експорту цифрових послуг (x_3), а також частки населення, яке користується Інтернетом (x_4), буде спостерігатись зростання частки зайнятих у сфері послуг (y).

$$y = 0,114x_1 - 0,324x_2 + 0,048x_3 + 1,171x_4 + 0,014. \quad (3.2)$$

У середньому за групою країн з рівнем доходів вище середнього у 2017 р. у розрахунку на 100 осіб населення було 123 абоненти на користування мобільним стільниковим зв'язком, зростання, порівняно з 2010 р., на 18,45 %. Станом на 2021 р. найбільшу кількість користувачів мобільного зв'язку мали п'ять країн: Коста-Рика (180 на 100 осіб), Таїланд (176 на 100 осіб), Маврикій (145 на 100 осіб), Малайзія (134 на 100 осіб) [16].

Цей результат свідчить про те, що швидке поширення та використання цифрових технологій у країнах з рівнем доходів вище середнього сприяє діджиталізації сфери послуг, і тому, як наслідок, відбувається зростання зайнятості населення у сфері послуг (рис. 3.5). Станом на 2021 р. у середньому 59,51 % населення країн з рівнем доходів вище середнього працювало у сфері послуг, що на 5,98 % більше порівняно з 2014 р.

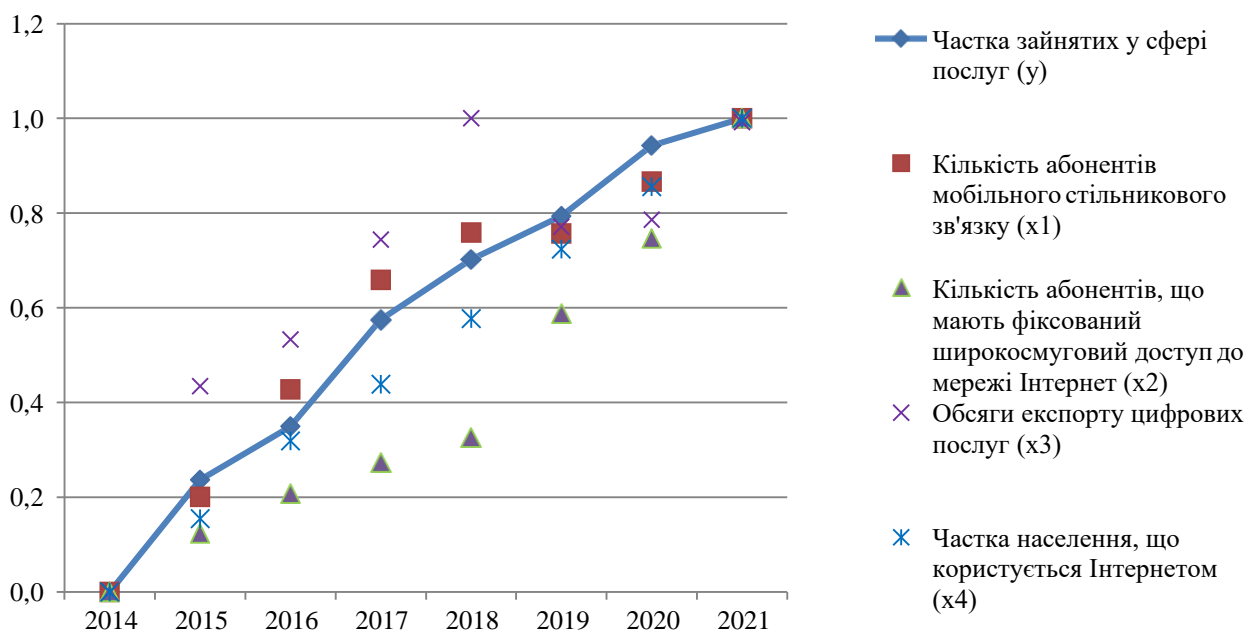


Рисунок 3.5 – Залежність частки зайнятих у сфері послуг від рівня і результатів використання цифрових технологій у країнах з рівнем доходів вище середнього, 2014–2021 рр.

На основі побудованої моделі було визначено, що зі зменшенням кількості абонентів, які мають фіксований широкосмуговий доступ до мережі Інтернет (x_2), у країнах з рівнем доходів вище середнього частка зайнятих у сфері послуг (y) зростає, що обумовлено переходом до використання мобільного широкосмугового доступу до мережі Інтернет на противагу фіксованому доступу до мережі. Перехід на використання мобільного Інтернету пояснюється зниженням вартості цих послуг. Середня вартість 1 GB мобільного широкосмугового доступу до мережі Інтернет за групою країн становила 11,00 дол. США у місяць. Найнижчі ціни були в Азербайджані (2,32 дол. США/міс.), Румунії (3,67 дол. США/міс.), Коста-Риці (4,41 дол. США/міс.), Болгарії (6,91 дол. США/міс.), а найвищі – у тих країнах, де найменш розвинена цифрова інфраструктура: Малайзії – 19,23 дол. США/міс., Ямайці – 21,10 дол. США/міс., Бразилії – 34,46 дол. США/міс. [18].

Багатофакторна регресійна модель (3.3), розроблена для країн з рівнем доходів нижче середнього, відображає, що збільшення кількості абонентів мобільного стільникового зв'язку (x_1) та частки населення, яке користується Інтернетом (x_4), призводить до зростання частки зайнятих у сфері послуг (y).

$$y = 1,968x_1 - 2,511x_2 - 2,908x_3 + 4,419x_4 + 0,063. \quad (3.3)$$

Станом на 2021 р. у середньому за групою країн з рівнем доходів нижче середнього у розрахунку на 100 осіб населення було 116 підписок на користування мобільним стільниковим зв'язком, порівняно з 2014 р. спостерігалось зростання на 28,03 %. У 2021 р. найбільшу кількість користувачів мобільного зв'язку мали п'ять країн: Індонезія (164 на 100 осіб), Сальвадор (148 на 100 осіб), Україна (133 на 100 осіб), Шрі-Ланка (133 на 100 осіб), Монголія (124 на 100 осіб) [16]. За 2014–2021 рр. за групою країн з рівнем доходів нижче середнього відбулось зростання (на 108,04 %) частки населення, яке користується Інтернетом, із 19,67 до 40,92 % [15]. Станом на 2021 р. найвищу частку Інтернет-користувачів мали такі країни: Молдова (76,12 %), Марокко (61,76 %), Україна (57,12 %), Єгипет (44,95 %), Болівія (43,83 %). Результати дослідження відображають тенденцію поступової діджиталізації сфери послуг у країнах з рівнем доходів нижче середнього, за період 2014–2021 рр. відбулося незначне зростання частки зайнятих у сфері послуг із 47,79 до 49,63 %, тобто на 3,84 %.

3.3. Стан і перспективи розвитку діджиталізованого ринку праці в Україні

Ефективний розвиток ринку праці, що супроводжується збільшенням чисельності зайнятих у наукомістких галузях і сфері послуг, зростанням кількості нових професій, задоволенням попиту на робочу силу з навичками, необхідними для функціонування сучасного бізнесу, є запорукою стабільного функціонування економіки країни. Незважаючи на особливості соціального й економічного розвитку України, а також на труднощі, що супроводжують нині функціонування національного ринку праці, глобальний тренд, яким є діджиталізація, істотно позначається на змінах, що відбуваються у країні. У зв'язку з цим особливого значення набувають питання поширення нетипових способів зайнятості у формі аутсорсингу та фрілансу, які дедалі активніше використовуються на українському ринку праці.

Україна має великий потенціал для формування діджиталізованого ринку праці. Одним із чинників, що сприяє розвитку такого ринку праці, є розбудова цифрової інфраструктури в Україні. Нині спостерігається швидке поширення цифрових технологій і масштабне охоплення населення України мобільним широкопasmовим доступом до мережі Інтернет. В Україні цифрову інфраструктуру забезпечують шість операторів мобільного зв'язку (ПрАТ «Київстар», ПрАТ «ВФ Україна» (Vodafone Україна), ТОВ «Лайфселл» (Lifecell), ТОВ «ТриМоб» (3Mob), ПрАТ «Телесистеми України» (PeopleNet), ТОВ «Інтертелеком») та 5 провідних компаній, що надають послуги широкопasmового доступу до мережі Інтернет (ПАТ «Укртелеком», ТОВ «ВОЛЯ-КАБЕЛЬ», Група «Triolan», ПрАТ «Датагруп», ТОВ «Мега Лінк» (Фрегат) [19].

