

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Факультет міжнародної економіки і менеджменту
Кафедра міжнародної економіки

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА	«МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІКА»
ПРОГРАМА ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ	05 Соціальні та поведінкові науки
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ	051 «Економіка»
СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ	«Міжнародна економіка»

Форма навчання: _____ заочна
очна (денна), заочна, дистанційна

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему «Глобальні структурні зміни на ринку праці»
(назва теми)

здобувача

Грищенко Єлизавети Миколаївни
(ПІБ, підпис)

Науковий керівник: _____ к.е.н.доц. Ольшевська І. П.
(науковий ступінь, учене звання, ПІБ)

(підпис)

Робота допущена до захисту перед екзаменаційною
комісією з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)

Завідувач кафедри: д.е.н., професор Столярчук Я.М.

(підпис)

Київ 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Факультет Міжнародної економіки і менеджменту

Кафедра міжнародної економіки

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА «МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІКА»

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

05 Соціальні та поведінкові науки

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

051 «Економіка»

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант)
освітньо-професійної програми
«Міжнародна економіка»

_____ Цимбал Л.І.
(підпис) (ініціали, прізвище)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри міжнародної
економіки

_____ Столярчук Я.М.
(підпис) (ініціали, прізвище)

«_____» _____ 20__р.

«_____» _____ 20__р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти _____ Грищенко Єлизаветі Миколаївні
(прізвище, ім'я, по-батькові)

_____ заочної _____ форми навчання
очної (денної), заочної, дистанційної

на підготовку кваліфікаційної магістерської роботи

на тему: _____ «Глобальні структурні зміни на світовому ринку праці»

Тему затверджено наказом ректора Університету від «02» 06 2022р. № 519-ст.

Кваліфікаційна магістерська робота виконується на матеріалах:

аналітичних записок та звітів Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці, офіційних матеріалів Міністерства фінансів України, даних з офіційних статистичних джерел

План кваліфікаційної магістерської роботи

Розділ 1	Теоретичні основи дослідження світового ринку праці
(назва розділу)	
Розділ 2	Трансформаційні зміни сучасного світового ринку праці
(назва розділу)	
Розділ 3	Напрямки вдосконалення світового ринку праці
(назва розділу)	
Об'єкт дослідження:	світовий ринок праці
Предмет дослідження:	сучасні структурні зміни світового ринку праці
Мета кваліфікаційної магістерської роботи:	дослідження структурних змін світового ринку праці та причин їх виникнення в сучасних умовах розвитку

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1

розкрити сутність та фактори розвитку світового ринку праці; розглянути структуру та основні характерні риси сучасного світового ринку праці; проаналізувати передумови та особливості регулювання світового ринку праці

У розділі 2

проаналізувати тенденції розвитку світового ринку праці; вивчити основні чинники структурних змін на світовому ринку праці в сучасних умовах; розглянути особливості ринку праці України

У розділі 3

дослідити основні загрози розвитку світового ринку праці та напрямки їх усунення; проаналізувати засоби покращення стану світового ринку праці та можливості їх вирішення

**Завдання підготував
науковий керівник**

(підпис)
« 10 » червня 2022р.

Завдання одержав здобувач

(підпис)
« 10 » червня 2022р.

Ольшевська І.П.
(ініціали, прізвище)

Грищенко Є.М.
(ініціали, прізвище)

Реферат

Кваліфікаційна магістерська робота містить 100 сторінок, 10 таблиць, 20 рисунків, перелік джерел посилання з 94 найменувань, додатки

«Структурні зміни на світовому ринку праці»

(назва кваліфікаційної магістерської роботи)

Об'єктом дослідження є світовий ринок праці.

Предметом дослідження є сучасні структурні зміни світового ринку праці.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи – дослідження структурних змін світового ринку праці та причин їх виникнення в сучасних умовах розвитку.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання:

- розкрити сутність та фактори розвитку світового ринку праці;*
- розглянути структуру та основні характерні риси сучасного світового ринку праці;*
- проаналізувати передумови та особливості регулювання світового ринку праці;*
- проаналізувати тенденції розвитку світового ринку праці;*
- вивчити основні чинники структурних змін на світовому ринку праці в сучасних умовах;*
- розглянути особливості ринку праці України;*
- дослідити основні загрози розвитку світового ринку праці та напрямки їх усунення;*
- проаналізувати засоби покращення стану світового ринку праці та можливості їх вирішення.*

Практичне значення отриманих результатів. Детально проаналізовано проблеми світового ринку праці, статистичні показники тенденцій розвитку світового ринку праці, роль України на світовому ринку праці, розроблено заходи покращення гнучкості світового ринку праці.

Рік виконання кваліфікаційної магістерської роботи 2022.

Рік захисту роботи 2023.

Ключові слова: світовий ринок праці, глобалізація, трудова міграція, робоча сила, трудові ресурси, зайнятість, безробіття, діджиталізація, цифровізація, роботизація, фріланс, офшоринг.

Відгук

на кваліфікаційну магістерську роботу здобувача вищої освіти
факультету Міжнародної економіки і менеджменту
освітньо-професійної програми «Міжнародна економіка»

Грищенко Єлизавети Миколаївни

на тему: Глобальні структурні зміни на світовому ринку праці

1. Актуальність теми: Світовий ринок праці на сучасному етапі глобалізації зазнає значних структурних і функціональних трансформацій під потужним впливом технологічного прогресу, результатом яких є формування нових типів трудових відносин, зміна концептуальних підходів до організації робочого процесу, системи соціального захисту, що враховують гнучкість і мобільність праці. Глобальні тренди відбиваються і на ринку праці України, яка впродовж останніх років залишається донором людських ресурсів для більш розвинутих країн, тому тема даної роботи також пов'язана з проблемами пошуку шляхів стабілізації економіки та ефективного реформування її ринку праці
2. Позитивні риси кваліфікаційної магістерської роботи: Комплексно досліджено процеси формування сучасного світового ринку праці, шляхом висвітлення його сутнісно-структурної еволюції; розширено характеристику та напрями модифікації світового ринку праці
3. Наявність самостійних розробок автора: Охарактеризовано світовий ринок праці та його сучасну сегментацію, виокремлено особливості та чинники, які властиві етапу глобалізації; проаналізовано кількісні та якісні зміни ринку праці країн; розкрито потенціал цифрового ринку праці
4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій: Сформульовано та обґрунтовано пропозиції щодо удосконалення важелів державного і наднаціонального регулювання нагальних проблем ринку праці, враховуючи міжнародні критерії і зобов'язання
5. Наявність недоліків: Недостатньо охарактеризовано місце і роль трудової міграції як потужного засобу міждержавного перерозподілу робочої сили; не проаналізовано місце БНП в формуванні цифрового ринку праці
6. Загальна оцінка кваліфікаційної магістерської роботи та її допущення до захисту перед ЕК: Кваліфікаційна магістерська робота Грищенко Є.М. відповідає всім вимогам кафедри і може бути допущена до захисту перед ЕК з попередньою оцінкою 36 балів.

Науковий керівник:

доцент, канд.ек.наук _____ Ольшевська І.П.

“ ____ ” _____ 2023 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	6
1.1. Сутність та фактори розвитку світового ринку праці	6
1.2. Структура та основні риси сучасного світового ринку праці.....	19
1.3. Роль міжнародних організацій у регулюванні світового ринку праці	29
РОЗДІЛ 2. ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ЗМІНИ СУЧАСНОГО СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	37
2.1. Характеристика показників розвитку світового ринку праці	37
2.2. Аналіз основних чинників структурних змін на світовому ринку праці ..	50
2.3. Ринок праці України: сучасні виклики	62
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	72
3.1. Проблеми світового ринку праці та напрями їх усунення в умовах нестабільності.....	72
3.2. Засоби покращення стану світового ринку праці та можливості їх вирішення	82
ВИСНОВКИ.....	96
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	101
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що у сучасному світі разом з традиційними товарними, ринками капіталів та технологій отримує широкого розвитку особливий сектор світового господарства, а саме міжнародний (світовий) ринок праці. В умовах поширення глобалізаційних тенденцій світовий ринок праці можна визначити як вдосконалений рівень розвитку ринку робочої сили, за допомогою якого здійснюється посилення та зміцнення зв'язків між країнами світу. Суттєвий розвиток світової господарської системи викликав зростання рівня залучення різних країн у процес задоволення потреб економік світу в робочій силі. Тому особливої актуальності набуває необхідність вивчення сучасних тенденцій розвитку міжнародному ринку праці.

Сьогодні під впливом технологічних та глобалізаційних факторів відбуваються значні структурні зміни у функціонуванні як національної, так і світової економічної системи. Внаслідок цих структурних перетворень можемо спостерігати фундаментальні трансформації міжнародного ринку праці. Основними факторами, які спричиняють зміни у структурі та характері зайнятості, умовах організації праці та способах її оплати, організаційних формах суспільно-трудових відносин можна назвати поява новітніх технологічних процесів, використання вдосконаленої техніки, роботизація значної кількості бізнес-процесів, виникнення та все ширше технологій штучного інтелекту та розвиток нейромереж.

Розвинені економіки світу значно збільшуються продуктивність праці завдяки розвитку сучасних технологій та пошуку нових ресурсів дешевої робочої сили в країнах, що розвиваються. При цьому, в самих розвинених економіках світу створюються нові робочі місця для висококваліфікованих робітників, що спричинює попит на освічену та кваліфіковану робочу силу, для якої існують мінімальні перепони при міграції з інших країн. На регіональному рівні відбуваються значні зрушення на ринках праці окремих країн, що розвиваються, що також здійснює вагомий вплив на зміни попиту на світовому ринку робочої сили в довгостроковій перспективі.

Проблеми структурних змін ринку праці досліджувалися багатьма вітчизняними та іноземними вченими,. Серед них слід відзначити, зокрема, О.А. Грішнову, В.І. Герасимчука, Л.М., Коченко, Б. Данилишину, В. Іноземцеву, Е.М. Лібанову, І.Л. Петрову, М.М. Семенюка, Д.П. Богиню, О.В. Сотнікову, Т. Шульца, Р. Дарендорфа. Однак слід зазначити, що основний акцент при дослідженні структурних змін ринку праці було зроблено переліченими авторами на визначенні специфіки трансформаційних змін структури та механізму функціонування ринку праці в сучасних умовах ринкової економіки без глибокого дослідження причинно-наслідкових зав'язків, які викликали всі ці зміни.

Мета дослідження – дослідження структурних змін світового ринку праці та причин їх виникнення в сучасних умовах розвитку.

Відповідно до мети роботи поставлено і вирішено такі **завдання**:

1) дослідити теоретичні основи дослідження світового ринку праці, а саме:

- розкрити сутність та фактори розвитку світового ринку праці;
- розглянути структуру та основні характерні риси сучасного світового ринку праці;
- проаналізувати передумови та особливості регулювання світового ринку праці;

2) здійснити дослідження структурних змін світового ринку праці, зокрема:

- проаналізувати тенденції розвитку світового ринку праці;
- вивчити основні чинники структурних змін на світовому ринку праці в сучасних умовах;
- розглянути особливості та основні напрямки інтеграції України у світовий ринок праці;

3) визначити напрямки вдосконалення світового ринку праці, а саме:

- дослідити основні загрози розвитку світового ринку праці та напрямки їх усунення;

– проаналізувати шляхи покращення стану світового ринку праці в сучасних умовах нестабільності міжнародного середовища та оцінка їх ефективності.

Об’єктом дослідження даної роботи є світовий ринок праці.

Предмет дослідження – сучасні структурні зміни світового ринку праці.

Під час написання роботи були використані наступні **методи дослідження**: індукції та дедукції, аналізу і синтезу, графічний, порівняльний, абстрактно-логічний, узагальнення, статистичної обробки даних.

Інформаційною основою дослідження стали наукові праці вітчизняних та закордонних вчених, монографії, національні доповіді, аналітичні записки та звіти Організації Об’єднаних Націй та Міжнародної організації праці, офіційні матеріали Міністерства фінансів України, данні з офіційних статистичних джерел.

Теоретичне та практичне значення одержаних результатів полягає у детальному аналізі проблем світового ринку праці, ретельному аналізі статистичних показників тенденцій розвитку світового ринку праці, становлення ролі України на світовому ринку праці, розробці актуальних заходів покращення гнучкості світового ринку праці.

Наукова новизна магістерської роботи полягає у розробці авторського механізму дослідження регулювання процесів мобільності людського капіталу на світовому ринку праці для різних категорій країн.

Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 94 найменувань.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Сутність та фактори розвитку світового ринку праці

Протягом останніх десятиліть міжнародний ринок робочої сили стає дедалі більш популярним аналогічно міжнародному ринку капіталів та ринку товарів і послуг. Міжнародний ринок робочої сили є не просто поєднанням національних ринків. Це принципово новий за якістю ринок людських ресурсів, який формується під впливом інтернаціоналізації виробництва, посилення глобалізаційних процесів та зростання рівня розвитку комунікацій. Національні ринки праці стають все більш відкритими та позбуваються своєї відокремленості. Зростання інтернаціоналізації виробництва спричиняє систематичні глобальні рухи людських ресурсів між країнами, які формують міжнародний рівень ринку робочої сили. Особливістю даного процесу є його стабільний характер, адже мається на увазі не епізодичні одноразові переміщення робочої сили з однієї країни в іншу, а постійний пошук та купівля-продаж трудових ресурсів. Отже, світовий ринок праці можна визначити як «наднаціональне утворення, де на постійній основі виступають покупці і продавці інтернаціональної робочої сили, що беруть участь у процесі відбору в рамках міждержавного регулювання попиту-пропозиції робочої сили» [18].

Виникнення та розвиток світового ринку праці є результатом виходу трудової міграції на новий глобальний рівень. Можна виділити два основні шляхи формування ринку праці під впливом глобалізації:

1) об'єднання локальних ринків праці конкретних країн, внаслідок якого усуваються адміністративні, культурні та соціальні перешкоди місцевих ринків. Прикладом такого способу розвитку світового ринку праці є Шенгенська угода єдиного ринку праці;

2) міграція трудових ресурсів окремої країни. В даному випадку під трудовою міграцією розуміють як фізичне, так і віртуальне переміщення, яке стало можливе за допомогою нових методів комунікацій [37].

Зв'язок між глобалізацією і міграцією є взаємним. Глобалізація є новітнім стимулом міграції, завдяки їй виникають нові види і форми переміщення людей. В свою чергу, міграційні процеси виступають як один із проявів глобалізації, а крім того – є або її стимулятором, або обмежувачем [60, с. 167].

Поява і функціонування міжнародного ринку праці є наслідком посилення міжнародної мобільності капіталу і праці - основних факторів виробництва. В соціальному аспекті зростання рівня міжнародної мобільності капіталу означає, що тепер для свого функціонування йому не вистачає трудових ресурсів країни свого базування, тому він починає пред'являти попит на іноземну робочу силу, яка до того ж часто є менш вибагливою щодо оплати праці, а також більш дисциплінованою у порівнянні із національною. Зростання попиту на іноземні трудові ресурси розпочалося разом із виникненням експорту приватного виробничого капіталу та створення у країнах, до яких він рушав, підприємств із використанням місцевих трудових ресурсів.