Проаналізувавши дані Державної служби статистики України, зазначимо, що з січня 2008 р. до січня 2021 р. кількість Інтернет-користувачів в Україні збільшилась майже в 19 разів і становила 26,07 млн осіб (62 % населення) [19]. За останні три роки кількість абонентів, які використовують бездротовий широкопasmовий доступ до мережі Інтернет, збільшилась у 2 рази і станом на

01.01.2021 р. становила 20,02 млн осіб (48 % населення). За результатами звіту Міжнародного союзу електрозв'язку «Вимірювання інформаційного суспільства» за 2021 р. [19] частка населення, яка була охоплена мережею 4G, становила 90 % населення України. Трьома найбільшими генераторами Інтернет-трафіка в Україні є такі цифрові пристрої: ноутбуки та персональні комп'ютери (81 %), мобільні телефони (17 %), планшети (2 %) [19]. За даними Інституту цифрової трансформації (Digital Transformation Institute) [18] керівництво провідних українських компаній активно впроваджує та використовує цифрові технології з метою оптимізації бізнес-операцій: хмарні технології з елементами штучного інтелекту (59 % опитаних); технології обробки великих даних і розширені інструменти аналітики даних (59 %); розумні датчики категорії IoT (48 %); системи допомоги у прийнятті рішень (45 %); апаратні та програмні роботи (20 %); технології віртуальної або доповненої реальності (14 %); 3D-друк (11 %); блокчейн (5 %). Сучасні мобільні цифрові технології сприяють подальшій діджиталізації ринку праці в Україні, оскільки створюють можливості для: 1) формування високопродуктивної та гнучкої зайнятості без прикріплення до конкретного робочого місця та графіка роботи; 2) зростання швидкості передачі інформації між працівником і роботодавцем; 3) поліпшення якості обробки інформації про учасників ринку праці; 4) залучення українського інтелектуального ресурсу до процесу формування єдиного глобального ринку праці через інтеграцію з міжнародними платформами онлайн-зайнятості; 5) спрощення операцій, пов'язаних з оплатою праці й отриманням грошових надходжень; 6) пришвидшення процесів переходу до електронного документообігу (е-договори, е-підписи, е-інвойси тощо).

Нині спостерігається трансформація ринку праці в Україні, що спричинена як глобальними тенденціями, які прослідковуються на світовому ринку праці, так і національними особливостями економічного розвитку країни. До основних мегатрендів, що безпосередньо впливають на формування українського ринку праці, слід віднести: 1) перехід на постіндустріальну стадію суспільного розвитку, що передбачає зростання чисельності зайнятих у сфері наукомістких послуг; 2) поширення доступу до цифрових технологій і сучасних засобів зв'язку, що

створюють умови для ведення online-бізнесу та виконання роботи дистанційно з використанням нетипових способів і форм зайнятості; 3) появу нових професій, що відповідають вимогам діджиталізованого ринку праці; 4) демографічні зрушення, пов'язані з формуванням робочої сили нового покоління «Y» та «Z»; 5) збільшення кількості startup-компаній, діяльність яких характеризується гнучкістю та адаптивністю до сучасного бізнес-середовища та супроводжується підвищенням попиту на аутсорсинг і фріланс [19].

Для стабільного функціонування економіки пріоритетним є створення цілісної діджиталізованої екосистеми ринку праці України, в якій забезпечено ефективну взаємодію (внутрішню та зовнішню) між бізнесом, громадянами, науково-освітнім і технологічним співтовариством, державними та недержавними інститутами. Діджиталізовану екосистему ринку праці України, що відповідає національному рівню і є макроекосистемою, слід розглядати як частину цифрової екосистеми європейського ринку праці (регіональної екосистеми або метаекосистеми), а також елемент цифрової екосистеми глобального ринку праці (мегаекосистеми). Згідно із запропонованою нами моделлю (рис. 3.6), діджиталізована екосистема ринку праці України:

1) складається з:

– екосистеми роботодавців України, що є мережею суб'єктів економіки різних організаційних форм, які функціонують у п'яти секторах економіки на базі ринкової інфраструктури та формують екосистему роботодавців України. Між суб'єктами господарювання відбувається постійна внутрішньогалузева та міжгалузева конкуренція за кращих працівників, яка є рушійною силою формування кадрового забезпечення бізнес-організації, що в подальшому впливає на ефективність виконання бізнес-операцій;

– екосистеми працівників України, що є мережею працівників з різним рівнем кваліфікації (висококваліфіковані, кваліфіковані, низькокваліфіковані), які належать до різних професійних і вікових груп, іноді пов'язаних між собою

– соціальними зв'язками, і перебувають у процесі постійної конкуренції за отримання найвигіднішої вакансії, яка дозволяє реалізувати інтелектуальний потенціал та отримати матеріальну винагороду за виконану роботу;



Рисунок 3.6 – Діджиталізована екосистема ринку праці України

2) характеризується наявністю та синергією:

– цифрового науково-освітнього простору України – середовища, в якому заклади освіти, тренінгові центри, платформи дистанційного навчання, науково-дослідні установи взаємодіють між собою та учасниками ринку праці з метою стимулювання масової online-освіти впродовж усього життя, формування доступу до відкритих знань і сприяння інноваційному розвитку суспільства. Водночас у цьому середовищі спостерігається конкуренція між акторами у галузі освіти та науки, що призводить до відбору найбільш прогресивних ідей та інновацій, сприяючи подальшій еволюції знань;

– цифрового технологічного простору України – середовища, яке складається з жорсткої та м'якої цифрової інфраструктури, цифрових інтерфейсів, а також цифрових технологій та обумовлює функціонування і спрощує взаємодію між бізнесом, громадянами, науково-освітнім і технологічним співтовариством, державними та недержавними інститутами;

3) передбачає створення:

– діджиталізованого ринку праці України – інтегрованого цифрового середовища, у якому формується система соціально-трудова відносин між покупцями та продавцями з приводу використання трудового ресурсу, які взаємодіють між собою через сайти з пошуку роботи, веб-портали кадрових агенцій, електронні біржі праці, офіційний Інтернет-портал Державної служби зайнятості України, сайти компаній, соціальні мережі дистанційно із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій;

4) регулюється та координується:

– урядом і органами влади України, які гарантують нормативно-правову основу взаємовідносин між представниками екосистеми роботодавців й екосистеми працівників, а також сприяють поліпшенню інфраструктури. Була прийнята низка нормативно-правових актів, які опосередковано регулюють відносини, що виникають в умовах діджиталізації ринку праці України: Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки (впровадження концепції цифрового робочого місця – віртуального еквівалента фізичного робочого місця) [20], Закон України «Про електронні

документи та електронний документообіг» (регулювання електронного документообігу), Закон України «Про електронні довірчі послуги» (використання засобів електронної ідентифікації: електронних підписів, печаток, електронних позначок часу та сертифікатів автентифікації веб-сайту), Закон України «Про електронну комерцію» (визначення переліку інформаційних електронних послуг), Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо усунення адміністративних бар'єрів для експорту послуг» (надання дозволу на укладання контракту у разі експорту послуг шляхом прийняття публічної пропозиції про угоду (оферти) або шляхом обміну електронними повідомленнями, або в інший спосіб, зокрема шляхом виставлення рахунка (інвойсу), у тому числі в електронному вигляді, за надані послуги). [204], Закон України «Про платіжні системи та переказ коштів в Україні» (визначення порядку застосування платіжних інструментів, випуску й обігу електронних грошей, здійснення переказу коштів) [205], Указ Президента України «Стратегія кібербезпеки України» (розвиток безпечного, стабільного та надійного кіберпростору) [206], Закон України «Про захист інформації в інформаційно- телекомунікаційних системах» (регулювання відносин у сфері захисту інформації в інформаційних, телекомунікаційних та інформаційно-телекомунікаційних системах), Закон України «Про захист персональних даних» (регулювання правових відносин, пов'язаних із захистом і обробкою персональних даних). Нині розроблені проекти Трудового кодексу України (визначення умов про роботу вдома (надомної праці), особливостей встановлення гнучкого режиму робочого часу), Експортної стратегії України: Дослідження щодо секторальної стратегії розвитку інформаційно-комунікаційних технологій 2019– 2023 (запропонована модель бізнес-екосистеми індустрії інформаційних і комунікаційних послуг в Україні). Проте у цих нормативно-правових документах немає чітких визначень нетипових форм і способів зайнятості, а також регламентації сучасних трудових відносин у сфері праці, що створює перешкоди для подальшої діджиталізації ринку праці України (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Діджиталізована екосистема ринку праці України

Уряд і органи влади України, що регулюють та координують процеси діджиталізації ринку праці			
Адміністрація Президента; Верховна Рада України; Міністерство економічного розвитку і торгівлі України (Державна служба експортного контролю України, Державна служба статистики України); Міністерство інформаційної політики України; Міністерство інфраструктури України (Державне агентство інфраструктурних проєктів України); Міністерство освіти і науки України (Державна служба якості освіти України); Міністерство соціальної політики України (Державна служба України з питань праці, Державна служба зайнятості); Міністерство фінансів України (Державна податкова служба України, Державна фіскальна служба України); Державне агентство з питань електронного урядування; Адміністрація Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації; Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації; Офіс реформ Кабінету Міністрів України			
Цифровий науково-освітній простір України			
Заклади освіти	Тренінгові центри	Платформи дистанційного навчання	Науково-дослідні установи
Вищі навчальні заклади України; Заклади професійно-технічної освіти і підготовки України; Загальноосвітні навчальні заклади	Бізнес-школи (Міжнародний інститут бізнесу, Deloitte Academy, Karazin Business School, Бізнес-школа КРОК, Києво-Могилянська Бізнес-школа та ін.); ІТ-школи (Комп'ютерна академія «ШАГ», Main Academy, CyberBionic Systematics, UNIT Factory, LITS (Львівська ІТ-школа), Sigma Software University та ін.)	Платформи масових відкритих онлайн-курсів Prometheus, EdEra, EDUGET, Vchi.io; Центри дистанційного навчання вищих навчальних закладів України, створені на платформі Moodle	Науково-дослідні інститути України; Акселератори й інкубатори (Radar Tech, Concepser, Ukrinnovate, IoT Hub Accelerator, 1991 Open Data Incubator, GrowthUP, Sector X, AgroHub та ін.)
Цифровий технологічний простір України⁵			
Цифрові технології	Цифрові інтерфейси	Жорстка цифрова інфраструктура	М'яка цифрова інфраструктура
3D-пристрої для друку; Мобільні пристрої; Промисловий Інтернет речей та датчики; Роботи; Технології розширеної і віртуальної реальності; Штучний інтелект	CoreERP (інтегрована система управління та оптимізації ефективності роботи компанії); CRM-система (система управління відносинами з клієнтами); PLM-система (система управління життєвим циклом складних об'єктів)	Ширококуткова фіксована телекомунікаційна інфраструктура та мобільна (рухома) телекомунікаційна інфраструктура; Інфраструктура цифрового телебачення, радіо- та технологічна інфраструктура для проєктів Інтернету речей; Інфраструктура обчислень, віртуалізації та збереження даних; Інфраструктура кібербезпеки	Інфраструктура ідентифікації та довіри; Інфраструктура відкритих даних; Інфраструктура інтероперабельності; Інфраструктура блокчейн; Інфраструктура електронних розрахунків і транзакцій; Інфраструктура електронної комерції та онлайн-взаємодії суб'єктів бізнесу; Інфраструктура державних послуг (електронне урядування); Інфраструктура життєзабезпечення (медицина, освіта, громадська безпека, транспорт тощо); Геоінформаційна інфраструктура; Промислові цифрові інфраструктури

Кінець таблиці 3.1

Екосистема роботодавців України					
Первинний сектор економіки	Вторинний сектор економіки	Третинний сектор економіки	Четвертинний сектор економіки	П'ятиковий сектор економіки	
Сільське, лісове та рибне господарство	Промисловість; Будівництво	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; Оптова та роздрібна торгівля; Ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів; Тимчасове розміщення й організація харчування	Фінансова та страхова діяльність; Операції з нерухомим майном; Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; Освіта; Інформація та телекомунікації; Професійна, наукова та технічна діяльність; Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування, Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	
Екосистема працівників України⁶					
Висококваліфіковані працівники		Кваліфіковані працівники		Низькокваліфіковані працівники	
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); Професіонали; Фахівці		Технічні службовці; Працівники сфери торгівлі та послуг; Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; Кваліфіковані робітники з інструментом		Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; Найпростіші професії	
Діджиталізований ринок праці України					
Сайти з пошуку роботи	Веб-портали кадрових агенцій	Електронні біржі праці	Офіційний Інтернет-портал Державної служби зайнятості України	Сайти компаній	Соціальні мережі
Work.ua; Rabota.ua; Jobs.ua; Novarobota.ua; Worknew.info	Adecco; Smart Solutions; HeadHunter.ua; Jooble; Agrocareer.com	Freelancehunt.com; Kabanchik.ua; Freelance.ua; Upwork.com; Freelancer.com	Інтернет-портал Державної служби зайнятості України; Сайти обласних центрів зайнятості	Сайти провідних компаній-роботодавців України; Сайт Федерації роботодавців України; Сайти Всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців за галузями України	LinkedIn; Facebook; Pinterest
Неурядові організації України, що надають інформаційно-консультативні послуги з питань діджиталізації					
Незалежні неурядові структури		Асоціації		Спільноти	
Офіс ефективного регулювання; Digital Transformation Institute (Інститут цифрової трансформації); Аналітичний центр «Український інститут майбутнього»; ГС «ХАЙ-ТЕК ОФІС УКРАЇНА»; ГО «TechUkraine»		Європейська Бізнес Асоціація; Асоціація «IT Ukraine»; Асоціація підприємств промислової автоматизації України; Асоціація «Блокчейн України»; «Digital Ukraine»		Data Science UA; Test UA startups; Bitcoin Foundation; Brain Busket Foundation; IT community; WTECH; UNIT.City; DOU; Upwork Ukraine; beFree - фриланс для українців; Freelancers in Ukraine	

– неурядовими організаціями України, які надають консультативні, експертні послуги представникам екосистеми роботодавців й екосистеми працівників України, а також виступають ініціаторами розробки стратегій («Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою» / Аналітичний центр «Український інститут майбутнього»; Стратегія розвитку «Індустрія 4.0» / Асоціація підприємств промислової автоматизації України), концептуальних засад («Цифрова адженда України – 2020 («Цифровий порядок денний – 2020)» / ГС «ХАЙ-ТЕК ОФІС УКРАЇНА»), аналітичних звітів (Розвиток української ІТ-індустрії, 2018 / Асоціація «IT Ukraine», Офіс ефективного регулювання (BRDO)), рекомендацій («Tech Ecosystem Guide to Ukraine, 2019» / UNIT.City, Western NIS Enterprise Fund; Рекомендації щодо заповнення інвойсу, розроблені учасниками спільнот «Upwork Ukraine» та «beFree – фріланс для українців») тощо.

Перехід України до цифрової економіки вимагає зміни структури зайнятості, а саме збільшення чисельності зайнятих у сфері наукомістких послуг. Станом на 2021 р. у країні значна частка зайнятого населення (63,19 %) була зосереджена в сфері послуг, але водночас 19,09 % зайнятого населення працювало в промисловості та майже 17,71 % – у галузі сільського господарства, тоді як у країнах з високим рівнем доходів, які ще в 1970-х рр. перейшли на постіндустріальну стадію економічного розвитку, співвідношення зайнятості за секторами економіки було таким: 76,32 % – сфера послуг, 21,14 % – промисловість; 2,56 % – сільське господарство. Проаналізувавши статистичні дані за період з 2000 р. до 2021 р., можна стверджувати, що в Україні сервісна економіка набуває все більшої значущості, збільшується частка зайнятих у сфері послуг, зростає обсяг наданих послуг і доходи від них.

Висновки до розділу 3

1. Досліджено роль діджиталізації економіки у вирішенні проблем глобалізованого ринку праці. Визначено, що нині спостерігається феномен формування «безробітного суспільства», який полягає у тому, що під впливом чинників глобального масштабу з різних об'єктивних і суб'єктивних причин (які

зводяться фактично до невідповідності попиту та пропозиції на ринку робочої сили) сформувалось покоління маргіналізованої робочої сили, яке не пристосувалось до нових умов праці або є тимчасово зайнятим на низькооплачуваних посадах у формальній чи неформальній економіці. Усіх їх об'єднує втрата інтересу до трудової діяльності, яка перестала бути ефективним засобом задоволення власних потреб.

2. Обґрунтовано, що формування феномена «безробітного суспільства» з-поміж інших причин викликано поширенням кризи зайнятості молоді. Ця проблема поступово переходить у глобальну, хоча її соціальні й економічні особливості є досить різними з огляду на масштаби та характер безробіття у різних країнах і регіонах. Якщо у країнах, що розвиваються, безробітною є молодь, яка не має вищої освіти, то у країнах з розвинутою економікою – це випускники вищих навчальних закладів. Основними причинами зростання безробіття серед молодого населення є: загальне збільшення чисельності населення; уповільнене зростання викликане економічною кризою у більшості країн світу; невідповідність отриманої освіти вимогам роботодавців; відсутність досвіду роботи у молоді й ін. Розвиток економіки без створення нових робочих місць загрожує новими політичними та соціальними вибухами.

3. Визначено, що перспективи посилення соціальної напруженості у суспільстві вимагають від світової спільноти швидкої та ефективної реакції на поширення тенденції глобального безробіття, оскільки воно безпосередньо пов'язане з проблемами старіння суспільства, підвищення пенсійного віку, а також з відтермінуванням процесу виходу молоді на ринок праці. Саме від молоді залежить майбутній вектор розвитку суспільства, тому створення якісно нових робочих місць, включення молодого населення у суспільно-виробниче життя не тільки сприяє успішній реалізації молоді у професійному напрямі, а й має мультиплікаційний ефект на економічне зростання як окремих держав, так і глобальної економіки та суспільства у цілому.

4. Зазначено, що нині спостерігається позитивний вплив нетипових форм зайнятості на вирішення проблеми безробіття та збереження якості робочої сили. Упровадження цифрових технологій у різні сектори глобальної економіки сприяє

появі нових і трансформації існуючих робочих місць, нарощуванню продуктивності праці, а також підвищенню ефективності надання високотехнологічних послуг. Формування глобального цифрового ринку праці впливає на зменшення чисельності молодого населення у віці від 15 до 24 років, яке не працює та не навчається (покоління NEET). Поширення цифрових технологій і мобільного широкосмугового доступу до мережі Інтернет створює додаткові можливості для працевлаштування молодого населення, постійного удосконалення навичок та отримання нових знань.