Частіше за усе капітал рушав у ті місця базування робочої сили, де вона була дешевша. Наприклад, у 80-х роках навіть у «нових індустріальних країнах» розміри заробітної плати промислових робітників були приблизно в 5–10 разів нижчі, ніж у розвинутих країнах Заходу [50].

Часто створення передумов для використання приватним капіталом національних трудових ресурсів різних країн пов'язують з виникненням та стрімким розвитком ТНК (транснаціональних корпорацій). Саме ТНК вплинули на створення єдиної виробничо-технологічної системи приватної корпорації та інтеграції різних груп працівників з різних країн у цю систему шляхом розгортання великомасштабного міжнародного виробництва.

Професор Ю. Макогон, розглядаючи процес формування міжнародного ринку праці з позиції міграції робочої сили, визначив такі його етапи та їх особливості:

1) домонополістичний капіталізм. Цей етап характеризується масовою міграцією з Європи за океан, яка поклала початок створенню міжнародного ринку робочої сили. Головними споживачами трудових ресурсів в XIX ст. були країни Північної Америки, Австралія та Нова Зеландія;

2) епоха монополістичного капіталу. Для цього періоду характерне стрімке зростання еміграції в Америку, яку пізніше назвали « новою еміграцією ». Найбільшими країнами-донорами робочої сили були країни Східної Європи (Росія, Болгарія, Австрія, Іспанія, Португалія), Індія, Китай, Східна Африка, країни Латинської Америки;

3) період між світовими війнами. В цей період відбулося стрімке зниження міграції трудових ресурсів між країнами;

4) післявоєнний період. Даний період відрізнявся посиленням внутрішньоконтинентальної міграції (переважно в Африці та Європі);

5) період з 80-90-тих рр. ХХ ст. і до нашого часу. Характерними особливостями цього періоду Ю.Макогон називає « глобалізацію, розвиток ТНК, регіональну економічну інтеграцію, лібералізацію кордонів, швидкий розвиток комунікаційних систем, розвиток нових центрів залучення робочої сили, збільшення масштабів і темпів міжнародної міграції » [31].

Також різні економісти виділяли свої теорії щодо формування світового ринку праці в напрямку шкіл, в яких працювали [48]:

- теорія людського капіталу (автори Дж. Беккер, Л. С'ястад, Г. Кларк). Автори цієї теорії досліджували міграцію трудових ресурсів переважно на мікрорівні. « Людський капітал », на думку представників цієї наукової школи, потребує інвестицій у вигляді отримання освіти, міграції в пошуках кращих умов праці тощо. І як будь-які інвестиції, вони є ефективними за умови отримання високої вигоди від міграції;

- нова економічна теорія міграції (автори О. Старк, Е. Тейлор, П. Арнольд). Представники даної теорії бачили міграцію результатом рішення не окремих особистостей, а усіх членів домогосподарств, тобто на макторівні. На їх думку, трудова міграція та економічний розвиток країни є певним чином взаємопов'язаними: адже країни з високим рівнем економіки приваблює громадян з країн, економіки яких є менш розвиненими;

- сегментування ринку праці на первинний та вторинний сектори (автори М. Пьює, А. Портес, Л. Бах). На думку представників цього напрямку, на ринку робочої сили існує два сектори: первинний сектор, який надає національним

трудовим ресурсам можливість знайти стабільну роботу з високим рівнем оплати праці, та вторинний сектор, можливості професійного зростання в якому дуже малі, майже відсутні гарантії збереження зайнятості, рівень оплати праці занижений порівняно із первинним. Саме через такі обмежені можливості національні трудові ресурси втрачають зацікавленість у вторинному секторі і тому він приваблює працівників-мігрантів;

- існування міжнародної трудової міграції як наслідок формування світового ринку праці (автор Е. Плетньов, Дж. Джонсон). На думку авторів даної теорії, світовий ринок праці має лише умовні географічні межі, а функціонує завдяки експорту та імпорту робочої сили;

- теорія глобальних систем, чи світового господарства (автор С. Сассен, І. М. Петрас). На переконання авторів, міграція виникає між минулими метрополіями, і спричиняють її економічні, історичні, культурні, адміністративні, мовні зв'язки між ними. Крім того, вони вважають, що розвитку міграції сприяє розвиток систем комунікації - міжнародної транспортної мережі, засобів зв'язку;

- теорія соціальних мереж. Представники даної теорії пояснюють, як рішення людей мігрувати в іншу країну залежить від зв'язків між ними.

Аналізуючи наведені теорії виникнення та формування світового ринку праці, бачимо, що міжнародна трудова міграція виступає основним елементом функціонування даного ринку на макрорівні. При цьому міжнародною трудовою міграцією називають переміщення трудових ресурсів із країн з метою працевлаштування.

Дані теорії можна застосувати для вивчення передумов та специфіки трудової міграції громадян України. Так, теорію нової економічної міграції можна використати для вивчення середовища українських заробітчан, теорію соціальних мереж - для пояснення причин міграції українців встановленням міжособистісних стосунків тощо.

Незважаючи на те, що різні аспекти наявних концепцій доцільні і нині, єдиної загальної теорії міграції досі немає, адже вони змінюються разом із трансформацією світової економіки та міжнародних економічних відносин. Саме

тому класичні теорії міграції не втрачають своєї актуальності та використовуються як теоретична база для формування нових теорій міграції із урахуванням нових глобальних змін.

Існує багато чинників впливу на розвиток міжнародного ринку праці. Деякі з факторів прямо впливають на світовий ринок праці, адже він сам має істотний вплив на економічне зростання країни та її макроекономічне середовище. Однак з іншого боку, слід мати на увазі, що ринок праці знаходиться під впливом тенденцій розвитку світового господарства та певних соціально-економічних показників [37].

На рис. 1.1 наведено основні економічні фактори, які мають безпосередній вплив на розвиток світового ринку праці.

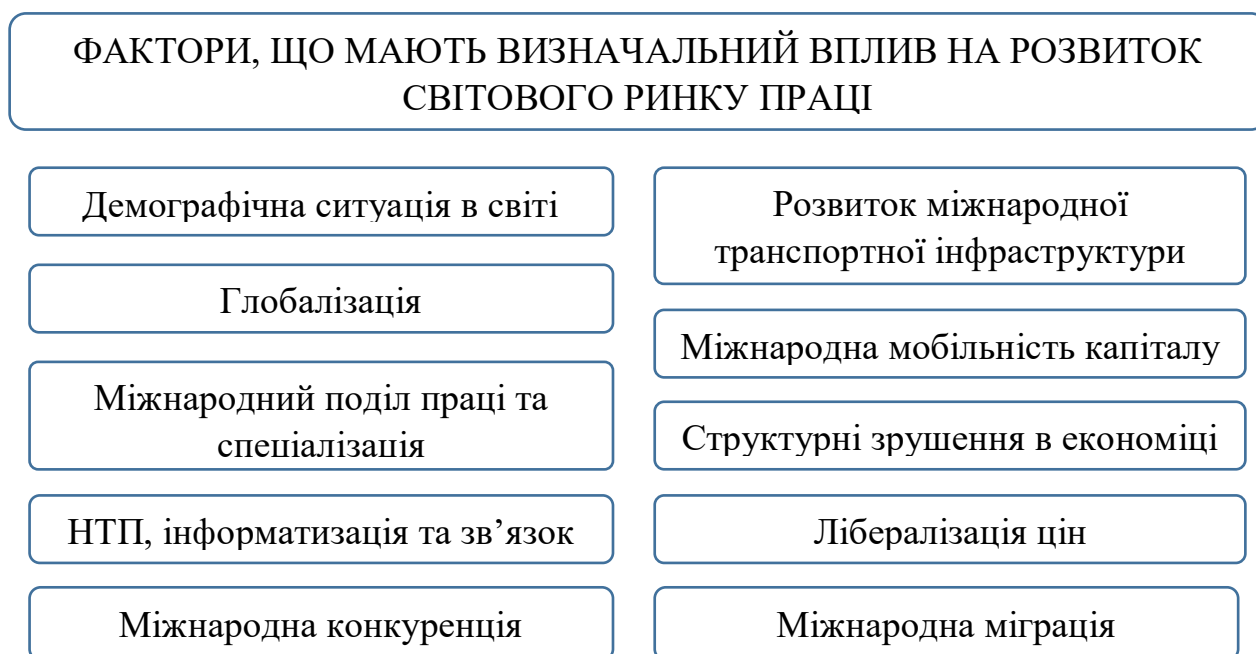


Рис. 1.1. Фактори, що мають визначальний вплив на розвиток світового ринку праці

Розглянемо детальніше дані фактори.

1. Одним з найважливіших факторів є демографічна ситуація в світі. Ще в 1798 році англійський вчений Томас Роберт Мальтус виклав свої ідеї стосовно чисельності населення планети у своїй роботі «Досвід про закон народонаселення», які полягали в тому, що надмірне зростання населення світу відбувалось занадто швидкими темпами і в майбутньому призведе до нестачі

ресурсів, погіршення екологічної ситуації і зростання соціальної напруги. Особливу увагу приділяв суспільному устрою в контексті вдосконалення людських якостей, неможливості втілення ідеї рівності усіх людей, використанню землі людством у своїх цілях, прогнозував нестачу продовольчих товарів і, як наслідок останніх двох проблем, бідність і голод [56].

За часів Т. Р. Мальтуса народонаселення земної кулі не перевищувало 1 млрд. людей, тому проблеми, про які писав автор, не стояли перед людством так гостро. З розвитком цивілізації і зростанням чисельності населення, демографічні питання видозмінились і набули нової якості, деякі з них вже не актуальні, а інші – навпаки, постали ще гостріше. У другій половині XX ст. населення світу перевищило 3 млрд., до 2000 року ця цифра подвоїлась, за перші десять років XXI ст. населення збільшилось до 6,84 млрд., а середній темп росту склав 1,25%. Упродовж 2010-2019 рр. динаміка сповільнилась, а середній темп росту населення дорівнював 1,16% на рік. На даний час чисельність населення світу дорівнює 7,67 млрд (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Чисельність населення і робочої сили у світі за період 2000-2021 рр., млрд. осіб

Рік	Населення світу	Чисельність робочої сили в світі
2000	6,11	2,76
2001	6,19	2,80
2002	6,27	2,84
2003	6,35	2,88
2004	6,43	2,92
2005	6,51	2,98
2006	6,59	3,01
2007	6,67	3,05
2008	6,76	3,09
2009	6,84	3,12
2010	6,92	3,15
2011	7,00	3,18
2012	7,09	3,22
2013	7,17	3,25
2014	7,25	3,28
2015	7,34	3,32
2016	7,42	3,35
2017	7,51	3,39
2018	7,59	3,43
2019	7,67	3,46
2020	7,76	3,49
2021	7,84	3,52

Чисельність робочої сили зростала дещо іншими темпами. Наприкінці ХХ ст. в світі налічувалось 2,32 млрд. робочої сили, у 2000 році – вже 2,76 млрд. За період 2001-2010 рр. кількість робочої сили зросла на 11,11%, упродовж 2011-2021 рр. – більш, ніж на 9% (табл. 1.1). Отже, на даний час, менше половини населення світу відносяться до робочої сили, тобто 3,52 млрд. осіб [90].

Чисельність працездатного трудового потенціалу поступово збільшується. Головні постачальники робочої сили — колишні колоніальні та слаборозвинені країни. Низький рівень економічного розвитку та високі темпи народжуваності не дають можливості задовольнити всіх охочих роботою, що створює прецедент надлишкової робочої сили в цих країнах.

Згідно з розрахунками фахівців з ООН надлишок робочої сили в державах третього світу постійно зростатиме та буде потужним чинником поширення еміграційних процесів.

2. Другий важливий чинник світового ринку праці – глобалізація, в ході якої відбувається інтеграція країн і регіонів через обмін технологіями, ідеями, робочою силою, торгівлю товарами і рух фінансових ресурсів. Глобалізаційні процеси у світі безпосередньо сприяють зростанню величини робочої сили, яка приймає участь у міжнародному ринку праці, посилюють відтік робочої сили (у тому числі, кваліфікованої) із країн, що розвиваються, до розвинених країн через міграційні процеси. З кожним роком кількість міжнародних мігрантів у світі зростає, що стало характерним процесом сучасного стану міжнародних економічних відносин.

Однак, глобалізаційні процеси мають неоднозначний вплив на соціальний розвиток, добробут і зайнятість у різних регіонах світу. Під тиском глобалізації змінюються і характер роботи, яка виконується працівниками, і вимоги до кваліфікації персоналу. Нарешті, варто згадати і вплив на нерівність у розміру доходів між регіонами світу. Так, однакова праця оплачується по-різному і залежить від багатьох чинників, таких як країна місцезнаходження працівника, рівень розвитку економіки, наявність дочірніх підприємств ТНК на внутрішньому ринку, рівень законодавчої бази, тощо [63].

Необхідно зрозуміти, що однозначно довести позитивний або негативний вплив глобалізації на заробітну плату в різних країнах світу дуже складно. Проте, дослідження МОП свідчать, що в країнах, які розвиваються, заробітна плата робітників може зростати разом із зростанням потоків ПП і розвитком виробничих технологій, але це відбувається нерівномірно. У той же час лібералізація торгівлі, як один із маркерів глобалізації, потенційно може призводити до зниження заробітної плати в країнах, що розвиваються. При цьому саме диференціація в заробітній платі кваліфікованих і некваліфікованих працівників зростає в багатьох країнах, що розвиваються. Очевидно, глобалізація має суттєве значення для добробуту населення, але цей вплив є нерівномірним для різних країн і верств населення. Всі процеси так чи інакше мають своє відображення на ринку праці, який є, з одного боку, простором для взаємодії роботодавців і найманих працівників та отримання доходу у вигляді заробітної плати, з іншого – індикатором світових глобальних процесів.

3. Сьогодні в результаті активного розвитку глобалізаційних процесів особливого поширення отримує міжнародний поділ праці (МПП), що «полягає у спеціалізації кожної країни на виробництві вигідних для неї товарів чи послуг і в подальшому обміні такими продуктами між країнами, які зазначені у МПП» [37]. Розвиток МПП розпочався наприкінці ХХ ст. і триває донині.

Значний внесок у функціонування торговельних відносин між країнами зробили багатосторонні переговори, регульовані Генеральною угодою тарифів і торгівлі (ГАТТ), внаслідок якої відбулося зниження митних тарифів майже у 10 разів.

Суттєвими факторами зростання значення світової торгівлі можна назвати: збільшення впливу міжнародного поділу праці; істотне зростання частки послуг у світовому господарстві; підвищення ролі ТНК на світовому ринку; усунення бар'єрів між країнами, об'єднання країн у спільні ринки чи зони вільної торгівлі [37].

В результаті посилення ролі міжнародної торгівлі зростають обсяги виробництва та рівень заробітної плати. Сьогодні з метою підвищення своєї ролі на світовому ринку праці країнам слід приділяти значну увагу виробництву

продукції, яка потребує значних інтелектуальних та інноваційних технологічних затрат, тобто товарів з високою доданою вартістю.