ВИСНОВКИ

1. Визначено сутність діджиталізації економіки як унікального явища сучасності, зумовленого розвитком продуктивних сил, що одночасно є процесом масштабної зміни відносин між урядом, бізнесом і соціумом, охоплює всі сфери суспільної діяльності та відбувається під впливом інтеграції цифрових технологій, діджиталізованих даних і мережі Інтернет.

2. Сформовано системне уявлення про еволюцію світового ринку праці під впливом розбудови цифрової економіки. Визначено тренди, що поступово формують систему світового ринку праці. Ними є: реконфігурація меж традиційного поділу праці; виникнення нових професій на вимогу діджиталізації секторів економіки; трансформація змісту праці за галузями і видами зайнятості внаслідок роботизації й автоматизації виробничих процесів; формування нових компетенцій працівників; зміна способів і форм зайнятості; підвищення мобільності людини (міжпрофесійної, міжгалузевої, внутрішньофірмової); створення робочих місць під завдання працівника, його компетенції, запити клієнта та технології; пріоритетність таланту людини порівняно з капіталом у системі факторів виробництва.

3. На основі систематизації країн за рівнем ВНД на душу населення виявлено наявність таких секторальних змін у глобальній економіці: 1) стійкі темпи зменшення кількості зайнятого населення у первинному та вторинному секторах за відповідної швидкості зростання зайнятих у третинному секторі економіки у країнах з високим рівнем доходів; 2) стрімке залучення у третинний сектор економіки переважної більшості населення країн з рівнем доходів вище середнього; 3) поступове долучення до тренда, яким є збільшення частки зайнятих у третинному секторі економік, країн, де рівень доходів нижче середнього; 4) істотне відставання, але слідування загальносвітовій тенденції зростання частки зайнятих у сфері послуг у країнах з низьким рівнем доходів на душу населення.

4. Виявлено особливості інтелектуальної праці в умовах формування діджиталізованого ринку праці, які полягають у тому, що інтелектуальна праця

пов'язана з інноваціями, є необмеженою у просторі та часі, реалізується в системі ІКТ, розрахована на працівників творчих професій, трансформує споживачів у співробітників і навпаки, персоналізована, індивідуалізована і колективна одночасно, багатофункціональна, орієнтована на самоорганізацію та самоконтроль, характеризується мотивацією, спрямованою на вищі суспільні цінності, створює рівні умови для всіх учасників трудових відносин, орієнтована на результат, сприяє зростанню доходів працівників і економії витрат компаній.

5. Визначено сучасні проблеми глобалізованого ринку праці, основні з яких полягають у виникненні феномену безробітного суспільства, утворенні маргіналізованого прошарку суспільства (людей, непристосованих до нових умов праці, зайнятих на низькооплачуваних посадах у формальній і неформальній економіці), появі покоління NEET (молоді у віці 15–24 роки, яка не працює і не навчається), старінні суспільства. Визначальним підходом до вирішення зазначених проблем є інтеграція працівників у діджиталізований ринок праці, який, порівняно з традиційним ринком, протягом останніх років динамічно розвивається.

6. Виходячи з результатів застосування багатофакторних моделей виявлено факт нерівномірної сформованості діджиталізованого ринку праці за групами країн. Констатовано, що умови адаптації до нових форм праці з використанням цифрових технологій є фактично сформованими в країнах з високим рівнем доходів населення. Країни з рівнем доходів населення вище середнього та нижче середнього тяжіють до групи країн-цифрових лідерів з різним ступенем інтенсивності; між країнами з найвищим і найнижчим рівнем доходів існує «цифровий розрив».

7. Проведено оцінку стану і визначено перспективи розвитку діджиталізованого ринку праці України. Підтверджено, що національний діджиталізований ринок праці активно розвивається. Обґрунтовано, що для стабільного функціонування економіки пріоритетним є створення цілісної діджиталізованої екосистеми ринку праці, наявність якої дозволяє забезпечити ефективну взаємодію між бізнесом, громадянами, науково-освітнім і технологічним співтовариством, державними та недержавними інститутами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Digitalization. Gartner IT Glossary. URL: <https://www.gartner.com/it-glossary/digitalization/>
2. Vectors of Digital Transformation. OECD Digital Economy Papers. No. 273. OECD Publishing. Paris, 2019. URL: <https://doi.org/10.1787/5ade2bba-en>
3. Measuring the Digital Economy. *International Monetary Fund*. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/04/03/022818-measuring-the-digital-economy>
4. Ochs T., Riemann U. A. IT Strategy Follows Digitalization. *Encyclopedia of Information Science and Technology, Fourth Edition*. Hershey, PA: IGI Global, 2018. URL: [doi:10.4018/978-1-5225-2255-3.ch075](https://doi.org/10.4018/978-1-5225-2255-3.ch075)
5. Scuotto V., Serravalle F., Murray A., Viassone M. The Shift towards a Digital Business Model: A Strategic Decision for the Female Entrepreneur. *Women Entrepreneurs and Strategic Decision Making in the Global Economy*. Hershey, PA: IGI Global, 2019. URL: [doi:10.4018/978-1-5225-7479-8.ch007](https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7479-8.ch007)
6. Гриценко А. А. Вплив формування інформаційно-мережевої економіки на соціальні відносини і характер знань. *Суспільство, економіка та економічна наука в XXI столітті* : зб. матеріалів II міжнар. наук.-практ. конф., 21–22 квітня 2017 р. Київ : КНЕУ, 2017. С. 8 – 12. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/84323436.pdf>
7. Лук'яненко Д. Г. Віртуалізація економіки та трансформація глобального конкурентного простору. *Еволюція світового розвитку: глобальні виклики і глобальна дипломатія* : зб. тез доп., 18 груд. 2014 р. / за заг. ред. М. А. Кулініча, Н. О. Татаренко, В. Г. Циватого. Київ : ДАУ при МЗС України, 2014. С. 6–9.
8. Москаленко О. М. Цифрова економіка: теоретичні засади та концепція розвитку. *Інноваційні ідеї в економічній науці: пошуки вирішення сучасних проблем: 2018 рік* : матеріали науково-практичної конференції, 19-20 квітня

2018 р. Київ, 2018. С. 79 – 83. URL:

http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/14569/Moskalenko_Tsyfrova_e_konomika_teoretychni_zasady.pdf?sequence=1

9. Дейнека Т. А. Соціально-економічні суперечності процесу глобалізації суспільства (політико-економічний аналіз) : монографія. Держ. ВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». Київ : КНЕУ, 2018. 510 с. URL: <http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/6499/2/Монографія.pdf>

10. Гусєва О. Ю., Легомінова С. В. Діджиталізація – як інструмент удосконалення бізнес-процесів, їх оптимізація. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2018. № 1. URL: <http://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/1812>

11. Лігоненко Л. О., Хріпко А. В., Доманський А. О. Зміст та механізм формування стратегії діджиталізації в бізнес-організаціях. *International Scientific Journal «Internauka»*. 2018. № 22. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/15464416163127.pdf>

12. Швиданенко Г. О., Теплюк М. А. Сучасні тренди розвитку інноваційного підприємництва. *Економіка та держава*. 2018. № 5. С 89 – 92. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/5_2018/22.pdf

13. Орєхова Т. В., Тертичний Я. С. Драйвери трансформацій міжнародних виробничих систем в умовах дигіталізації глобальної економіки. *Економіка і організація управління*. 2017. Вип. 3. С. 29 – 38. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2017_3_5

14. Омельченко В. Я., Омельченко О. В., Омельченко Г. П. Розвиток електронної логістики в системі світової інформаційної економіки : монографія. Маріуп. держ. ун-т. Маріуполь : ППНС, 2017. 245 с.

15. Baldwin R. If this is Globalization 4.0, what were the other three? *World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2018/12/if-this-is-globalization-4-0-what-were-the-other-three/>

16. Friedman T. L. It's a Flat World, After All. *The New York Times*. URL: <https://www.nytimes.com/2005/04/03/magazine/its-a-flat-world-after-all.html>

17. Miller G. Why globalization 4.0 is on the top of the C-suite's agenda. *Zurich*.

URL: <https://www.zurich.com/en/knowledge/articles/2019/01/why-globalization-4-is-on-the-top-of-the-c-suite-agenda>

18. Інноваційне підприємництво : креативність, комерціалізація, екосистема : навчальний посібник для вищих навчальних закладів / авт. кол. : Ю. М. Бажал, І. В. Бакушевич, У. Венесаар та ін. ; за ред. д-ра екон. наук, проф. Ю. М. Бажала. Київ : Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ, 2015. 280 с. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/27600/1/Bazhal_Innovatsiine_pidpnyemnytstvo_2015.pdf

19. World's Top 10 Internet Companies, 2019. *Investopedia*. URL: <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/030415/worlds-top-10-internet-companies.asp>

20. Tul S. I. Systemic transformation of business and labor market in the conditions of digitalization. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 3 (71). С. 35–41.

21. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов : Кн.1-3. Азбука, 2019. 544 с. URL: https://www.yakaboo.ua/issledovanie-o-prirode-i-prichinah-bogatstva-narodov-knigi-1-3.html?gclid=Cj0KCQjw5zsBRD8ARIsAJfi4Bgw4ChFP44Yr-v6a9ku8R7xF4Zs5cmbfDZNUOZijEDB9D1RaYzfX9EaAkCvEALw_wcB

22. Фридмен М., Хайек Ф. О свободе. Litres, 2017. 284 с. URL: https://bookap.info/book/fridman_o_svobode/gl1.shtm

23. Standing G. Global labour flexibility: seeking distributive justice. Palgrave Macmillan UK, 1999. 441 p. URL: <https://www.palgrave.com/gp/book/9780333773147#aboutBook>

24. Farrell D., Laboissiere M., Pascal R. The emerging global labor market. *McKinsey & Company*. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/the-emerging-global-labor-market>

25. Kuptsch C. The internationalization of labour markets. Geneva, Switzerland : ILO Publications, International Labour Office, 2010. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_193683.pdf

26. Freeman B. R. The new global labor market. *Focus*. 2008. Vol. 26, № 1.

P. 1 – 6. URL: <https://www.irp.wisc.edu/publications/focus/pdfs/foc261.pdf>

47. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: розширення можливостей та нові загрози. *Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку*: зб. тез доп. учасників круглого столу, 15 трав. 2018 р. М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» [та ін.]. Київ : КНЕУ, 2018. С. 7–15. URL: <https://kneu.edu.ua/ua/events/stsvusne/>

48. New Forms of Work in the Digital Economy. OECD Digital Economy Papers, No. 260. Paris : OECD Publishing, 2016. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/new-forms-of-work-in-the-digital-economy_5jlwnklt820x-en

49. How the ILO works. *International Labour Organization (ILO)*. URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm>

50. Global Commission on the Future of Work. *International Labour Organization (ILO)*. URL: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569528/lang--en/index.htm

51. Departments and offices. *International Labour Organization (ILO)*. URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--en/index.htm>

52. About freelancers union. Promoting the interests of independent workers through advocacy, education, and services. *Freelancers Union*. URL: <https://www.freelancersunion.org/about/>

53. Service Employees International Union. *SEIU*. URL: <https://www.seiu.org/about>

54. European Forum of Independent Professionals (EFIP). *LobbyFacts*. URL: <https://lobbyfacts.eu/representative/07426066806a41479d45a643351607ed/european-forum-of-independent-professionals>

55. Туль С. І. Поширення електронних бірж праці в умовах віртуалізації

економіки. *Сучасні тенденції розвитку світової економіки* : збірник матеріалів ІХ міжнар. наук.-практ. конф., 26 травня 2017 р. Харків : ХНАДУ, 2017. Т. II. С. 175–176.

56. 20 Best Freelance Websites for Beginners and Professionals in 2019. *Financesonline.com*. URL: <https://financesonline.com/top-20-freelance-websites-for-beginners-and-professionals>

57. 10 Easy, Effective Payment Solutions For Freelancers. *Forbes Media*. URL: <https://www.forbes.com/sites/abdullahimammed/2017/02/08/10-easy-effective-payment-solutions-for-freelancers/#48346546208a>

58. Clark C. *The Conditions of Economic Progress*. London : Macmillan, 1940.

59. Fourastié J. *Le grand espoir du XXe siècle: Progrès technique, progrès économique, progrès social*. Paris: Presses universitaires de France, 1949.

60. Тоффлер О. *Будущее труда. Новая технократическая волна на Западе*. Москва : Прогресс, 1986. 255 с.

61. World Bank Country and Lending Groups. *The World Bank Group*. URL: <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519>

62. Comparative Civilian Labor Force Statistics, 10 Countries, 1960-2004. *Bureau of Labor Statistics*. URL: <http://www.bls.gov/fls/flslforc.pdf>

63. Tul S. I. Intellectualization of production as the main driving force of sectoral changes in the global economy structure. *Socio-economic aspects of economics and management*. 2015. Vol. 1. PP. 115–119.

64. Work, employment and vulnerability Human Development Data (1990-2017). *UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME Human Development Reports*. URL: <http://hdr.undp.org/en/data>

ДОДАТКИ

Таблиця А.1 – Зайнятість у сільському господарстві (% від загальної зайнятості) у країнах з високим рівнем доходів, 1994-2021 рр.

US – США, CA – Канада, AU – Австралія, JP – Японія, FR – Франція, DE – Німеччина, IT – Італія, NL – Нідерланди, SE – Швеція, GB – Велика Британія, BE – Бельгія, FI – Фінляндія, IL – Ізраїль, KR – Південна Корея, SG – Сінгапур, ES – Іспанія, PT – Португалія, CH – Швейцарія, DK – Данія, NO – Норвегія

Рік	US	CA	AU	JP	FR	DE	IT	NL	SE	GB	BE	FI	IL	KR	SG	ES	PT	CH	DK	NO
1994	2,7	3,4	5,6	6,9	5,6	3,7	8,9	5,3	4,0	2,2	3,3	8,9	4,1	17,9	0,4	11,8	18,3	4,2	6,0	6,4
1995	2,8	3,5	5,5	6,3	5,3	4,2	8,5	4,9	3,8	2,3	2,7	8,9	3,5	14,6	0,3	10,7	17,5	4,3	6,2	5,8
1996	2,7	3,5	5,3	6,1	5,9	3,8	8,0	3,7	3,8	2,2	2,9	9,0	3,5	14,0	0,3	9,7	11,5	4,2	5,2	5,5
1997	2,6	3,5	5,3	5,7	5,5	3,5	7,1	4,0	4,0	2,0	2,6	8,9	4,2	13,5	0,2	9,8	11,6	4,5	5,1	5,5
1998	2,8	3,4	5,1	5,6	5,2	3,3	6,9	3,9	3,9	2,1	2,9	8,7	3,3	12,6	0,3	9,5	11,8	4,4	5,0	5,3
1999	2,8	3,2	4,9	5,5	4,9	3,2	6,6	3,7	3,5	2,0	2,7	7,8	2,9	11,8	0,2	9,0	11,5	4,5	4,4	5,4
2000	2,7	3,1	5,0	5,3	4,8	2,9	6,1	3,6	3,3	1,9	2,8	7,8	2,5	11,1	0,2	8,4	12,2	4,2	3,9	5,4
2001	2,6	3,0	5,1	5,1	4,6	2,9	5,9	3,5	3,2	1,9	2,7	7,8	2,4	10,8	1,0	8,0	13,3	4,4	3,7	5,1
2002	2,6	3,0	4,9	5,0	4,4	2,8	5,8	3,3	3,1	1,7	2,2	7,1	2,3	12,0	0,9	7,7	13,9	4,4	3,7	4,7
2003	2,5	2,8	4,9	4,9	4,2	2,9	5,4	3,0	3,0	1,6	2,4	6,4	2,3	11,3	0,9	7,2	12,8	4,6	3,3	4,6
2004	1,6	2,5	4,9	4,8	4,1	2,6	5,2	3,1	2,9	1,5	1,9	6,2	2,2	10,6	0,7	6,7	12,7	4,7	3,7	4,3
2005	1,5	2,2	4,8	4,7	4,1	2,6	5,2	3,0	2,6	1,4	1,4	5,8	2,0	10,0	0,9	6,6	13,2	4,3	3,5	4,1
2006	1,5	2,1	4,4	4,5	4,1	2,5	4,9	2,7	2,5	1,4	1,8	5,5	2,0	9,3	0,9	6,0	12,6	4,2	3,2	3,9
2007	1,5	2,1	3,9	4,4	4,2	2,4	4,7	2,9	2,5	1,3	1,7	5,3	1,9	8,8	0,9	5,7	13,0	4,2	3,3	3,8
2008	1,5	2,0	3,7	4,3	3,9	2,4	4,1	3,2	2,5	1,3	2,2	5,0	2,0	8,1	0,8	5,5	12,3	3,9	3,3	3,6
2009	1,4	2,1	3,6	4,3	3,6	2,4	4,2	3,2	2,3	1,4	2,0	4,8	2,0	7,9	1,1	5,3	12,1	3,9	3,2	3,3
2010	1,4	2,1	3,4	4,3	3,7	2,3	4,3	3,1	2,2	1,4	2,0	4,7	1,8	7,7	0,0	4,8	11,9	3,8	3,1	3,3
2011	1,3	2,0	3,4	4,2	3,5	2,3	4,0	2,9	2,2	1,4	1,9	4,5	1,6	7,4	0,0	4,5	11,8	4,0	3,0	2,9
2012	1,3	1,9	3,3	4,2	2,7	1,8	3,7	2,6	2,1	1,1	1,6	4,5	1,7	7,2	0,0	4,1	11,4	3,3	2,6	2,6
2013	1,4	2,0	3,2	4,2	2,9	1,7	3,7	2,5	2,2	1,1	1,5	4,6	1,7	7,0	0,0	4,1	11,5	3,1	2,6	2,7
2014	1,4	1,8	3,2	4,0	2,9	1,7	3,8	2,8	2,1	1,2	1,4	4,4	1,6	6,6	0,6	4,2	11,2	3,3	2,4	2,6
2015	1,4	1,8	2,8	3,7	2,9	1,6	3,7	2,5	2,0	1,2	1,3	4,2	1,4	6,4	1,2	4,1	10,2	3,4	2,4	2,4
2016	1,4	1,8	2,8	3,8	2,9	1,6	3,7	2,5	2,1	1,2	1,2	4,1	1,2	6,1	1,3	4,2	10,8	3,4	2,6	2,2
2017	1,3	1,8	2,6	3,7	3,1	1,5	3,6	1,9	2,0	1,1	1,4	4,1	1,3	6,0	1,3	4,3	10,2	3,4	2,5	2,2
2018	1,4	1,7	2,8	3,6	2,8	1,4	3,6	2,1	2,0	1,2	1,2	4,2	1,1	5,6	1,2	4,2	8,7	3,5	2,5	2,2
2019	1,4	1,6	2,6	3,6	2,7	1,4	3,8	2,1	2,0	1,1	1,2	4,2	1,0	5,1	1,0	4,1	7,5	3,4	2,5	2,0
2020	1,4	1,6	2,6	3,5	2,8	1,3	3,9	2,1	1,9	1,1	1,3	3,9	1,0	4,8	0,6	4,2	6,9	3,3	2,5	2,1
2021	1,4	1,5	2,6	3,4	2,6	1,3	3,8	2,1	1,8	1,2	1,2	3,8	1,0	4,8	0,6	4,4	6,4	3,0	2,2	2,1