4. На формування та функціонування світового ринку праці суттєво впливає науково-технічний прогрес (НТП). По-перше, внаслідок розвитку НТП відбувається зростання попиту на наукових працівників та висококваліфіковані трудові ресурси, якщо на національному ринку відчувається дефіцит таких ресурсів. В результаті цього відбувається так званий «відплив умів», тобто міграція висококваліфікованих кадрів, які не змогли знайти застосування своїм здібностям у своїй країні та були змушені від'їжджати до інших країн у пошуку високооплачуваної роботи та працювати на їх благо. По-друге, як це не дивно, наслідком розвитку НТП є зростання безробіття, адже внаслідок стрімкого розвитку технологій зменшується потреба в живій робочій силі [37].

5. Міжнародна конкуренція розвивалася переважно завдяки подоланню національної замкнутості. Внаслідок цього розпочалася боротьба між країнами за вплив на використання та перерозподіл ресурсів, а також на інформаційний простір, який зараз набув особливого значення. Сьогодні країни повинні активно формувати свою економічну політику з огляду на розвиток високотехнологічних галузей задля підтримки своєї високого рівня своєї конкурентоспроможності. Адже від цього залежить добробут, рівень життя та заробітна плата всього населення на планеті.

6. Серед факторів впливу на розвиток світового ринку праці особливо слід відзначити міжнародну транспортну інфраструктуру. Протягом останніх років особливого розвитку набув авіаційний, залізничний, водний та автомобільний транспорт. За допомогою зазначених видів транспорту щодня країни здійснюють величезні обсяги перевезень. Також слід відзначити роль мережі трубопроводів, за допомогою яких здійснюється транспортування нафти та природного газу.

7. Як зазначалося вище, важливим фактором розвитку світового ринку праці є відкритість для руху капіталу. Для багатьох галузей національної економічної системи залучення іноземних трудових ресурсів є більш вигідним, ніж власна робоча сила. Багатьом транснаціональним корпораціям економічно вигідніше розміщувати виробничі потужності в країнах із низьким рівнем оплати

праці, де кваліфіковану робочу силу можна залучити значно дешевше. Таким чином, від цього виграють як розвинені країни, які отримують вищі доходи за рахунок економії на трудових ресурсах, так і країни, що розвиваються, які мають можливість знизити рівень безробіття за допомогою відкриття іноземних виробництв [37].

8. Наступний фактор - структурні зрушення економіки. Не дивлячись на те, що структурні зміни економічних систем різних країн відбувалися зі своєю специфікою та ускладненнями, проте усі вони мали на меті розширення сфери впливу приватної власності. Внаслідок цього в кожній країні в тій чи іншій мірі виникла неповна зайнятість та безробіття. Та як наслідок, недостатні обсяги виробництва ВВП і недоотримання податків у державі. Усе це вплинуло на соціальний стан суспільства, зокрема, на рівень добробуту працюючого населення та стабільності країни, в цілому [46].

9. Слід також зазначити вплив природних факторів на розвиток ринку праці. Наприклад, від Азійського цунамі у Шрі-Ланка та Індонезії постраждало 1,5 млн осіб. Міжнародна організація праці оцінила втрати у 1 мільйон робочих місць [67]. Землетруси, які відбулися в Пакистані та Південній Азії забрали 1,1 млн робочих місць, що становило 50% усього економічно-активного населення цих країн [67]. Внаслідок урагану Катрина виникло катастрофічне затоплення півдня Сполучених Штатів, а це вплинуло на 0,5 млн. людей, шляхом заподіяння шкоди майну і спричинення збитків від недоотримання прибутку [64]. Природні катастрофи суттєво вплив на міжнародний ринок праці, тому викликають дуже швидкі міграційні переміщення трудових ресурсів в більше безпечні регіони світу. Крім того, їх економічний вплив полягає у наступному: перш за все, потрібні чималі фінансові ресурси для подолання наслідків цих катастроф; також вони спричиняють руйнування транспортної та інформаційної інфраструктури; крім того, трудові ресурси, які змушені від'їжджати подалі від наслідків катастроф, вимушені змінювати свою кваліфікацію, що викликає додаткові складнощі у пошуку роботи.

10. Важливим фактором впливу на світовий ринок праці є війни, що відбуваються у світі. Військові конфлікти створюють перешкоди для вільного

руху факторів виробництва, у т.ч. трудових ресурсів. Внаслідок цього знижується ефективність функціонування інститутів праці, зростає рівень невизначеності для робочої сили. Крім того, як і у випадку з природними катастрофами, війни спричиняють суттєві внутрішні переміщення та міграційні потоки між країнами і, як наслідок, призводять до масштабних негативних явищ у сфері зайнятості та доходів, зокрема, до зростання рівня безробіття, соціального відчуження, гендерної нерівності, дискримінації на робочому місці, поширення бідності.

11. Найважливішим фактором, що визначає стан розвитку світового ринку праці, є міжнародна трудова міграція, оскільки вона залежить від усіх факторів, наведених вище. Істотною характеристикою робочої сили є її гнучкість, яка впливає на динамічність ринку праці і, як наслідок, на міграційні процеси. Гнучкість притаманна також капіталу, в результаті чого виникає аутсорсинг. Сучасні міграційні потоки є зустрічними, тобто одна країна, яка є реципієнтом робочої сили, може бути одночасно донором трудових ресурсів для інших країн [37].

Сучасна міжнародна трудова міграція так чи інакше пов'язана з пошуком варіантів гідного працевлаштування. Не дивлячись на те, що пересування робочої сили не завжди первісно спричинене зайнятістю, однак, частіше за усе, вона через деякий час стає основною рушійною силою міграції. Члени родин працівників-мігрантів також можуть знайти собі нову роботу або працювати як самозайняті особи. Трудова міграція може по-різному впливати як на окремі суспільства, так і на міжнародну економіку і світовий ринок праці, в цілому.

Рис. 1.2 демонструє напрямки впливу міжнародної трудової міграції на світовий ринок робочої сили з економічної та соціальної точок зору. Як бачимо таких напрямків два:

1. З економічної точки зору:

Якщо інтеграція трудових мігрантів у світовий ринок праці є успішною, це призводить до зростання загальної маси трудових ресурсів та сприяє зростанню рівня доходів населення та надходжень до державного бюджету в країнах-отримувачах у довгостроковому періоді.

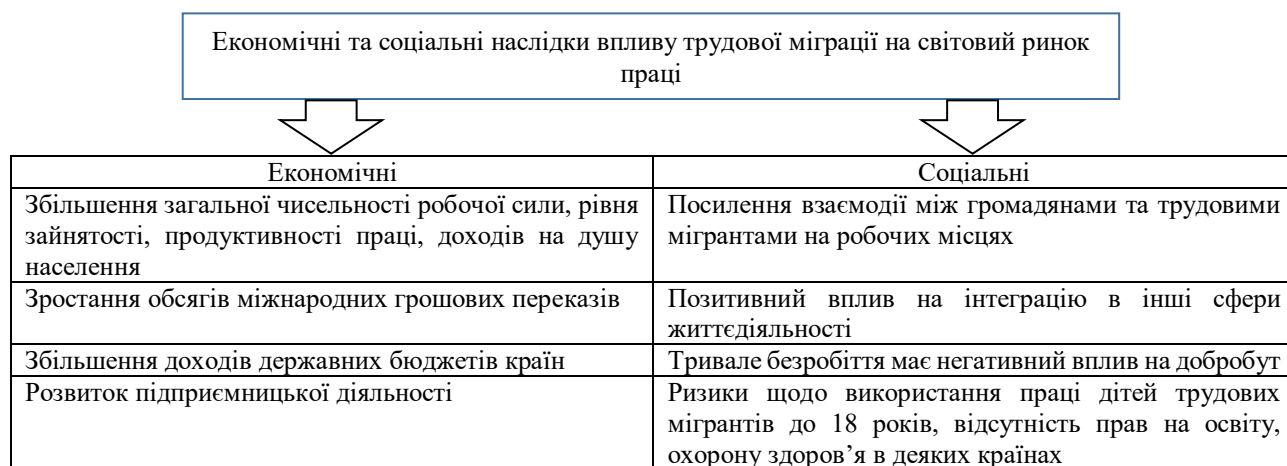


Рис. 1.2. Вплив міжнародної трудової міграції на світовий ринок праці з економічної та соціальної точок зору [18, с. 110]

Трудова міграція призводить до зростання доходів на душу населення в країнах-реципієнтах внаслідок зростання загального рівня зайнятості населення та продуктивності їхньої праці. Також на продуктивність праці може позитивно впливати спеціалізація та сприяння підвищенню кваліфікації трудових мігрантів. Міграція частково вирішує проблему зростання фіскального тиску на державний бюджет, пов'язану із старінням населенням. Адже якщо мігранти повністю інтегровані на ринок праці, це дає можливість державам зменшувати витрати на охорону здоров'я та виплату пенсій.

Мігранти частіше, ніж місцеві громадяни розпочинають індивідуальну підприємницьку діяльність. На це впливає цілий ряд чинників: невдалий пошук роботи на офіційних ринках праці; підтримка з боку родини, можливість організації сімейної праці; доступ до кредитних та інформаційних ресурсів в межах спільноти та в соціальних мережах. В цьому аспекті слід навести приклад Німеччини – країни, де працівники-мігранти мають змогу розпочинати та вести свою діяльність попри адміністративні та регулятивні бар'єри.

2. З соціальної точки зору:

Якщо інтеграція працівників-мігрантів на ринок праці проходить вдало, це стає підґрунтям для більш широкої соціальної інтеграції цих працівників. Знайшовши роботу, мігранти отримують соціальні бонуси від нових контактів з колегами. Ці бонуси проявляються у прискореному вивченні мови приймаючої країни, у взаємодопомозі на робочому місці та поза ним тощо. Усе це сприяє

соціальній адаптації працівників-мігрантів, сприяє відчутти себе частиною суспільства. Адже з успішної інтеграції на ринку праці випливає і вдала адаптація в інших сферах життєдіяльності. Зокрема, гідна робота забезпечує працівникам-мігрантам гідний рівень життя та значно розширює їх можливості в облаштуванні побуту, підвищує рівень фінансової незалежності, а звідси – і самооцінку. І навпаки, якщо інтеграцій в ринок праці відбулася невдало і мігрант на тривалий час став безробітним, це впливає на якість його життя, включаючи стан здоров'я.

Особливою проблемою, яка потребує вирішення як на рівні окремих держав, так і на міжнародному рівні, – це міграція молоді. Молоді люди віком до 18 років, які мігрують з країни в країну зі своїми батьками або без них, є особливо вразливою категорією мігрантів. Причини, внаслідок яких вони вимушені мігрувати, різні. Для деяких з них спонукальним мотивом є пошук кращих умов життя. Інші втікають від потенційних загроз (стихійні лиха, військові конфлікти, локальні соціальні проблеми тощо). У будь-якому випадку, часто міграція негативно впливає на їх особистісний розвиток, особливо якщо вони потрапляють до країн, де правовий захист, рівень освіти та охорони здоров'я недостатній.

Проте не дивлячись на окремі проблеми, в цілому, багато авторів відзначають позитивний вплив міжнародної трудової міграції на світовий ринок праці. Наприклад, Дон О.Д. у своїй статті стверджує, що:

- «за останні десять років за рахунок трудових мігрантів збільшилась чисельність робочої сили: у США на 47%, в країнах Європи загалом на 70%;
- трудові мігранти заповнюють важливі ніші як у швидкозростаючих, так і в занепадаючих галузях економіки;
- трудові мігранти молодого віку мають кращу освіту, ніж ті, хто наближається до пенсії;
- міжнародні трудові мігранти значно сприяють гнучкості ринку праці, особливо в країнах Європи» [18, с. 110].

Отже, підсумовуючи даний розділ, зазначимо, що сьогодні міжнародна міграція трудових ресурсів є визначальним економічним, соціальним та

гуманітарним фактором розвитку як країн-донорів робочої сили, так і тих країн, які її приймають. Кожен з учасників процесу обміну трудовими ресурсами переслідує мету здобути для себе конкретну користь від цього процесу. До того ж разом із іноземною робочою силою країни набувають нового досвіду організації робочих процесів, перебудови професійної та кваліфікаційної структури зайнятості, отримують нові технології тощо.

Глобалізація суттєво впливає на сутність міграції, надає процесам сучасних переміщень людей латентного характеру і розмитих часових та географічних меж. Тому саме глобалізація є одним із основних чинників, який здійснює вплив на тенденції розвитку сучасних тенденції міграції, а також визначає особливості функціонування світового ринку праці.

1.2. Структура та основні риси сучасного світового ринку праці

Паралельно із стрімким розвитком світового ринку праці відбувався процес його розподілу на декілька сегментів, які відрізняються своїми особливостями та закономірностями руху трудових ресурсів.

Так, в цілому, у структурі сучасного світового ринку праці можна виділити два найбільші сегменти. Перший сегмент характеризує ринок висококваліфікованих трудових ресурсів із відносно постійною зайнятістю, високим рівнем зарплати, стабільністю трудових навичок, а також досить чіткою ієрархією кваліфікації.

Це певним чином привілейована категорія працівників з розвинутих країн, а також країн із середнім рівнем розвитку (Сінгапур, Тайвань, Гонконг). До цієї категорії слід також віднести співробітників різних міжнародних організаціях (ООН, спеціалізованих органах ООН, МВФ, СОТ, ЮНЕСКО тощо). Працівники в ці організації відбираються виключно на міжнародній основі, враховуючи рівень кваліфікації та професійної придатності [50, с. 18].

Висококваліфікована робоча сила користується значним попитом у розвинутих країнах з різних причин. Перш за все, їх кваліфікаційний рівень дозволяє не інвестувати значні кошти на їх підготовку. Навпаки, вони можуть

здійснити значний внесок у підвищення ефективності виробництва приймаючої країни шляхом передачі свого досвіду у створенні конкурентоспроможності продукції та освоєнні нових технологій. Залучення таких працівників в розвинених країнах здійснюється на державному рівні із використанням фінансово-економічних стимулів: надання матеріальної допомоги, надання можливості отримання професії, підвищення рівня кваліфікації тощо. Так, наприклад, імміграційна політика США і Канади сприяє пошуку та залученню високоінтелектуальних та висококваліфікованих працівників, фахівців та менеджерів із унікальними здібностями. В Австралії у виробництві інноваційних видів продукції зайнято понад половину іммігрантів, а в експортоорієнтованому виробництві – близько 19% іноземної робочої сили. Усі розвинені країни переслідують мету зростання частки висококваліфікованої робочої сили у загальних міграційних потоках.

Другий значний сегмент міжнародного ринку праці – це не дуже кваліфіковані трудові ресурси, які походять з регіонів з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Серед їх числа чимало так званої нелегальної робочої сили, значні потоки якої спрямовуються в розвинуті індустріальні країни, зокрема, США. Ця категорія працівників може включати також «екологічних біженців», котрі вимушені шукати кращі умови життя та роботу в інших регіонах через природні умови в своїх країнах (посуха або повінь) [4, с. 345].

Нелегальна робоча сила зазвичай не має юридичних і політичних прав. Такі працівники весь час знаходяться під ризиком депортації, роботодавці можуть легко та без обмежень позбавитись їх. Нелегальна робоча сила часто використовується задля обслуговування потреб великої маси дрібних та середніх підприємств в індустріальних країнах. На відміну від великих підприємств, такі дрібні підприємства не можуть розміщувати свої виробничі потужності у країнах з дешевою робочою силою, а також не мають змогу застосовувати дорогі технології, тому компенсують це значною кількістю нелегальної робочої сили з низьким рівнем кваліфікації. А держава в багатьох випадках мовчазно сприяє використанню праці нелегалів [50, с. 18].

Звісно, структура глобального ринку праці не обмежується двома названими вище сегментами. На ньому існує багато дрібніших сегментів, які класифікують за різними ознаками. Структуру глобального ринку праці відповідно до одного із існуючих підходів дослідження даного процесу наведено на рис. 1.3.

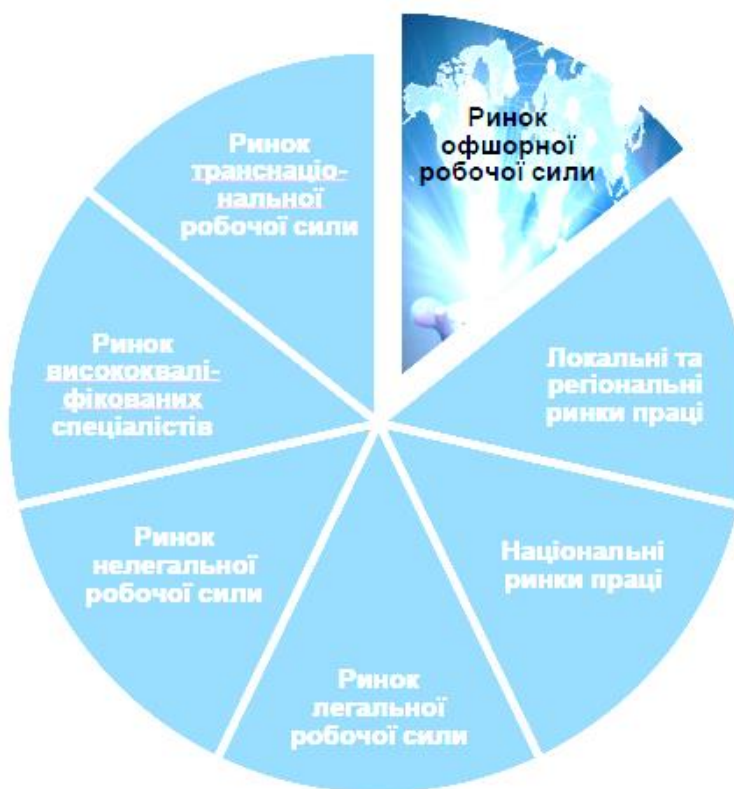


Рис. 1.3. Структура глобального ринку праці [7, с. 49]

Істотний вплив на розвиток світового ринку праці здійснює офшоринг, який можна визначити як собою певних видів робіт з одних країн в інших. Існує думка, що «майже вся сервісна діяльність (тобто невиробничі види робіт, що не потребують фізичної присутності працівника) з часом перемістяться з країн із розвиненою економікою в країни з низьким рівнем зарплат» [28]. Проте противники цієї точки зору наполягають на тому, що потенціал офшорингу вже на межі вичерпання. На користь своєї думки вони вказують на зростання рівня оплати праці в таких містах, як Бангалор або Прага.

Досліджуючи тенденції розвитку офшорингу, можна зробити певні висновки і стосовно напрямів розвитку світового ринку робочої сили.

Так, наприклад, фахівці Mckensey Global Institute оцінюють параметри міжнародного ринку праці в 1% світової робочої сили, що не є великим показником. Але слід брати до уваги динаміку даного процесу: загальна кількість офшорних робочих місць за 2015–2017 р. зросла в 2,73 рази (з 1,5 млн. до 4,1 млн. доларів США), тому перспективи розвитку глобального ринку праці є очевидними [81].

Звичайно, здійснюючи структурування світового ринку праці, можна виділити ще дрібніші сегменти. Для цього використовуються різні ознаки класифікації трудових ресурсів. Такими ознаками можуть бути вікові й професійні особливості, культурні ознаки, традиції, а також національні, расові та статеві ознаки. Значно мірою на класифікацію сегментів робочої сили на світовому ринку праці вплинуло виникнення попиту на окремі категорії трудових ресурсів. Наприклад, в процесі своєї діяльності філіали західних транснаціональних корпорацій, відкриваючи філії у країнах, що розвиваються, визначили попит на працю молодих незаміжніх жінок, які не вимагають високого рівня оплати праці і водночас є слухняними, надійними, спритними в роботі працівницями [32].

Сегментація міжнародного ринку праці відображає особливості попиту на трудові ресурси та рівень їх кваліфікації. Це означає, що міжнародна робоча сила на світовому ринку праці більш різноманітна та має значні відмінності від тієї, яка існує лише на локальних національних ринках. Їй притаманний високий рівень мобільності та здатність пристосовуватися до вимог роботодавців. В цілому, якщо класифікувати глобальний ринок праці за типом роботодавців, то можна визначити наступні його сегменти (табл. 1.2).

Сучасна структура міжнародного ринку праці відзначається появою нового особливого його сегменту, пов'язаного з використанням висококваліфікованих спеціалістів, зокрема, у галузі інформатики, менеджерів, аналітиків інформаційних систем [26]. Розвиток даного сегменту ринку трудових ресурсів зумовлюється стрімким зростанням світової торгівлі послугами та зростання рівня цифровізації світового господарства.

Сегменти сучасного світового ринку праці за типами роботодавців [37]

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

Особливість цього сектору ринку праці полягає в тому, що завдяки розвинутій мережі телекомунікацій та інформаційних технологій значна частина інтелектуальної робочої сили має змогу брати участь у виробничому процесі на будь-якій відстані від місця його перебування.

Під впливом інформаційної революції у сучасній світовій економіці формується нове середовище, внаслідок чого звичний характер конкуренції дедалі більше змінюється. Крім традиційного пошуку ринків збуту, сьогодні йде інтенсивний пошук цінних типів ресурсів, першими з яких є інформаційні ресурси та їх носії - люди. Компанії, які працюють у високотехнологічних галузях, все більше шукають інтелектуальні ресурси. Без їх використання сьогодні неможливо вистояти в конкурентній боротьбі. Великим компаніям потрібні висококваліфіковані спеціалісти, здатні сприймати величезні обсяги інформації та володіти навичками її обробки. Водночас зростає попит і на інші категорії працівників (спеціалісти зв'язку, фінансів, освіти, науки тощо). [23].

Інтернаціоналізація трудових ресурсів йде рука об руку з глобалізацією виробництва та розвитком світових ринків товарів і капіталу. Ринок робочої сили став важливою частиною світової господарської системи. Процес розширеного відтворення капіталу сьогодні набуває глобального масштабу, тобто виходить за межі національних кордонів та починає взаємодіяти з відтворювальними процесами в інших країнах. Одним із рушіїв даного процесу є

інтернаціоналізація виробничого циклу. Поряд із рухом торгівлі та капіталу важливим фактором забезпечення формування єдиного світового кругообігу стає міжнародна мобільність робочої сили. Переміщення робочої сили між країнами і викликані ним перетікання значних обсягів капіталу у вигляді заробітної плати істотно впливають на стан і динаміку економічного становища різних країн. Перекази заробітної плати з однієї країни в іншу часто є прямою причиною циклічних коливань. У той же час трудова міграція здійснює вплив (позитивний або негативний) на умови життя працівників у країнах-донорів та країнах-реципієнтів робочої сили.

Завдяки інтернаціоналізації виробництва мільйони людей з економічно відсталих країн майже напряду конкурують з робітниками розвинених країн. Провідну роль у цих процесах відіграють транснаціональні корпорації, які мають можливість перенести своє виробництво в інші країни, знижуючи таким чином свої витрати на трудові ресурси. У 1970-1980-х роках поширеною практикою було експортування частини продукції (особливо електроніки та продукції легкої промисловості) через кордони розвинених країн, на периферію світу. У цьому випадку спостерігався не рух трудових ресурсів у місця накопичення капіталу, а навпаки, капітал спрямовувався туди, де нагромаджувалася дешева робоча сила. Водночас відбувався і зворотний процес: робоча сила із слаборозвинутих регіонів залучалася на некваліфіковану роботу в розвинутих країнах Заходу [32].

В сучасних умовах під впливом глобалізації відбуваються постійні трансформаційні зміни, що впливають на структуру глобального ринку праці, його сегменти та характеристики його розвитку. Характеристику структурної трансформації світового ринку праці наведено в Додатку А [7, 49]. Серед них можна визначити наступні:

Зміна структури зайнятості. Під впливом сукупного ефекту від поєднання глобалізації та технологічної революції в економічній і соціальній сферах різних країн світогосподарська структура зазнає фундаментальних змін, що проявляється у зниженні частки промисловості, зростання ролі сфери послуг, децентралізації промислового виробництва тощо. Ці трансформації впливають

на структуру та характер зайнятості, тобто на стан ринку праці та тенденції його розвитку [23].

Дисбаланс між структурою робочої сили та робочими місцями. Нормальний розвиток світової економічної системи передбачає, що кількість створених робочих місць має перевищувати кількість ліквідованих робочих місць. Проте в реальності все набагато складніше – цей процес не відбувається автоматично, і крім того, внаслідок впливу глобалізації, цифровізації, а також нерівномірності розвитку окремих регіонів світу нові робочі місця не відповідають вихідним за рівнем складності виконуваних робіт, їх структурою, географічним розташуванням тощо. Незалежно від того, розвинена це країна чи країна, що розвивається, дисбаланс між структурою робочої сили та робочими місцями стає все більш очевидним.

Зміна структури попиту на робочу силу. Економісти вважають, що в умовах глобалізації все більш актуальною стає проблема скорочення потреби в некваліфікованій робочій силі. Розвиток постіндустріальної інформаційної економіки призводить до того, що значна частина робочої сили стає «відторгнута». Мова йде про некваліфіковану робочу силу або робочу силу із кваліфікацією, на яку немає попиту. Згідно з опитуваннями домогосподарств, проведеними в кількох країнах за останні роки, рівень безробіття значно вищий для працівників із найнижчою кваліфікацією порівняно із працівниками з вищим рівнем освіти [81].

Перенесення виробництв до країн із дешевою робочою силою (офшоринг робочої сили). Лібералізація зовнішньої торгівлі, розширення товарних і фінансових ринків країн, загострення конкуренції між товаровиробниками здійснили вплив на структуру масштаби зайнятості. З'являються нові можливості перенесення виробництв та, відповідно, робочих місць в інші країни, особливо в країні, де робоча сила дешевша. Створюючи робочі місця, транснаціональні корпорації експортують нове обладнання та передові технології в країни, що розвиваються, що підвищує якість місцевої робочої сили. При цьому частка місцевого населення серед керівного та інженерно-технічного персоналу залишається незначною [51]. Дослідження та розробки також

зосереджені в країнах, де розташовані штаб-квартири транснаціональних корпорацій, а не в країнах, що розвиваються. Крім того, існує небезпека розміщення деякими представниками ТНК в країнах розміщення виробничих потужностей застарілих і екологічно небезпечних виробництв і відповідних робочих місць.

Підвищення мобільності робочої сили. Невід'ємною частиною процесу глобалізації є зростання мобільності робочої сили, активізація міграційних процесів із парадоксальними наслідками. Для країн, які не мають збалансованої міграційної політики, кризою для національного ринку праці є посилення конкуренції з боку країн з низьким рівнем оплати праці, зменшення кількості робочих місць, доступних для корінного населення, і середнього рівня заробітної плати, особливо для некваліфікованих працівників і працівників з низькою кваліфікацією. Цивілізовані форми трудової міграції є економічно вигідним явищем, оскільки на внутрішньому ринку завжди є робочі місця, які не користуються попитом у місцевого населення. Наприклад, Україна могла б використовувати іноземну робочу силу для відновлення зруйнованого агропромислового комплексу, завершення довгобудів, використання робочої сили в інших трудомістких сферах. Водночас участь іноземної робочої сили тисне на заробітну плату та породжує безробіття серед місцевого населення. Таким чином, зростає попит на соціальне забезпечення з одночасним зменшенням податкової бази. Тому для підтримки стабільності національної економіки відповідно до світової квоти чисельність працівників-мігрантів не повинна перевищувати 0,1% населення країни. Проте в Україні кількість нелегалів наближається до 1 мільйона. За висновками експертів, збільшення експорту робочої сили зробить економіку в п'ять-шість разів ефективнішою за інші види експорту. [27].

Розвиток нетрадиційних форм зайнятості. Відмінною рисою глобальної економіки є виникнення та поширення нових форм зайнятості, віртуалізація та інтелектуалізація трудового процесу. «Глобальна людина двадцятого першого століття» має володіти винятковою мобільністю та здатністю адаптуватися до серйозних життєвих змін, а також змін професій і культурного середовища. Крім

того, вона має бути освіченою та готовою навчатися протягом життя. Важливим явищем, притаманним трансформації ринку праці під впливом глобалізації, є розвиток неповної зайнятості. Оскільки конкуренція загострюється, а роботодавці роблять все можливе для зниження вартості робочої сили, «периферійна» зайнятість користується більшим попитом.

Відплив висококваліфікованої робочої сили з країн, що розвиваються та країн з перехідною економікою. Для країн, що розвиваються, і країн з перехідною економікою серйозною проблемою стає відтік висококваліфікованої робочої сили. Внаслідок глобалізації та технологічного прогресу на висококваліфіковану робочу силу з боку ТНК спостерігається неабиякий попит. Для України дуже гостро стоїть питання міграції інтелектуальних трудових ресурсів. За різними оцінками, у 1990-х роках Україна втратила від 15 до 20 відсотків свого інтелектуального потенціалу через відтік кваліфікованої робочої сили. У 2000-х роках з України виїхало 700 докторів і кандидатів наук, чверть з яких – перспективні спеціалісти віком до 40 років. Без такого якісного людського капіталу країна зазнає величезних втрат і втратить перспективу швидкого розвитку. Тобто інтелектуальний потенціал однієї країни починає працювати на інші держави [14].

Підвищення впливу ТНК на ринок праці. Однією з передумов формування глобального ринку праці є розвиток транснаціональних корпорацій, які здійснюють масштабне міжнародне виробництво, стратифікують та інтегрують різні групи працівників, що живуть і працюють у різних країнах, в єдину багатонаціональну виробничо-технологічну систему компанії. З часом у ТНК склалися власні внутрішні ринки праці, характерною рисою якого є часте переміщення різних категорій працівників (особливо менеджерів) з однієї країни в іншу. Нині транснаціональні корпорації контролюють близько 40% світових засобів виробництва та 75% світової торгівлі товарами та послугами [25]. Штаб-квартири найбільших транснаціональних корпорацій розташовані в США, що зумовлює значний вплив системи загального права США на формування трудового законодавства багатьох країн світу. Однак Сполучені Штати досі не

ратифікували та не визнали більшість міжнародних трудових стандартів, встановлених МОП.