Таблиця А.2 – Зайнятість у промисловості (% від загальної зайнятості) у країнах з високим рівнем доходів, 1994-2021 рр.

Рік	US	CA	AU	JP	FR	DE	IT	NL	SE	GB	BE	FI	IL	KR	SG	ES	PT	CH	DK	NO
1994	25,3	25,3	25,1	33,9	29,6	40,1	32,4	26,2	28,2	28,7	30,7	30,4	27,4	35,4	37,9	33,5	33,9	32,2	27,3	24,3
1995	24,5	23,9	23,8	34,2	29,1	40,3	32,2	25,4	27,2	27,5	30,5	28,8	27,4	36,8	35,2	33,0	33,9	28,3	27,5	23,2
1996	23,9	23,2	23,6	34,3	29,3	39,0	34,6	23,6	25,6	29,8	30,6	27,5	27,4	35,8	34,6	32,8	32,4	27,3	27,0	23,1
1997	23,5	22,5	23,6	34,0	27,5	37,8	34,1	23,6	24,5	29,2	29,5	26,6	27,4	34,0	33,9	31,0	32,9	26,5	26,0	22,7
1998	23,4	22,7	23,5	33,7	26,8	36,9	33,8	22,9	24,0	27,6	28,9	26,3	27,4	33,6	32,7	30,3	32,5	26,7	26,4	23,0
1999	23,4	22,9	22,9	33,1	26,9	36,0	33,7	22,6	25,5	27,3	28,3	27,6	28,3	33,4	31,0	30,2	32,2	27,7	27,0	23,0
2000	23,3	22,8	22,5	32,9	26,5	35,3	33,4	21,8	25,8	27,3	27,6	26,8	28,1	32,6	30,3	29,5	31,3	25,5	26,4	23,0
2001	23,4	23,1	22,2	32,7	26,6	34,7	32,6	21,5	25,5	26,8	27,6	27,3	27,3	31,4	30,2	29,9	31,0	24,5	26,1	23,4
2002	23,2	23,1	21,8	31,7	26,3	34,4	32,7	21,7	25,9	26,6	27,3	28,2	25,6	28,0	29,5	30,5	35,2	24,1	26,4	22,8
2003	22,7	23,1	21,4	31,3	26,3	33,8	32,4	21,2	25,0	25,7	25,8	27,7	24,4	27,5	28,9	30,7	34,4	23,8	26,8	22,3
2004	24,4	23,3	21,6	30,9	26,3	33,5	31,8	20,2	24,4	25,1	25,8	27,9	23,7	28,1	33,8	30,8	34,4	24,1	25,3	21,8
2005	23,7	23,1	20,7	30,1	26,0	32,8	31,7	20,4	23,7	24,6	25,5	27,0	23,0	27,5	25,8	31,5	33,5	24,3	25,3	21,7
2006	22,8	23,2	20,9	29,0	25,4	32,4	31,6	19,0	22,9	23,9	25,8	27,1	22,2	27,3	25,1	31,0	33,3	23,1	23,4	21,7
2007	22,5	23,0	20,9	28,5	24,0	31,4	31,8	19,2	22,6	23,3	24,9	26,6	22,2	27,6	25,0	30,7	32,7	22,3	23,1	21,6
2008	22,4	23,1	21,2	27,6	24,2	31,3	30,8	19,1	22,4	22,2	24,9	26,0	21,9	27,5	24,0	30,2	31,1	22,2	23,6	20,8
2009	22,3	22,7	21,1	27,6	23,7	29,8	30,7	19,6	22,0	22,2	24,7	25,8	21,4	26,9	21,7	29,6	30,4	22,3	23,9	20,8
2010	22,4	22,1	21,4	27,6	23,8	29,7	30,1	19,3	21,9	22,0	24,7	25,6	21,2	26,3	23,3	29,4	30,3	22,5	23,3	20,8
2011	22,1	21,7	21,4	27,9	23,3	29,9	30,1	18,5	21,6	22,1	24,4	25,7	21,6	25,9	23,6	29,1	30,2	22,4	23,5	21,2
2012	21,5	21,5	21,6	26,9	23,1	29,3	29,8	17,6	21,2	21,9	24,7	25,0	23,1	25,5	23,8	27,8	29,0	21,1	23,1	20,6
2013	20	20,3	21,1	25,9	22,6	28,8	29,2	16,6	20,1	19,5	23,5	23,9	19,3	24,5	23,8	24,6	27,8	21,0	20,3	20,2
2014	19,6	20,2	21,0	25,3	22,2	28,3	28,6	16,0	19,9	19,1	23,4	23,2	20,2	25,0	30,4	23,0	27,3	21,4	19,6	19,7
2015	19,7	20,3	20,8	25,3	22,1	28,2	28,3	15,3	19,8	19,0	23,2	22,9	19,9	24,9	19,6	21,8	26,9	21,3	19,9	20,2
2016	19,9	20,5	20,7	25,0	21,7	28,2	27,6	15,5	19,5	18,9	21,8	22,7	17,6	24,6	19,2	20,7	25,2	20,8	19,7	20,2
2017	20	20,3	20,5	24,9	21,1	27,8	27,1	15,1	19,1	18,7	21,7	22,8	17,7	24,5	18,6	19,8	23,7	21,0	19,4	20,3
2018	20	20,2	20,3	24,8	20,3	28,1	26,9	15,0	18,5	18,8	21,4	21,8	17,5	24,8	16,5	19,5	23,9	20,6	19,2	20,4
2019	19,9	19,9	19,4	24,6	20,1	27,7	26,6	15,2	18,2	18,5	21,4	21,6	17,4	25,2	16,3	19,9	24,4	20,2	19,2	20,1
2020	19,8	19,6	19,4	24,3	20,0	27,4	26,1	15,1	18,1	18,4	21,3	22,1	17,3	25,0	27,3	19,6	24,5	20,1	18,5	19,4
2021	19,7	19,5	19,4	24,2	20,2	27,4	26,0	14,9	18,1	18,1	20,8	22,1	17,1	25,1	27,3	20,1	24,7	20,0	18,6	19,4

Таблиця А.3 – Зайнятість у сфері послуг (% від загальної зайнятості) у країнах з високим рівнем доходів, 1994-2021 рр.

Рік	US	CA	AU	JP	FR	DE	IT	NL	SE	GB	BE	FI	IL	KR	SG	ES	PT	CH	DK	NO
1994	72,7	71,4	69,4	59,2	64,8	56,2	58,6	68,5	66,9	69,1	66,0	60,7	68,0	46,7	61,7	54,6	47,8	63,6	66,7	69,5
1995	73,5	72,6	70,7	59,5	65,5	55,5	59,3	69,7	69,0	70,1	66,8	62,3	68,1	48,6	64,6	56,1	48,6	67,3	66,3	71,0
1996	74,1	73,4	71,2	59,5	64,8	57,3	57,4	72,6	70,6	68,0	66,5	63,5	68,3	50,2	65,1	57,5	56,1	68,4	67,8	71,4
1997	74,7	74,0	71,1	60,3	67,1	58,6	58,8	72,4	71,6	68,7	67,9	64,5	68,5	52,5	65,9	59,2	55,6	69,0	68,9	71,8
1998	74,7	74,0	71,5	60,8	68,1	59,8	59,3	73,2	72,1	70,3	68,2	65,0	68,7	53,8	67,0	60,3	55,8	68,9	68,6	71,8
1999	74,7	73,9	72,2	61,4	68,2	60,8	59,8	73,7	71,0	70,7	69,1	64,7	68,8	54,8	68,8	60,8	56,3	67,8	68,6	71,6
2000	74,9	74,1	72,6	61,8	68,6	61,8	60,5	74,7	70,9	70,8	69,6	65,5	69,1	56,2	69,6	62,2	56,5	70,3	69,8	71,6
2001	74,9	73,9	72,8	62,1	68,8	62,4	61,5	75,0	71,2	71,3	69,8	65,0	70,3	57,8	68,8	62,0	55,7	71,0	70,1	71,5
2002	75,4	73,9	73,3	63,3	69,2	62,8	61,5	75,0	71,1	71,7	70,5	64,7	72,1	60,0	69,6	61,8	50,9	71,5	70,0	72,5
2003	75,7	74,1	73,7	63,8	69,4	63,3	62,2	75,8	72,1	72,7	71,8	66,0	72,3	61,2	70,2	62,1	52,9	71,6	69,9	73,2
2004	73,9	74,2	73,5	64,3	69,6	63,8	63,0	76,7	72,8	73,4	72,3	65,9	74,2	61,3	65,5	62,5	52,9	71,3	71,1	74,0
2005	74,7	74,8	74,5	65,2	69,9	64,6	63,1	76,7	73,7	74,1	73,1	67,2	75,1	62,6	73,3	62,0	53,4	71,4	71,1	74,2
2006	75,7	74,7	74,7	66,5	70,5	65,2	63,5	78,4	74,6	74,7	72,4	67,4	75,9	63,4	74,0	63,0	54,0	72,7	73,3	74,4
2007	76,1	74,9	75,2	67,1	71,9	66,2	63,5	77,9	74,9	75,5	73,4	68,2	76,0	63,6	74,1	63,6	54,4	73,5	73,6	74,5
2008	76,2	74,9	75,0	68,1	72,0	66,4	65,0	77,7	75,2	76,5	72,8	69,1	76,1	64,4	75,2	64,3	56,6	74,0	73,1	75,7
2009	76,3	75,2	75,3	68,1	72,7	67,8	65,1	77,3	75,7	76,5	73,3	70,4	76,6	65,2	77,3	65,1	57,6	73,8	73,0	75,9
2010	76,3	75,8	75,1	68,1	72,5	68,1	65,7	77,6	75,9	76,7	73,3	69,7	77,0	66,0	76,7	65,8	57,8	73,7	73,6	75,9
2011	76,6	76,3	75,3	67,9	73,3	67,9	65,9	78,6	76,2	76,5	73,7	69,8	76,8	66,7	76,4	66,4	57,9	73,7	73,6	76,0
2012	77,2	76,6	75,1	69,0	74,1	68,9	66,5	79,8	76,6	77,0	73,8	70,5	75,2	67,3	76,2	68,1	59,6	75,6	74,4	76,9
2013	78,7	77,8	75,6	70,0	74,6	69,5	67,1	80,9	77,7	79,5	75,0	71,6	79,0	68,5	76,2	71,3	60,8	76,0	77,2	77,1
2014	78,9	78,0	75,8	70,7	75,0	70,0	67,6	81,3	78,1	79,7	75,3	72,4	77,2	68,4	69,0	72,8	61,6	75,4	78,0	77,8
2015	78,8	77,9	76,4	70,7	75,0	70,1	68,0	82,2	78,1	79,8	75,5	72,9	77,2	68,8	79,2	74,8	62,9	75,3	77,8	77,4
2016	78,7	77,8	76,5	71,2	75,4	70,3	68,7	82,0	78,4	80,0	77,1	73,1	81,2	69,3	79,5	75,1	64,0	75,8	77,7	77,5
2017	78,7	77,9	76,9	71,5	75,8	70,8	69,4	82,9	79,0	80,2	76,9	73,1	81,1	69,5	80,1	76,0	66,1	75,6	78,0	77,6
2018	78,7	78,1	76,9	71,6	76,8	70,5	69,5	82,9	79,6	80,0	77,4	74,0	81,4	69,7	82,3	76,3	67,5	76,0	78,4	77,4
2019	78,7	78,4	78,0	71,9	77,1	70,9	69,7	82,7	79,9	80,4	77,4	74,2	81,6	69,7	82,7	76,0	68,1	76,5	78,3	77,9
2020	78,8	78,8	78,0	72,3	77,1	71,3	70,0	82,7	80,0	80,5	77,5	74,0	81,7	70,2	72,1	76,2	68,6	76,7	79,1	78,5
2021	78,9	79,0	78,0	72,4	77,2	71,3	70,2	83,0	80,1	80,7	78,1	74,1	81,9	70,1	72,1	75,6	68,9	77,0	79,2	78,6

Таблиця Б.1 – Зайнятість у сільському господарстві (% від загальної зайнятості)
у країнах з рівнем доходів вище середнього, 1994-2021 рр.

BG – Болгарія, BR – Бразилія, CN – Китайська Народна Республіка, CR – Коста-Рика, VE – Венесуела, AZ – Азербайджан, MX – Мексика, MY – Малайзія, RO – Румунія, RU – Росія, TH – Таїланд, TR – Туреччина, JM – Ямайка, MU – Маврикій

Рік	BG	BR	CN	CR	VE	AZ	MX	MY	JM	MU	RU	TH	TR	RO
1994	18,5	22,8	60,1	25,9	13,4	30,9	22,7	26,0	27,3	16,7	13,9	64,0	46,9	36,2
1995	19,5	22,8	59,7	25,5	12,6	31,8	25,8	25,3	27,3	16,1	14,2	60,3	47,8	36,2
1996	21,2	28,3	58,5	24,1	11,8	34,7	25,8	21,8	27,3	14,3	15,4	60,9	44,7	37,6
1997	22,1	27,4	56,4	22,6	11,3	32,4	25,7	21,1	24,4	14,0	15,5	56,8	42,2	37,6
1998	23,2	24,5	54,3	21,4	13,8	31,5	24,6	20,6	23,6	13,7	16,1	56,0	43,6	39,0
1999	23,9	21,5	52,2	21,6	13,5	30,8	23,4	20,0	23,2	13,4	15,7	52,0	43,4	40,3
2000	24,4	20,5	50,5	21,7	13,5	31,8	21,8	19,4	22,6	13,0	15,3	50,0	42,9	38,0
2001	25,4	20,2	49,9	20,6	10,8	29,0	23,3	17,3	21,2	12,5	12,2	50,3	40,8	40,9
2002	26,2	19,6	49,8	20,1	10,0	42,3	19,2	18,8	21,0	11,8	11,7	51,3	40,5	42,0
2003	25,8	20,0	50,1	19,7	10,2	42,3	20,1	18,4	20,6	11,2	15,0	48,5	41,4	44,0
2004	13,1	19,9	50,0	20,4	10,6	41,0	17,3	18,4	20,8	12,1	14,5	48,8	36,0	45,2
2005	9,7	19,8	50,0	15,6	9,6	40,0	17,4	15,1	20,7	11,7	12,0	46,0	30,9	44,4
2006	10,7	19,9	50,0	15,9	9,9	40,2	17,4	14,9	20,1	10,8	11,3	46,1	30,9	37,7
2007	11,1	20,1	49,1	15,1	10,7	40,0	16,5	14,3	20,4	12,7	10,8	44,9	30,9	37,7
2008	10,7	20,5	46,9	14,8	10,4	39,5	15,7	14,6	18,5	10,0	10,0	43,8	30,9	32,6
2009	8,9	20,0	44,8	15,2	10,2	39,3	14,8	14,6	18,1	10,0	10,1	42,6	25,7	32,3
2010	8,1	19,0	42,6	14,0	9,4	39,1	14,1	14,6	18,3	9,7	9,9	40,4	24,1	30,6
2011	7,5	18,1	40,8	13,2	8,8	38,7	13,7	14,8	18,4	9,0	8,9	40,4	23,5	29,5
2012	7,5	17,3	39,6	12,3	8,5	38,4	13,6	14,0	18,7	9,1	8,5	40,4	23,3	28,7
2013	7,1	16,8	38,1	12,3	8,6	38,3	13,7	13,5	20,2	9,0	8,4	40,4	23,0	29,1
2014	6,8	16,1	36,7	12,2	8,5	38,2	13,8	14,2	20,3	8,6	7,8	38,2	23,7	31,0
2015	6,8	15,4	34,8	10,9	8,0	37,9	13,6	11,5	17,6	7,7	7,7	41,0	24,2	29,3
2016	6,4	11,5	33,6	10,3	7,7	37,7	13,6	12,7	18,2	7,6	7,3	42,1	23,6	29,7
2017	6,7	11,2	31,4	9,9	7,4	37,1	13,5	13,0	18,3	8,0	7,0	39,6	22,9	29,3
2018	7,0	10,4	29,5	11,1	7,8	36,8	13,7	12,2	18,4	7,7	6,7	33,4	21,1	28,4
2019	6,9	10,2	28,3	12,3	9,1	36,4	13,3	12,5	17,7	7,5	6,7	32,3	20,4	25,6
2020	6,8	10,2	27,7	12,2	9,8	36,3	13,0	11,4	16,6	7,2	6,7	31,2	19,5	23,1
2021	7,0	9,5	27,0	12,5	10,2	36,4	13,0	11,0	16,8	7,3	5,9	32,8	19,4	22,8

Таблиця Б.2 – Зайнятість у промисловості (% від загальної зайнятості) у країнах з рівнем доходів вище середнього, 1994-2021 рр.