Сучасна ситуація на міжнародному ринку праці є складною. Нещодавно весь світ дізнався про таке захворювання, як «коронавірус». Саме він став причиною не тільки загибелі тисячі людей в різних країнах, але й спровокував виникнення економічної кризи та вніс серйозні зміни на ринок праці. Через постійні карантинні заходи економіки багатьох країн, нажаль й Україна не стала винятком, паралізовано. Пандемія COVID-19 торкнулася всього світового економічного простору. Країни з менш розвинутою економікою могли б постраждати від коронавірусу не так сильно, як високорозвинені, але їх населення має менше заощаджень на випадок кризи, а влада не має достатніх фондів для підтримки громадян. Коронавірус змусив багато галузей забути про прибутки або вони зменшилися в рази. Постраждали дрібний і середній бізнес, позбулися роботи й почали витрачати заощадження жителі маленьких населених пунктів.

Проте дослідження наслідків впливу коронавірусу на світовий ринок праці викрив і зовсім неочікувані аспекти. Як це не дивно, але низький рівень безробіття може маскувати серйозну бідність у країні, тоді як країни з високим рівнем економічного розвитку та низьким рівнем бідності може мати високий рівень безробіття. У країнах, де немає безробіття, а отже, і соціальних виплат, люди живуть, заробляючи на життя незахищеною працею. Натомість у країнах із розвинутою системою соціального захисту населення має можливість чекати на відповідну або бажану роботу. Але високий рівень безробіття свідчить про неефективність у розподілі ресурсів.

Слід обов'язково зазначити вплив війни в Україні на світовий ринок праці, який ще не встиг оговтатися від ситуації з COVID-19. Навіть країни з найвищим доходом відчувають погіршення умов праці та економічні проблеми [21].

Унаслідок повномасштабного вторгнення Росії в Україну зникли приблизно 4,8 мільйона робочих місць, що становить 30% від довоєнної кількості. Про це йдеться у звіті Міжнародної організації праці (МОП) — спеціалізованої установи ООН. За оцінками МОП, якщо воєнні дії загостряться, то зникне вже

до семи мільйонів робочих місць в Україні. Натомість якщо негайно настане перемир'я, вдасться відновити 3,4 мільйона робочих місць — таким чином безробіття зменшиться до 8,9% [21].

Війна Росії проти України також вплинула на ситуацію на ринку праці сусідніх Угорщини, Молдови, Польщі, Румунії та Словаччини. Якщо українські біженці, які перебувають в цих країнах, не матимуть змогу повернутися додому, ринки праці й системи соціального забезпечення цих країн відчують дедалі більший тиск.

Підсумовуючи даний підрозділ, зазначимо, що формування міжнародного ринку праці відбувається через такі тенденції як посилення соціалізації світового господарства, демократизація трудових відносин, інтернаціоналізація потреб відтворення робочої сили та інших характерних тенденцій сучасного етапу розвитку людської цивілізації стандартизація умов життя і праці людей у різних регіонах землі. Крім того, об'єднання національних ринків праці в один — глобальний ринок — суттєво вплинуло на макроекономічну політику окремих країн у сфері праці та соціально-трудова відносин, усунувши обмеження, що накладаються національними особливостями, і надавши їм більш загальних характеристик. Розвиток міжнародного ринку праці відбивається на зростанні розмірів та інтенсивності процесу міжнародної міграції, який стає все більш глобальним і приваблює населення переважної більшості країн світу.

1.3. Роль міжнародних організацій у регулюванні світового ринку праці

Інтенсифікація процесу глобалізації, технологічний прогрес і збільшення мобільності робочої сили, крім переважно позитивних наслідків на ринку праці, мають також і негативні соціально-економічні наслідки: масове безробіття, яке пов'язане зі структурними та підвищеними вимогами до якості; зростання соціальної незахищеності, зростання населення та майнової нерівності. Як відомо, рівень доходів 20% найбагатших верств населення країни не повинен у

10 разів перевищувати дохід 20% найбідніших верств населення країни. У США цей показник сьогодні становить 9. Особливо стрімко впродовж останніх років відбувалося розшарування британського суспільства, де за підрахунками професора Шеффілдського університету Денні Дорлінга «лише за 2010 р. статки найбагатшого 1% населення Великобританії зросли на 20%, а у кризовому 2009 р. – на 25%» [58].

Іншою характерною рисою сучасної світової економіки є те, що в розвинених країнах знизилася народжуваність і прискорилося старіння населення. Цей процес спостерігається в більшості європейських країн (Німеччина, Іспанія, Італія, Великобританія та ін.).

Етнічні, релігійні та культурні відмінності дедалі більше впливають на структуру робочої сили. Цей вплив посилюється внаслідок старіння корінного населення, бідності, дефіциту робочої сили у деяких регіонах і безробіття серед некорінного населення. За даними Євростату, «до 2060 року кількість людей похилого віку в Європейському Союзі старше 65 років подвоїться, а людей старше 80 років — потроїться» [59]. Вже сьогодні населення Німеччини, наприклад, «старіє» швидше, ніж в середньому по ЄС: 20% німців старше 65 років. Що ж стосується країн, що розвиваються, то в них до збільшення трудової міграції призвели політичні та економічні реформи. Сукупно всі ці фактори формують певні особливості у сфері зайнятості населення:

1) формування глобального ринку праці, якому притаманний рух трудових ресурсів між країнами, які відчують потребу у робочій силі, та країнами, які мають її в надлишку;

2) поява нових форм зайнятості, відповідних сучасному рівню розвитку інформаційних технологій і комунікацій;

3) підвищення вимог до якості робочої сили в умовах реалізації нової конкурентоспроможної ефективної бізнес-стратегії;

4) переміщення виробничих підприємств в регіони та країни, де споживаються їхні товари та послуги, зосередившись на залученні місцевої робочої сили [59].

Постійні зміни у світовій економіці чинять вплив на інвестиції та спеціалізацію праці, докорінно змінивши ландшафт міжнародного поділу праці, спонукаючи багато урядів до розробки нових методів регулювання національних ринків праці та сектору зайнятості.

Важливу роль в регулюванні різних аспектів праці на міжнародному рівні відіграє Міжнародна організація праці (МОП), яка була створена у 1919 р. і стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй у 1946 р. Завданнями МОП є розроблення міжнародних трудових норм, які вступають в силу у формі конвенцій і рекомендацій, які підписані організацією, з одного боку, і державою, з іншого. У широкому сенсі МОП впроваджує дотримання міжнародно-правових стандартів праці, у вузькому – фокусує свою діяльність на дотриманні прав працівників, регулюванні соціально-трудових відносин, гендерних аспектах праці, недопущення примусової і дитячої праці, сприяння зайнятості та ліквідації безробіття, питаннях трудової міграції, безпеки праці та ін. Міжнародний ринок праці регулюється міжнародними документами (конвенціями, договорами, тощо) між країнами, з однієї сторони, і міжнародними організаціями (МОП і МОМ), з іншої [56, с. 31].

МОП завжди була особливим майданчиком, на якому керівництво та соціальні партнери 175 держав-членів можуть вільно та відкрито обговорювати свою національну політику та практику. МОП є тристоронньою структурою, внаслідок чого вона є єдиною міжнародною організацією, де асоціації роботодавців і працівників мають рівне право голосу з урядами у формуванні політики та програм.

Основними підрозділами МОП є:

1. Бюро по діяльності підприємців.

Ведення успішного бізнесу є основою будь-якої стратегії розширення зайнятості та підвищення рівня життя. Багато повсякденних стосунків між роботодавцями та працівниками великих і малих підприємств виникають у результаті дебатів і рішень, які відбуваються на міжнародній арені. Трудове законодавство зазвичай запроваджується окремими країнами після затвердження міжнародних актів у цій сфері. Тому отримання найновішої інформації та

консультацій з цього приводу сьогодні є дедалі більше актуальним для сучасних підприємств.

Для того, щоб допомогти підприємствам у пошуку такої інформації та полегшити їх діяльність у навколишньому соціальному середовищі та у сфері людських ресурсів на національному та міжнародному рівнях діють організації підприємців. Інформаційні ресурси, якими вони володіють, можуть допомогти підприємствам скористатися потенційними можливостями для торгівлі, зростання інвестицій і отримати конкурентну перевагу від глобалізації в умовах розширення світової економіки.

Бюро по діяльності підприємців МБП активно співпрацює з різними організаціями, допомагає їм ефективно виконувати свої функції, здійснює програму допомоги асоціаціям роботодавців у різних країнах, зокрема, в країнах, що розвиваються, країнах з перехідною економікою, а також країнах, які потерпають від різних конфліктів. Кількість їх учасників постійно збільшується і тим самим вони підтверджують свою корисність, що, в свою чергу, посилює ефективність і масштаб діяльності цих об'єднань. [32].

2. Бюро по діяльності трудящих.

Зміни, викликані глобалізацією світової економіки, впливають, зокрема, на зайнятість, умови праці, заробітну плату та організаційну структуру профспілок. З моменту свого створення в 1919 році профспілковий рух розглядав МОП як найважливіший центр для підтримки своєї діяльності та створення мереж на міжнародному рівні.

Бюро по діяльності трудящих є спеціалізованим підрозділом МОП. Його мандат полягає в підтримці тісних зв'язків з національними профспілковими асоціаціями та забезпеченні їх наявними в розпорядженні МОП ресурсами. Завдяки діяльності даного Бюро МОП ретельно вивчає проблеми профспілок, їх пріоритетів, інтереси і погляди та формує свою політику відповідно до них. Його основна мета:

- надавати допомогу у створенні та розвитку представницьких, незалежних і демократичних профспілкових організацій;

- розширювати перелік їхніх можливості в прийнятті рішень з політичних, економічних і соціальних питань;
- допомагати профспілкам активно брати участь у діяльності МОП [32].

3. Департамент урядової діяльності, законодавства й адміністрації праці.

МОП допомагає країнам сформулювати та вдосконалити свою політику та законодавство у сфері праці, посилити нагляд у цій сфері, посилити інспекцію праці та служби зайнятості.

Набір послуг, які надає Департамент урядової діяльності, законодавства й адміністрації праці разом з Бюро по діяльності підприємців і Бюро по діяльності трудящих є унікальним. Ці послуги мають на меті посилити соціальний діалог між МОП та іншими відповідними державними установами. Вони включають як традиційні функції підтримки влади та вдосконалення законодавства та управління у сфері праці, так і всебічну допомогу Міністерству праці та відповідним державним установам у формуванні загальної економічної та соціальної політики. Особлива увага приділяється питанням реструктуризації економіки та реформування державного сектору [32].

У своїй діяльності Міжнародна організація праці керується чотирма стратегічними цілями:

- 1) розвиток та впровадження в життя основних принципів і прав у сфері праці;
- 2) створення однакових можливостей для жінок і чоловіків в пошуку якісної роботи та отримання високих доходів;
- 3) підвищення ефективності соціального захисту для усіх;
- 4) зміцнення трипартизма і соціального діалогу.

Основними напрямками діяльності МОП є:

- розробка і постійне вдосконалення міжнародної політики і програм сприяння основним правам людини, поліпшенню умов праці і життя, розширенню можливостей пошуку робочих місць;
- створення міжнародних трудових норм, що підкріплені особливою системою контролю за їхнім дотриманням. Ця система норм слугує орієнтиром для національних органів у проведенні в життя такої політики;

- втілення в життя розширеної програми міжнародного технічного співробітництва, яка розробляється та впроваджується спільно з учасниками МОП;
- професійна підготовка і навчання, а також видавництво спеціалізованих матеріалів у підтримку цих зусиль [32].

Отже, Міжнародна організація праці взяла на себе завдання узгодити і узагальнити трудові відносини, які склалися на національних ринках праці в умовах розвитку світової економіки та співробітництва різних країн. Конвенції та рекомендації МОП, які юридично закріплюють норми трудових відносин як частина міжнародного права, після ратифікації їх парламентами багатьох країн стали складовою національного трудового права.

Питаннями регулювання міграції на міжнародному рівні займається провідна міжурядова організація в галузі міграції Агентством з питань міграції ООН – Міжнародна організація з міграції (МОМ), яка визначає мігранта «як будь-яку особу, яка переїжджає або переїхала через міжнародний кордон або в межах держави і змінила своє звичайне місце проживання». При цьому до мігрантів відносять осіб, незалежно від їх правового статусу, способу пересування (добровільне чи ні), причин переміщення, тривалості перебування в іншому регіоні або країні [56, с. 80]. Метою МОМ є забезпечення упорядкованого та гуманного управління міграцією, сприяння міжнародному співробітництву з питань міграції, сприяння пошуку практичних рішень міграційних проблем.

Міжнародна організація з міграції була створена в 1951 році, в 2016 р. стала одним із спеціалізованих агентств ООН, підписавши документ «Угода про відносини між ООН та Міжнародною організацією з міграції». Метою підписання Угоди стало зміцнення їхньої співпраці та покращення здатності виконувати свої місії захисту інтересів мігрантів та їх держав-членів. При цьому Організація Об'єднаних Націй визнає Міжнародну організацію з міграції як орган, що має провідну глобальну роль у галузі міграції, залишаючись незалежною міжнародною організацією [62].

Міжнародна організація з міграції співпрацює з Організацією Об'єднаних Націй (або органами, які були створені, або можуть бути створені ООН з метою сприяння такій співпраці) на глобальному, регіональному і національному рівнях. Координація дій і співпраці відбуваються через членство в Координаційній раді керівника системи ООН та його допоміжних органах: Міжвідомчий постійний комітет; Виконавчий комітет з гуманітарних питань; Глобальна міграційна група; Групи управління безпекою на рівні країни.

Загалом, МОМ співпрацює з Генеральною Асамблеєю ООН з питань прав мігрантів, гуманітарної допомоги, розвитку, безпеки та політики, що знаходить відображення в резолюціях, які обговорюються та приймаються щороку [82]. Управління міграцією здійснюється за такими напрямками: міграція та розвиток, сприяння міграції, регулювання міграції, запобігання примусовій міграції.

На міжнародному рівні регулювання міжнародної трудової міграції спирається на основні конвенції:

1. Конвенція Міжнародної організації праці «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення» №143, підписана 24.06.1975 р., згідно з якою держава повинна протидіяти: 1) незаконно найнятим працівникам-мігрантам на її території, виявляти міграційний рух трудящих, які шукають роботу і перебувають в умовах, які суперечать національному законодавству або міжнародним угодам; 2) незаконному міграційному руху або найму мігрантів [41];

2. Конвенція «Про працівників-мігрантів» (переглянута 1949 року) №97, яка була прийнята 1990 року Генеральною конференцією Міжнародної організації праці. Відповідно до Конвенції, держава повинна забезпечити 1) умови праці трудящих-мігрантів, які повинні бути не гіршими, ніж умови праці громадян країни; 2) належне регулювання еміграції, імміграції і транзитної міграції в рамках чинного законодавства; 3) створити медичну службу з догляду за здоров'ям мігрантів; 4) проваджувати соціальне забезпечення; 5) надавати послуги державної служби зайнятості працівникам-мігрантам на безоплатній основі та ін. До того ж, держава зобов'язана надавати інформацію про еміграцію та імміграцію, міграцію з метою працевлаштування, умови праці та ін. [42];

3. Міжнародна Конвенція ООН «Про захист прав усіх працівників-мігрантів та членів їх сімей» була прийнята 18.12.1990 р. і вступила в силу 1.07.2003 р. Документ передбачає гарантування однакового ставлення і забезпечення однакових умов праці для мігрантів та громадян країн (запобігання важким умовам життя і праці, фізичному насильству); гарантування прав мігрантів на свободу думки, вираження поглядів та релігії. Конвенція гарантує мігрантам право на юридичну рівність, забезпечення доступу до інформації, освітніх і соціальних послуг. Мігранти також мають право приймати участь у профспілках і підтримувати зв'язок з рідними в країні походження. Правом мігрантів є повернення до країни походження в разі необхідності та інші права.

Міжнародною організацією праці визначено поняття «працівник-мігрант» наступним чином: це особа, яка мігрує з однієї країни в іншу з метою отримання роботи [42]. Дане визначення не розповсюджується на прикордонних працівників; осіб творчих професій (наприклад, артистів), які в'їжджають на певний термін; моряків.

Дані документи створюють правову базу по регулюванню зовнішньої міграції, забезпеченню прав трудящих-мігрантів і членів їх сімей, а також задають напрямок проведення міграційної політики держав, якими було ратифіковано конвенції. Таким чином, міжнародно-правове регулювання міграції допомагає визначити пріоритетні завдання держави щодо міжнародної міграції робочої сили і сформулювати погляд на регулювання ринкових процесів, пов'язаних з цим явищем.

РОЗДІЛ 2

ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ЗМІНИ СУЧАСНОГО СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Характеристика показників розвитку світового ринку праці

Під впливом глобалізації світова економіка формує нове середовище. Крім традиційних пошуків ринків збуту, сьогодні відбувається інтенсивний пошук цінних видів ресурсів, якими, насамперед, є інформаційні ресурси та їх носії - люди. Компанії, які займаються високотехнологічною економічною діяльністю, зосереджують свій пошук саме на інтелектуальних ресурсах. Їм потрібні висококваліфіковані спеціалісти, здатні сприймати велику кількість інформації та володіти навичками її обробки.

Специфікою сучасного ринку праці розвинутих країн з ринковою економікою є його орієнтація не тільки на внутрішній капітал для задоволення потреб ринку праці, а й на іноземний капітал. У США, наприклад, наявність висококваліфікованих працівників різних спеціальностей, які забезпечують функціонування сучасного високотехнологічного виробництва, є важливим чинником стимулювання залучення іноземних приватних капіталовкладень.

У різних країнах сучасного світу сформувалися високоспеціалізовані угруповання найманої праці, які називають «транснаціональною робочою силою». Вона характеризується надзвичайною міжнародною мобільністю та готовністю негайно задовольнити потреби в робочій силі компаній з різних куточків світу. Наприклад, у країнах Азії, Західної Європи, Африки в районі кордону Мексики і США формуються такі трудові колективи. Часто умови їх праці дуже сприятливі для підприємця, хоча в багатьох випадках ці працівники отримують досить високу зарплату, частиною якої вони діляться із своїми родинами на батьківщині. [50].

Сучасний стан світового ринку праці характеризується такими тенденціями: суттєве скорочення зайнятості та зростання безробіття внаслідок поширення світової економічної кризи; суттєва диференціація структури

зайнятості за країнами світу; виникнення та поширення нестандартних форм зайнятості та самозайнятості. Проаналізуємо детальніше ці тенденції.

Виникнення нових викликів – це закономірне явище в сучасному житті. Однак дуже важливо – навчитися на них реагувати й оперативного до них адаптуватися. Головними поточними викликами, перед якими опинився міжнародний ринок праці, можна вважати цифровізацію, глобалізацію та регіоналізацію, неопротекціонізм, урбанізацію, зміни клімату, старіння населення, тенденцію до скорочення робочого часу з огляду на нові технології, роботизацію тощо [49]. У 2020 р. додалися ще й карантинні обмеження, спровоковані пандемією CoViD-19. А у 2022 р. увесь світ сколихнула війна Росії проти України, вплив якої відчуває переважна більшість країн.

Одним з наслідків війни в Україні майже в усіх регіонах світу стало зростання цін, які вже помітно збільшувались протягом 2021 р. [71] (Додаток Б).

Це явище може мати тривожні наслідки для рівня доходів населення планети, оскільки зростання інфляції, ймовірно, призведе до зниження її реальної вартості, якщо номінальна заробітна плата не буде відповідати рівням цін. Важливо, що у порівнянні із прогнозами, опублікованими в квітні 2022 р., жовтневі прогнози МВФ на 2022 р., показані на рис. 2.1, на 0,8 відсоткових пунктів і 0,9 відсоткових пунктів вищі для країн з розвинутою економікою та країн, що розвиваються, відповідно. Інфляція зараз є однією з головних проблем політиків на національному та багатосторонньому рівнях. Швидке вивчення новин в більшості країн показує, що зараз більше заголовків присвячено стрімкому зростанню інфляції та її впливу на купівельну спроможність домогосподарств, ніж наслідкам кризи COVID-19. Згідно з наявними даними, споживчі ціни зростали протягом 2021 р. та продовжували зростати ще швидше з початку 2022 р. На рис. 2.1 показано, що інфляція в країнах з розвинутою економікою зросла на 2,4 процентні пункти в річному обчисленні протягом періоду 2020-2021 р.р., тоді як за період 2021–2022 р.р. очікується, що він зросте ще на 4,1 відсоткових пунктів. Серед країн, що розвиваються, зростання за період 2021–2022 р.р. очікується на 4,0 відсоткових пункти, а інфляція досягне 9,9

відсотка до кінця 2022 р. [71]. Проте протягом 2023 р. очікується, що інфляція значно знизиться в обох групах, як показано на рис 2.1.

Усі ці виклики ідеально вписуються в рамки сучасних тенденцій світового ринку праці. Розглядаючи та аналізуючи поточну тенденцію світового ринку праці, ми повинні зазначити, що: поточна світова тенденція показує, що багаті країни залишаються багатими, а бідні країни залишаються бідними. Окремим явищем можна вважати перерозподіл багатства в межах інтегрованого блоку. Як приклад можна навести європейські країни.

У той же час багаті країни характеризуються не лише найсучаснішими економічними структурами, а й інвестуванням у людський капітал. У результаті ці країни стали центрами тяжіння трудових мігрантів. Проте вийти на їхній ринок праці досить складно. З одного боку, більшість європейських країн створили сприятливі умови для залучення якісних іноземних спеціалістів і працівників за умови реального попиту та дефіциту на них у національній економіці. З іншого боку, вони створюють значні перешкоди для трудової мобільності низькокваліфікованих працівників. [49].

Однак є ще інша проблема. Зазначимо, що розвинуті країни – це переважно країни зі старіючим населенням [30] (Додаток Б і табл. 2.1). Само по собі старіння населення свідчить про відсутність реальних можливостей для економічного зростання. Зрозуміло, що населення є основою економіки, і без якісної демографічної політики неможливо досягти економічного зростання, яке, у свою чергу, матиме великий вплив на структуру виробництва та споживання, структуру ринку праці тощо. У результаті деякі розвинені країни, які не змогли провести успішну демографічну політику, наприклад Сполучені Штати, частково забезпечують зростання своїх ринків за рахунок трудової міграції.

Тому постає питання про те, як сформулювати міграційну політику збалансовано з урахуванням позицій ключових зацікавлених сторін [49].

Враховуючи усе зазначене вище, можемо припустити, що найвигіднішою інвестицією у найближчому майбутньому буде інвестиція в людський капітал.

Показники старіння населення у світі станом на 2021 р. та прогноз на 2050 р. [94]

Регіон, країна або група країн, територія	Частка населення віком 65 років і більше, %		Відношення утриманців віком 65 років і більше до населення у віці 20–64 роки	
	2021	2050	2021	2050
Розвинені регіони	18,9	26,9	32,0	50,8
Найменш розвинені країни	3,6	6,4	7,6	11,8
Країни з високим рівнем доходів	18,0	26,9	30,2	50,5
Країни із середнім рівнем доходів	7,9	16,1	13,5	28,1
Країни з рівнем доходів вище середнього	10,4	22,5	16,7	40,2
Країни з рівнем доходів нижче середнього	5,7	11,7	10,4	20,1
Країни з низьким рівнем доходів	3,3	5,4	7,4	10,1
У середньому у світі	9,5	15,9	15,9	28,4

Підтвердженням цього є подорожчання індивідуальних робочих місць для фахівців у розвинутих країнах і тенденція падіння цін на товари, виробництво яких перенесено в країни, що розвиваються: за останні 20 років медичні та освітні послуги лідирують за зростанням цін. При цьому житло та продукти подорожчали на рівні інфляції, тобто в реальному вираженні залишилися приблизно на тому ж рівні. Найбільше впали ціни на одяг, електроніку та автомобілі [80].

В умовах розвитку світового ринку праці серйозним проявом глобалізації є зростання безробіття. Таким чином, хоча рівень безробіття у світовій економіці загалом суттєво не змінився за останні два десятиліття, світова економіка мала створити 214 мільйонів робочих місць до кінця 2021 року, щоб вирішити проблему безробіття (принаймні зареєстрованої його частини) (рис. 2.1).

Водночас безробіття впливає на всі групи країн, і хоча як абсолютні, так і відносні показники є дуже добрими (Додаток Г), така ж динаміка волатильності безробіття (рис. 2.2) свідчить про те, що, по-перше, різні групи країн по-різному реагують на процеси, що відбуваються у світовій економіці, а по-друге, характер впливу цих процесів є різним (особливо в структурній частині).

Найбільш сприятливою є динаміка зміни чисельності безробітних в групі розвинутих країн.

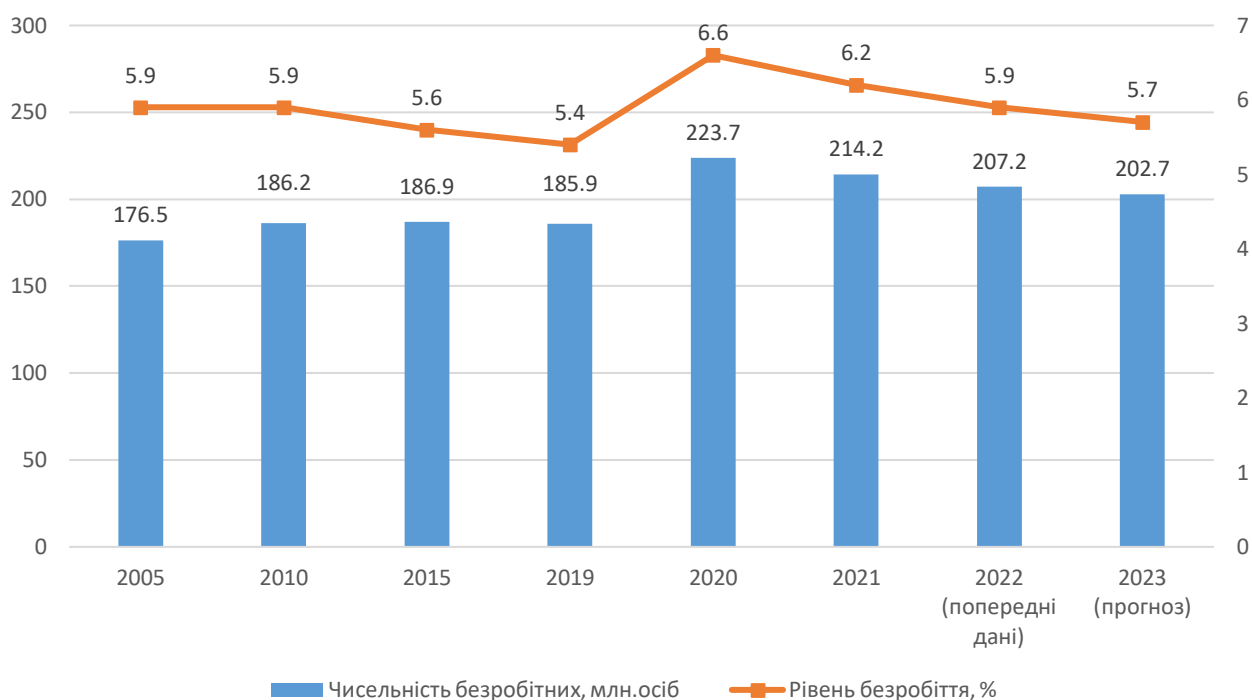


Рис. 2.1. Динаміка (млн. осіб) та рівень (%) безробіття у глобальній економіці у 2005–2023 рр. [92]

Як бачимо з рис. 2.2, після певного зростання даного показника в 2005–2010 р.р. аж до 2022 р. знижується як чисельність безробітних, так і рівень безробіття. Виняток складає лише 2020 рік, коли рівень безробіття зріс через пандемію коронавірусу [92].

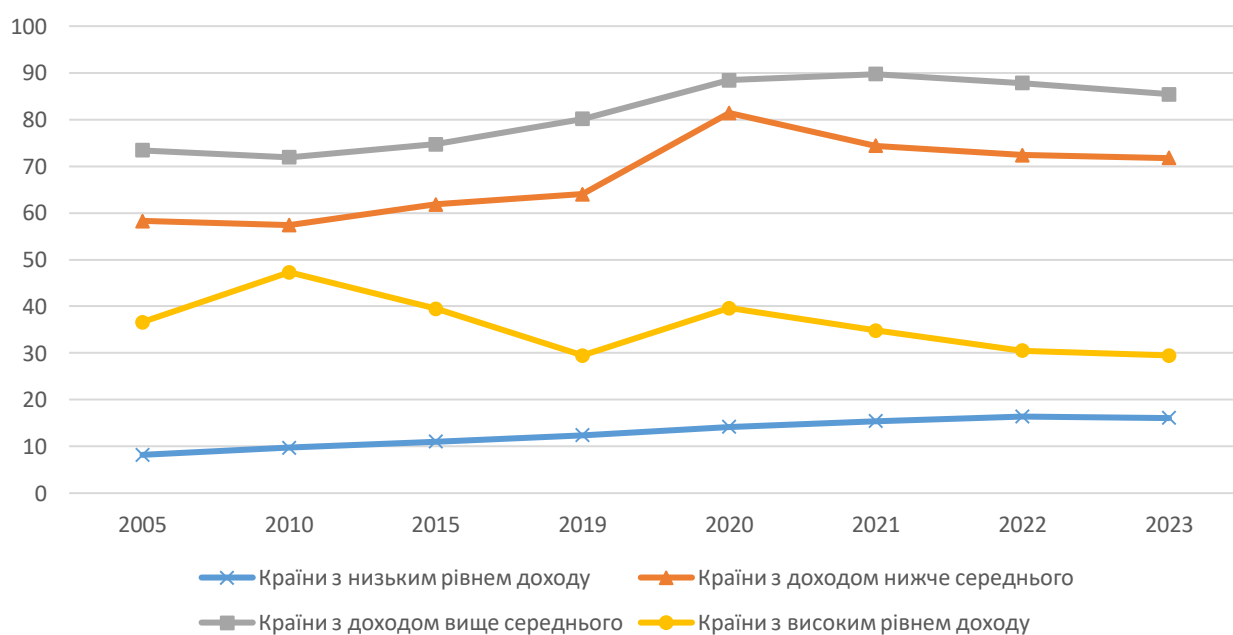


Рис. 2.2. Динаміка зміни чисельності безробітних у світовій економіці за групами країн у 2005–2023 рр., млн. осіб [92]

Особливо складною можна назвати ситуацію в Північній, Південній і Західній Європі. Причиною цього, не в останню чергу, є вплив процесів міжнародної міграції до даних груп країн. Слід зазначити, що на жаль, не всім європейські країн спроміглися подолати економічну кризу, і причина цього не тільки пандемія. Частина перелічених нижче країн роками намагаються подолати безробіття. Станом на середину 2020 р. в країнах Європи зафіксовано такий рівень безробіття: Іспанія – 12,6%; Греція – 11,9%; Італія – 8,5%; Швеція – 7,7%; Франція – 7,4%. [45].