Рік	BG	BR	CN	CR	VE	AZ	MX	MY	JM	MU	RU	TH	TR	RO
1994	44,2	22,7	21,4	25,9	25,3	22,9	27,8	27,5	19,0	43,1	40,2	14,0	20,7	35,1
1995	41,1	22,7	21,4	26,3	26,0	22,3	23,3	26,4	19,0	41,1	39,8	15,4	20,2	35,1
1996	38,6	20,4	21,7	26,2	26,6	20,3	22,9	31,6	19,0	39,7	38,8	15,8	21,6	34,0
1997	36,6	20,7	22,4	25,7	26,3	19,2	22,5	32,0	19,0	39,3	38,0	17,5	22,6	34,0
1998	34,8	21,4	22,7	26,1	23,5	18,8	22,1	32,2	18,8	38,9	35,9	18,0	22,6	32,9
1999	33,5	22,1	23,0	24,1	23,5	17,8	21,7	32,3	20,2	38,4	34,0	19,8	22,3	31,0
2000	32,6	22,2	23,5	23,3	22,3	15,1	22,7	32,2	20,3	37,9	32,6	20,8	22,9	31,5
2001	32,0	22,2	23,7	23,6	23,8	14,0	22,5	33,7	18,6	37,5	30,0	19,7	24,1	30,3
2002	30,6	22,1	23,5	23,0	24,5	11,1	24,8	31,8	18,2	38,1	29,1	17,7	23,6	28,8
2003	28,9	21,4	23,0	23,2	22,7	11,2	25,6	31,7	17,9	38,3	29,0	18,4	22,8	27,1
2004	32,7	21,2	22,5	22,3	22,8	10,9	27,0	32,2	16,9	38,8	29,2	19,0	24,0	25,8
2005	32,7	20,9	22,3	23,3	22,1	10,8	26,0	33,1	17,1	36,5	30,2	18,8	25,2	25,9
2006	32,6	21,4	21,4	22,5	20,6	11,5	29,7	32,0	17,3	36,6	30,2	19,8	25,2	29,6
2007	32,1	20,9	21,6	22,2	19,8	11,5	29,4	32,0	17,4	34,0	30,2	19,7	25,2	29,1
2008	32,9	21,0	22,5	22,0	20,0	11,9	29,5	30,1	18,3	33,5	29,6	20,0	25,2	31,1
2009	34,2	21,4	23,8	21,6	20,5	12,1	25,7	29,7	17,7	32,4	29,6	20,3	26,3	30,5
2010	34,5	21,3	25,2	21,7	22,1	12,7	26,0	30,3	17,7	32,1	29,3	20,5	26,8	30,7
2011	35,5	21,9	26,8	22,2	23,0	12,8	26,0	28,5	18,1	33,6	29,2	20,5	26,8	31,4
2012	36,4	22,7	27,2	21,6	22,8	12,7	25,3	28,7	18,3	31,5	29,0	20,5	26,1	31,6
2013	35,2	22,1	27,8	20,6	22,4	13,2	24,1	27,0	17,5	29,5	27,6	20,5	25,3	30,0
2014	33,0	22,0	28,7	19,5	21,9	13,7	24,2	27,7	15,9	28,5	27,7	20,6	26,2	28,3
2015	31,5	21,8	29,5	19,2	21,8	14,1	24,1	29,1	16,1	27,9	27,5	19,4	26,5	28,6
2016	31,3	23,0	30,3	18,1	21,2	14,2	23,8	28,6	15,5	27,8	27,8	19,8	26,0	28,2
2017	30,2	22,9	30,1	16,5	21,3	14,4	24,1	28,4	15,2	25,1	27,7	21,2	26,4	28,3
2018	30,1	22,9	29,9	17,6	21,5	14,3	24,6	28,0	14,9	24,9	27,5	23,5	27,9	28,9
2019	29,9	22,2	29,3	19,1	23,6	14,0	25,0	27,5	14,9	25,4	27,2	23,7	27,2	28,5
2020	29,8	20,9	28,8	18,6	23,3	14,4	25,6	27,5	15,7	26,2	27,0	23,7	26,8	29,9
2021	29,9	20,5	28,1	18,3	23,3	14,3	25,8	27,4	15,7	26,0	27,0	22,5	26,5	30,1

Таблиця Б.3 – Зайнятість у сфері послуг (% від загальної зайнятості) у країнах з рівнем доходів вище середнього, 1994-2021 рр.

Рік	BG	BR	CN	CR	VE	AZ	MX	MY	JM	MU	RU	TH	TR	RO
1994	37,3	54,5	18,5	48,2	61,3	46,2	49,5	46,5	53,7	40,2	45,6	22,1	32,4	28,7
1995	39,3	54,5	18,9	48,2	61,3	46,0	50,9	43,7	53,7	42,8	45,7	24,3	32,1	28,7
1996	40,3	51,4	19,8	49,7	61,7	45,1	51,4	46,6	53,7	46,1	45,5	23,4	33,8	28,4
1997	41,3	51,9	21,2	51,7	62,5	48,5	51,9	46,9	56,6	0,0	46,1	25,8	35,2	28,4
1998	42,0	54,2	23,0	52,5	62,8	49,8	53,5	47,3	57,6	47,4	47,7	26,0	33,8	28,1
1999	42,7	56,4	24,8	54,3	62,9	51,5	55,0	47,7	56,6	48,3	50,0	28,3	34,4	28,7
2000	43,1	57,4	26,0	55,0	64,2	53,1	55,5	48,4	57,1	49,1	52,2	29,2	34,3	30,5
2001	42,7	57,6	26,4	55,8	65,4	57,0	54,2	49,1	60,2	50,0	57,8	29,9	35,1	28,8
2002	43,2	58,3	26,7	56,9	65,6	46,6	55,9	49,4	60,8	50,1	59,2	31,0	35,9	29,3
2003	45,4	58,5	26,9	57,0	67,1	46,5	54,3	49,9	61,5	50,5	56,0	33,2	35,8	28,9
2004	54,2	58,9	27,5	57,4	66,6	48,1	55,7	49,5	62,3	49,0	56,3	32,2	40,0	29,0
2005	57,6	59,3	27,7	61,1	68,3	49,2	56,7	51,8	62,1	51,9	57,8	35,2	44,0	29,7
2006	56,7	58,7	28,6	61,6	69,5	48,3	52,9	53,1	62,7	52,6	58,5	34,0	44,0	32,7
2007	56,8	59,0	29,3	62,6	69,6	48,4	54,1	53,7	62,3	53,2	59,0	35,4	44,0	33,2
2008	56,4	58,5	30,6	63,2	69,6	48,6	54,8	55,3	63,2	56,5	60,4	36,3	44,0	36,4
2009	56,9	58,6	31,4	63,3	69,2	48,6	59,5	55,6	64,3	57,6	60,3	37,1	48,0	37,3
2010	57,4	59,7	32,2	64,3	68,6	48,3	59,9	55,1	64,1	58,3	60,9	39,1	49,2	38,7
2011	57,0	60,0	32,4	64,6	68,3	48,5	60,4	56,8	63,7	57,5	62,0	39,1	49,8	39,1
2012	56,1	60,1	33,2	66,1	68,7	48,9	61,1	57,4	63,3	59,4	62,5	39,1	50,8	39,7
2013	57,7	61,0	34,1	67,2	69,0	48,5	62,3	59,5	63,1	61,5	64,2	39,1	51,8	40,9
2014	60,2	61,9	34,6	68,3	69,7	48,1	62,1	58,1	63,8	62,9	64,5	41,1	50,1	40,7
2015	61,8	62,8	35,7	70,0	70,2	48,0	62,4	59,4	66,4	64,4	64,9	39,6	49,4	42,2
2016	62,2	65,5	36,1	71,6	71,2	48,1	62,6	58,7	66,3	64,7	64,9	38,1	50,4	42,1
2017	63,2	65,9	38,5	73,7	71,3	48,5	62,3	58,6	66,5	66,9	65,3	39,2	50,7	42,5
2018	62,9	66,7	40,6	71,2	70,7	48,9	61,7	59,7	66,6	67,4	65,8	43,1	51,1	42,7
2019	63,3	67,6	42,4	68,6	67,3	49,6	61,7	60,0	67,3	67,1	66,1	44,0	52,4	46,0
2020	63,5	68,9	43,5	69,2	66,9	49,3	61,5	61,1	67,7	66,6	66,3	45,2	53,7	47,0
2021	63,1	70,0	44,9	69,2	66,5	49,3	61,2	61,6	67,6	66,7	67,1	44,7	54,1	47,1