На ринках робочої сили розвинених країн, а також країн, які вважаються лідерами інноваційного розвитку – США, ЄС, Японія, Південна Корея тощо – безробіття має структурний характер. Це може спричинити швидке зростання безробіття на міжнародному ринку праці у найближчій перспективі. Слід зазначити, що на сьогодні дефіцит кваліфікованих працівників у світовій економіці оцінюється на рівні 40 млн осіб. Найбільший дефіцит спостерігається в країнах Європи, США, Японії відносно інженерно-технічних спеціальностей. Це викликано двома основними причинами. Першою є перевищення чисельності кваліфікованих фахівців, які виходять на пенсію, над чисельністю молодих спеціалістів, які здатні їх замінити. Також наприкінці ХХ ст. в розвинених країнах можна спостерігати перевищення чисельності фахівців із вищою освітою над кількістю створених для них робочих місць. Така непродумана політика у сфері вищої освіти спричинила скорочення інженерних спеціальностей і навіть закриття деяких університетів.

Водночас глобалізація призвела до змін у попиті на робочу силу. Особливо в економічно розвинених країнах рівень освіти позитивно корелює з рівнем участі в робочій силі, тоді як рівень освіти обернено корелює з рівнем безробіття. Наприклад, в США середній показник участі в робочій силі для осіб у віці 25-65 років, які не мають професійної освіти (лише середню), становить 63%, з рівнем бакалавра – 76%, з магістерським рівнем – 86%; рівень безробіття серед осіб, які не мають середньої освіти, становить 14,1%, з середньою освітою – 9,4%, з рівнем бакалавра – 4,9%, з магістерським рівнем – 3,6% [92].

Структурні зрушення на міжнародному ринку праці відображає динаміка зайнятості, характер якої дещо відрізняється від динаміки безробіття (рис. 2.3).

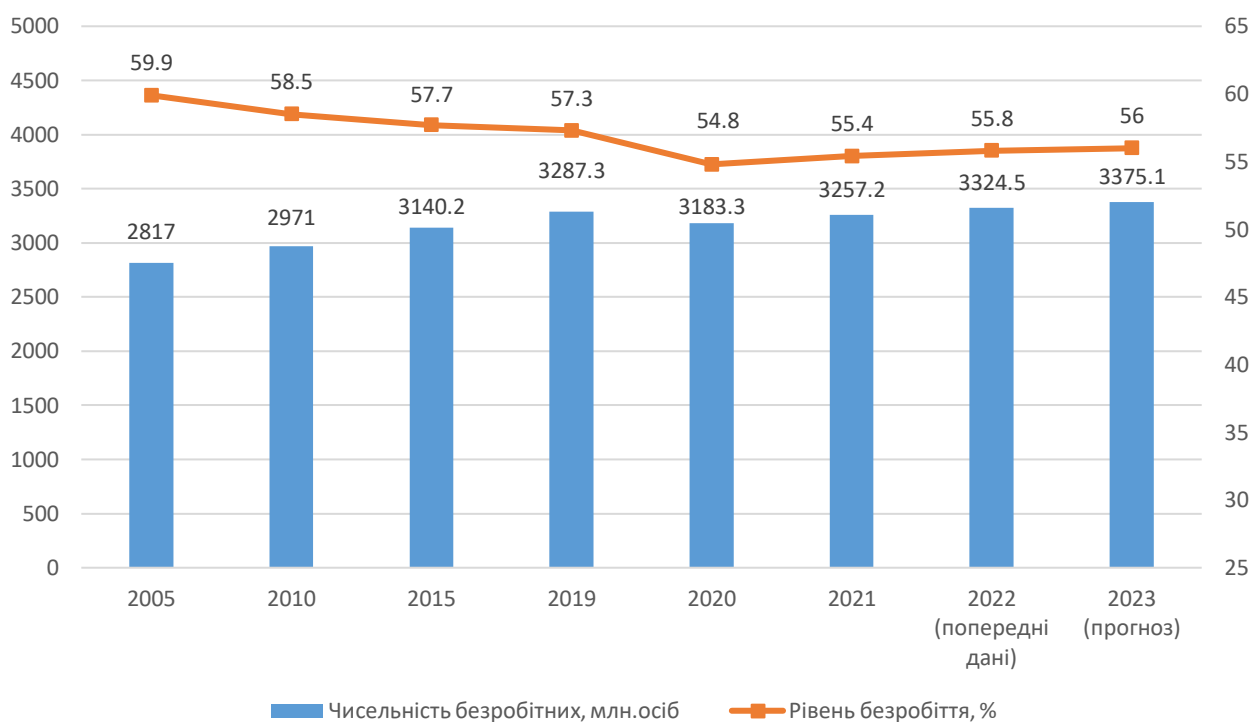


Рис. 2.3. Динаміка (млн. осіб) та рівень (%) зайнятості у глобальній економіці у 2005-2023 рр. [92]

Незважаючи на зростання чисельності зайнятих у світовій економіці (з 2817 млн. осіб у 2005 році до 3375,1 млн. осіб в прогнозованому 2023 році), рівень зайнятості знижується (з 59,9% до 56%) (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Динаміка зайнятості у світовій економіці за групами країн у 2005–2023 рр. [92]

Роки	Світ		Країни з низьким рівнем доходу		Країни з доходом нижче середнього		Країни з доходом вище середнього		Країни з високим рівнем доходу	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
2005	2817,0	59,9	163,9	70,4	985,6	56,7	1155,6	63,5	511,9	56,4
2010	2971,0	58,5	186,0	68,9	1065,3	55,5	1191,7	62,3	528,1	55,4
2015	3140,2	57,7	213,2	68,5	1130,1	54,3	1241,0	61,9	555,9	56,3
2019	3287,3	57,3	240,3	68,6	1198,0	54,2	1261,5	60,5	587,4	57,2
2020	3183,3	54,8	239,1	68,7	1149,1	51,0	1223,3	59,3	571,7	56,3
2021	3257,2	55,4	247,5	68,9	1188,9	50,9	1240,0	59,7	580,9	56,9
2022	3324,5	55,8	257,0	69,2	1227,6	51,6	1252,1	59,9	587,9	57,4
2023	3375,1	56,0	267,0	69,6	1254,8	51,9	1261,0	59,9	592,2	57,5

Водночас слід зазначити, що, на відміну від інших груп країн, динаміка рівня зайнятості в країнах з високим рівнем доходу є явно циклічною (Додаток Д).

Така динаміка зміни рівня зайнятості у країнах з високим рівнем доходу може свідчити про чіткі інноваційні зрушення. Внаслідок цього можна припустити, що розвинуті країни, одночасно є лідерами інноваційного розвитку, проте найбільше за інші країни є залежними від якості людських ресурсів. Оскільки саме високоосвічені кадри здатні нівелювати наслідки кризових явищ для даної групи країн. До того ж, нові технології в організації праці і виробництва виступають ключовими факторами структурних зрушень як в економіці, так у сфері трудових відносин, а також сприяють виникненню та розвитку нових нестандартних форм зайнятості. Натомість, як бачимо з рис. 2.6, в інших групах країн характер економічного розвитку має переважно наздоганяючий характер.

Як бачимо з рис. 2.4, протягом 2005-2021 р.р. спостерігається збільшення частки найманих працівників з 45,5% до 53,4%.

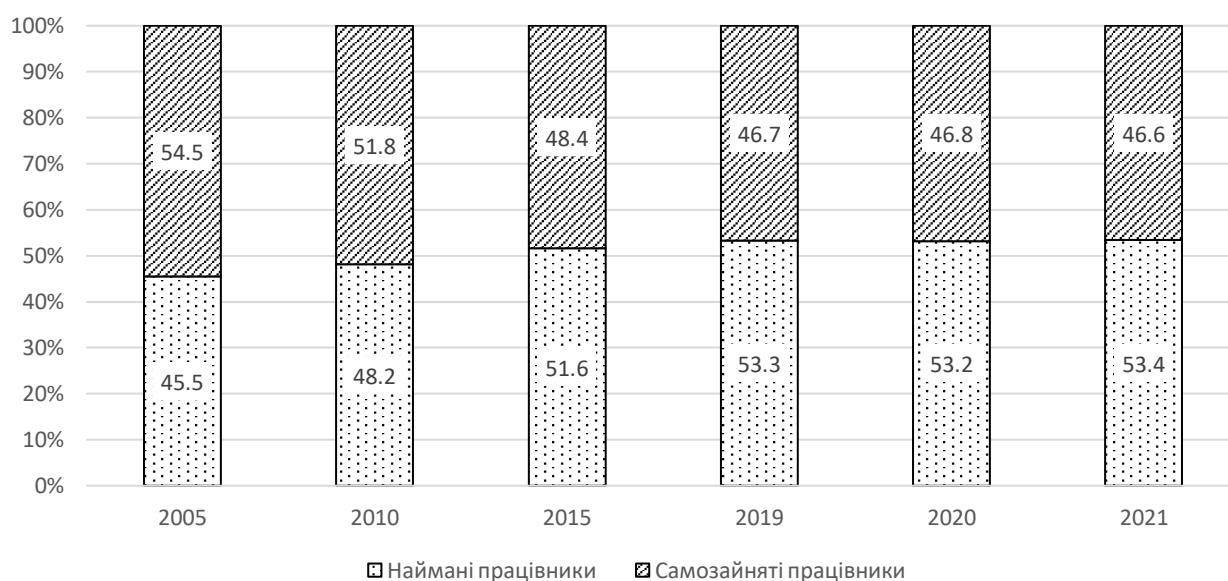


Рис. 2.4. Структура зайнятих працівників у світовій економіці за формою зайнятості у 2005-2021 рр. % [92]

Проте слід зазначити, що за групами країн ця структура дуже відрізняється (табл. 2.3).

Якщо у країнах із низьким рівнем доходу частка самозайнятих працівників складає понад 80%, то чим вищий рівень доходів в країні, тим вища частка найманих працівників. У країнах із найвищим рівнем доходу частка найманих працівників наближається до 90%.

Таблиця 2.3

Структура зайнятості у світовій економіці за групами країн у 2005–2021 рр., % [92]

Роки	Світ		Країни з низьким рівнем доходу		Країни з доходом нижче середнього		Країни з доходом вище середнього		Країни з високим рівнем доходу	
	наймані працівники	самозайняті працівники	наймані працівники	самозайняті працівники	наймані працівники	самозайняті працівники	наймані працівники	самозайняті працівники	наймані працівники	самозайняті працівники
2005	45,5	54,5	15,3	84,7	27,6	72,4	47,4	52,6	85,4	14,6
2010	48,2	51,8	17,2	82,8	29,7	70,3	52,8	47,2	86,4	13,6
2015	51,6	48,4	18,6	81,4	34,2	65,8	57,1	42,9	87,3	12,7
2019	53,3	46,7	19,5	80,5	36,5	63,5	59,7	40,3	87,9	12,1
2020	53,2	46,8	18,5	81,5	36,0	64,0	60,0	40,0	87,7	12,3
2021	53,4	46,6	18,9	81,1	36,3	63,7	60,6	39,4	87,9	12,1

Однак і у структурі найманих працівників сталися значні зміни. За даними МОП, «в країнах, де працює 84% всієї світової робочої сили, $\frac{3}{4}$ працівників працюють за тимчасовими або короткостроковими трудовими договорами, в умовах неформальної зайнятості, без договору або зайняті неоплачуваною сімейною працею. На сьогодні у світі взагалі без трудового договору працюють 60% працівників, навіть серед найманих працівників лише 42% працюють за постійним договором» [11]. Таким чином на сучасному етапі глобалізації економічного розвитку можна спостерігати поступовий відхід від звичної стандартної моделі зайнятості, за якої люди є найманими працівниками, що отримують заробітну плату в рамках трудових правовідносин з роботодавцями, мають стабільні робочі місця і працюють впродовж повного робочого дня. На таких умовах на сьогодні працевлаштовується усього лише близько $\frac{1}{4}$ працівників.

Досвід попередньої кризи показує, що тимчасові працівники втрачають роботу швидше, ніж постійні. Під час останніх економічних криз, зокрема

глобальної фінансової кризи 2008-2009 років тимчасові працівники були непропорційно звільнені, оскільки фірми пристосовувалися до шоку попиту. В Іспанії, наприклад, тимчасова зайнятість скоротилася на 26 відсотків, а постійна – на 8 відсотків. У Греції зниження склало 28 відсотків для тимчасових працівників, тоді як для постійних працівників воно склало 17 відсотків. В інших країнах, зокрема в Ірландії (2011–2012 рр.), Бангладеш (2010 р.) і Республіці Корея (1998 р.) після фінансової кризи, економічні спади призвели до збільшення найму за короткостроковими тимчасовими контрактами замість постійного найму, щоб контролювати витрати на гнучку робочу силу з огляду на переважаючу економічну невизначеність [92].

Важливою проблемою залишається нерівномірність розподілу благ. Особливо зазначена проблема стає актуальною на фоні сучасних кризових процесів, зокрема – пандемії. Внаслідок цього виникає необхідність перегляду категорії вимірювання добробуту. Так, спливає питання щодо об'єктивності для відображення добробуту окремого громадянина показника ВВП. І справді – виходячи з логіки даного показника, наприклад, виконання робіт з ліквідації наслідків природної катастрофи – це теж зростання, тобто, за його логікою це – добре, проте з точки зору здорового глузду ситуація виглядає інакше [29, с. 158–171]. Також важливою тенденцією є зростання рівня цифровізації та роботизації, що, безперечно, значно впливає на міжнародний ринок праці. Цю тенденцію слід розглядати окремо з точки зору розвинених країн та усіх інших країн. Для розвинених країн проблема усунення людини з деяких виробничих процесів стає досить актуальною та гострою, оскільки останнім часом робочих місць для всіх вже не вистачає. Можливо, саме це посприяло виникненню ідей про безумовний базовий дохід та чотириденний робочий тиждень. Зовсім інакше ця проблема виглядає для всіх інших країн. Перш за все, будь-які технологічні новинки, зокрема, і цифрові технології розповсюджуються на менш розвинені країни повільно. Крім того, рівень цифровізації та роботизації багатьох країн і досі є досить низьким. Детальніше про вплив цифровізації на ринок праці піде мова у наступному підрозділі роботи.

Слід також висвітлити такі тенденції, як погіршення становища бідних та загострення соціальних конфліктів, спричинених кризовим процесом; погіршення можливостей працевлаштування; зниження глобального рівня продуктивності праці; труднощі з доступом до гідної роботи, особливо в тіньовий сектор економіки та загальна соціальна напруженість у світі. Водночас не варто забувати, що у 2019 році більшість країн перебували в рецесії, яка лише посилилася у 2020 та на початку 2021 року через пандемію та інші кризові процеси. Звичайно, це впливає на стан ринку праці [87]. Кризовий процес призвів до зростання частки бідного населення світу [86].

Міжнародні інтелектуальні центри розглядають цю глобальну проблему з точки зору загроз стабільності економічного розвитку, враховуючи ризики політичної нестабільності, соціальних негараздів і протистояння. Цей виклик особливо шкодить бідним країнам, де більшість населення або живе за межею бідності, або є частиною прошарку суспільства, що не має стабільної безпеки. Таке економічне розшарування населення світу може бути чинником соціальної диференціації, уповільнення економічного зростання та позбавлення багатьох урядів ефективних важелів впливу на економічні процеси, тим самим зменшуючи шанси на успішний розвиток країн. За таких обставин країни, які стикаються з цими проблемами, повинні прагнути посилити захист трудових і соціальних прав громадян, особливо колективний захист права на працю.

Наступним завданням, що стоїть перед сучасним глобальним ринком праці, є прискорення міжнародної міграції загалом і трудової зокрема (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Динаміка чисельності мігрантів у світі [93]

Рік	Чисельність, млн. осіб	Частка населення світу, %
1970	84,46	2,3
1975	90,37	2,2
1980	101,98	2,3
1985	113,21	2,3
1990	152,97	2,87
1995	161,28	2,81
2000	173,40	2,83
2005	191,40	2,93
2010	220,96	3,17
2015	248,01	3,37
2019	271,64	3,5
2020	280,58	3,6

Світ стає дедалі мобільнішим, і для країн, які є донорами мігрантів, це стає проблемою, оскільки трудова міграція для них досить часто «знекровлює» трудовий ресурс. Адже шанси побудови нових розвинених економік в цих країнах зменшуються разом із джерелом майбутнього «середнього» класу, який покидає країни.

Зрозуміло, що нинішня ситуація з пандемією COVID-19 є серйозним викликом із значним впливом на світовий ринок праці та міграційний процес. Карантинні обмеження, спричинені пандемією COVID-19, спричинили серйозні викривлення на соціальному, економічному та політичному рівнях у всіх суспільствах світу. Сфера міграції явно не є винятком. Пандемія ускладнила міграційний процес, знищила робочі місця, тимчасово скоротила грошові перекази та призвела до зубожіння мільйонів мігрантів, їхніх родин та інших уразливих верств населення. [49].

Пандемія реструктурувала ринки праці, оскільки деякі сектори та їхні працівники зазнали скорочення, а інші - спостерігали розширення. Протягом 2021 року моделі відновлення відрізнялися в різних секторах. Деякі сектори, такі як гостинність, туризм і фізична роздрібна торгівля, продовжували слабшати, тоді як інші, такі як інформація та комунікації, логістика та електронна комерція, зазнали розширення. У тій мірі, в якій зайнятість у цих секторах пов'язана з конкретними профілями працівників – наприклад, висококваліфікованими або низькокваліфікованими, переважно чоловіками чи переважно жінками – зміни в долі секторів також посилили нерівність між працівниками. Чим довше триватимуть пандемія та пов'язані з нею обмеження, тим сильнішими та тривалішими будуть наслідки для ринків праці та траєкторій зайнятості.

На менших підприємствах спостерігалось більше зниження зайнятості та втрати робочого часу, ніж на великих. Багато підприємств, великих і малих, постраждали з початком пандемії, але менші підприємства з меншими фінансовими резервами було важче впоратися з потрясіннями. До пандемії мікро-, малі та середні підприємства (ММСП) становили понад 90 відсотків підприємств у більшості країн і, за оцінками, на них припадало від 60 до 70 відсотків глобальної зайнятості. Багато з них зазнали краху протягом 2021 року,

коли економічна активність то зростала, то занепадала у відповідь на відновлення вірусних хвиль і заходи стримування. Цей диференційований вплив на менші компанії призвів до очевидного підвищення продуктивності праці, оскільки більші компанії, як правило, мають вищі рівні виробництва за відпрацьовану годину, ніж менші. Через пандемію невеликі підприємства були витіснені з низької продуктивності, середня продуктивність на одного працівника зросла [92].

Дослідження підтверджують спостереження про те, що менші фірми зазнали не лише більших втрат робочих місць, але й більшого скорочення кількості відпрацьованих годин, ніж великих фірм. Чим менша фірма, тим вищий відсоток скорочення робочого часу (Додаток Ж).

Крім того, багато малих підприємств, яким вдалося вижити, обтяжені боргами, які вплинуть на майбутні інвестиції та зростання продуктивності.

Проте карантинні обмеження не припинили процес міграції. Подальший перебіг пандемії COVID-19 вирішуватиме такі питання, як запровадження або скасування міграційних обмежень, а також посилення або призупинення міграційних процесів. У цьому сенсі серйозною проблемою є невизначеність і складність прогнозування.

Слід також зазначити, що пандемія COVID-19 призвела до інтеграції мігрантів у суспільство приймаючої країни, що було серйозною проблемою ще до пандемії. Слід підкреслити, що на сьогодні пошук найкращої моделі інтеграції іммігрантів ще триває. Безумовно, слід відзначити значні досягнення в цій сфері за останні роки, але через пандемію COVID-19 та її економічний вплив на міжнародну економіку прогрес міг уповільнитися [83, С. 7]. Тому уряди приймаючих країн повинні підтримувати належний рівень охорони здоров'я та безпеки для всіх працівників, зайнятих у секторах, які мають вирішальне значення для національної безпеки, та забезпечувати витрати на інтеграцію, щоб заохотити мігрантів продовжувати робити внесок у суспільство та економіку. Можливо, інтеграція мігрантів матиме значний вплив на відновлення економіки після кризи, оскільки це стосується максимально можливої ефективності використання людських ресурсів.

2.2. Аналіз основних чинників структурних змін на світовому ринку праці

Для сучасного глобального ринку праці характерними рисами є глобальна невизначеність та взаємозалежність. Водночас перед світовим ринком праці постає цілий ряд значних викликів, які не можуть розглядатися окремо від інших процесів, оскільки фактори, що визначають стан світового ринку праці, пов'язані не лише з економічними, а й з іншими категоріями. Тобто аналіз тенденції на світовому ринку праці мають базуватися на загальних світових процесах. Сьогодні вирішальними факторами, що впливають на тенденції світового ринку праці, є:

- цифровізація;
- роботизація;
- глобалізація з паралельною регіоналізацією;
- збереження культурної ідентичності в умовах інтенсифікації потоків міграції;
- інтеграція мігрантів у суспільства країн, що приймають, а також країн-донорів;
- загальна зміна ціннісних орієнтирів у суспільствах;
- кліматичні зміни;
- старіння населення тощо.

Даний перелік постійно оновлюється, а швидкість реагування є одним із основних моментів поточного реагування на типові виклики та кризові ситуації.

Сьогодні поширення цифрових технологій змінило наше уявлення про комунікаційні простори та їх можливості. Поява нових послуг і технологій пропонує багато можливостей, які були недоступні лише кілька років тому: особливо миттєве спілкування між користувачами, незалежно від їхнього географічного розташування, можливості поєднання синхронної та асинхронної роботи, абсолютно нові способи подання інформації та співпраці з іншими, наявність великого обсягу інформації для кожного тощо [47].

На зміну сучасного міжнародного ринку праці вплинуло активне впровадження цифрових технологій на робочих місцях, формування цифрової інфраструктури та переміщення їх суб'єктів у віртуальний простір. Це призвело до структурних змін на світовому ринку праці.

По-перше, цифрова частина ринку праці стрімко формується та зростає. Характеристикою цього сегменту є переведення робіт в цифровий простір, нетипові трудові договори на виконання цифрових робіт, використання гнучких графіків роботи, діджиталізація трудових процесів. «Digitalisation» перекладається з англійської як «оцифрування», що означає перетворення інформації в цифровий формат. Термін «діджиталізація» найчастіше використовується для опису соціальних, економічних, культурних та інших процесів та їх трансформації під впливом інформаційної глобалізації [2].

Основними функціями інформаційної глобалізації є інтеграція, трансформація та комунікація. Інтегральна функція забезпечує єдність потенціалу розвитку світу, а трансформаційна — призводить до змін способу виробництва [16]. Зміна методів виробництва забезпечує формування цифрового сегменту світового ринку праці.

По-друге, пропозиція робочої сили в цифровому полі глобального ринку праці зростає, і все більше і більше працівників з різних країн можуть доєднатися до нього. Працівники з країн, що розвиваються, конкурують з претендентами з розвинених країн. Крім того, перші можуть бути задоволені меншим рівнем компенсації. Прикладом цього може бути ІТ-галузь, яка створює цифрові технології, і тому ця галузь є найбільш інтегрованою в цифровий простір світової мережі.

По-третє, поширюється віртуальна міграція, коли працівники в одній країні виконують замовлення для роботодавців в інших країнах, фактично не змінюючи роботу та місяць проживання. Також клієнти з розвинутих країн шукають підрядників серед працівників з менш розвинених країн, оскільки це може значно знизити вартість продукту (послуги). [2, с. 14].

По-четверте, цифровізація соціально-трудових відносин між суб'єктами ринку праці. Тобто домовленість між роботодавцем і працівником здійснюється

в цифровому просторі шляхом використання цифрових технологій. Крім того, у багатьох випадках соціально-трудова відносина виключають державу з права суб'єкта регулювання таких відносин. Однак слід звернути увагу на кілька моментів. Зокрема, цифровий глобальний ринок праці погано регулюється. Крім того, існують гравці глобального ринку з різних країн, які характеризуються різними національними нормами і правилами регулювання соціально-трудова відносин. Інша – це велика кількість виконавців замовлень з країн, що розвиваються, які мають «тіньові сектори» в економічних структурах.

По-п'яте, формування нового прошарку населення – NEET: not in education neither in employment nor training (поза освітою, роботою, тренінгами) серед молодих людей у віці 15 – 29 років. Дану категорію населення не включають ані до безробітного, ані до зайнятого населення [2, с. 14].

Як бачимо з рис. 2.5, у 2020 році більш ніж один з п'яти молодих людей знаходився в статусі NEET.

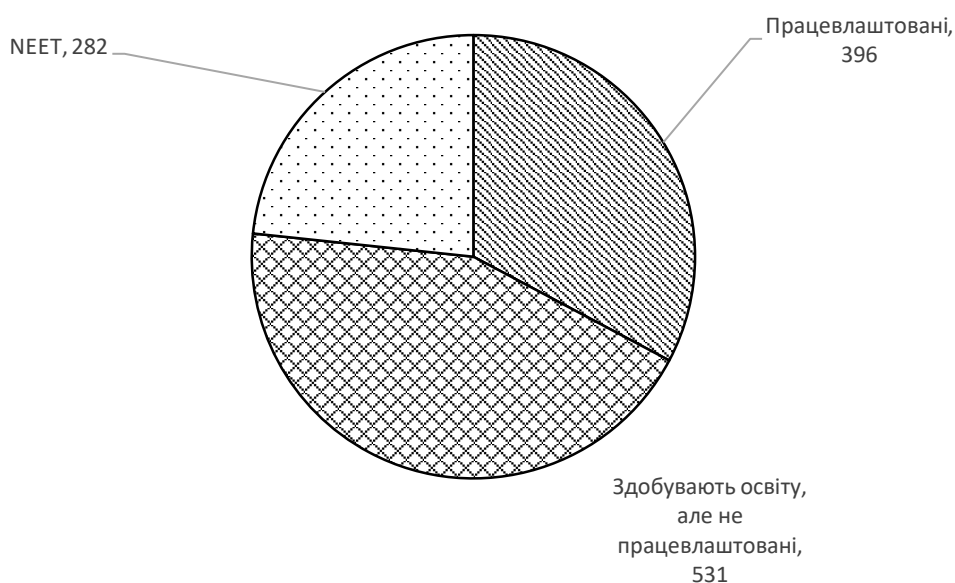


Рис. 2.5. Структура ринку глобального праці молоді у 2020 році, млн. осіб [68]

Викликає тривогу те, що рівень NEET молоді зріс на 1,5 відсоткових пункти у 2020 році, останньому році, для якого доступні глобальні оцінки. 282 мільйони молодих людей, які перебували в такій ситуації у 2020 році, пропустили важливий ранній етап свого особистого розвитку та ризикують зіткнутися з серйозними труднощами на ринку праці в майбутньому. У 2020 році

рівень NEET молоді підскочив до найвищого рівня принаймні за останні 15 років [68].

По-шосте, змінюється структура зайнятості. Зокрема, із закінченням індустріальної епохи розвитку економіки відбувається стабільне збільшення зайнятих у сфері послуг. Це пояснює збільшення використання нестандартних форм зайнятості, адже сектор послуг орієнтовано на більш гнучку зайнятість у порівнянні із індустріальним сектором, якому притаманне використання стандартної зайнятості [2, с. 15].

Слід зазначити, що в останні роки з розвитком цифровізації економіки різних країн тісніше переплітаються, формується глобальний економічний цифровий простір. Це створює передумови для формування та розвитку нового виду зайнятості – цифровізації. Цей вид зайнятості передбачає використання цифрових технологій на різних етапах трудового процесу та за їх допомогою формування соціально-трудова відносин між суб'єктами ринку праці [3]. Цифрова зайнятість представлена в гнучкій формі та має всі характеристики, які роблять останню привабливою, зокрема: гнучкий графік роботи, нестандартні робочі місця – часто віддалені, відсутність безстрокових трудових договорів та низький рівень соціального захисту працівників. Крім того, такий вид зайнятості створює більше можливостей для самореалізації, оскільки працівники вибирають, як працювати, коли і як часто отримувати замовлення. Звичайно, чим вищий професійно-кваліфікаційний рівень і унікальність працівника, тим краще його становище на світовому ринку праці.

Ще однією перевагою цифрової зайнятості є глобальна мобільність, яка відкриває більше можливостей для роботодавців і працівників. Завдяки цифровим технологіям формується справді глобальний ринок праці. Будь-який працівник, у якого є доступ до Інтернету, сьогодні стає головним гравцем на глобальному цифровому ринку праці і має можливість знайти роботу в іншому місті чи країні, не змінюючи місця проживання. Головне, щоб він отримував гідну оплату за свою роботу.

Сьогодні цифрова зайнятість має дві основні форми: електронний фріланс та електронний аутсорсинг. Електронний фріланс передбачає самостійний

пошук замовлень на роботу. У такому вигляді всі ризики у сфері соціально-трудових відносин несе фрілансер. Створено спеціальну онлайн-платформу пошуку роботи. Соціальний захист таких працівників забезпечується за рахунок розкриття інформації про роботодавця. Електронний аутсорсинг передбачає участь посередників у суспільно-трудових відносинах, причому посередники несуть усі або частину ризиків, виступаючи як посередниками, так і гарантами [2, с. 15].

Переваги та недоліки зазначених форм працевлаштування наведено в Додатку И [39, с. 67-68].

Точну кількість фрілансерів на світовому ринку праці назвати важко. Світовим лідером поширеності фрілансу є США, тому проаналізуємо більш детально американський ринок фрілансу.

Пандемія раптово перекреслила всі плани й перетворила мільйони американців на безробітних. Так коронавірус прискорив «велике переселення працівників» на фріланс (рис. 2.6).

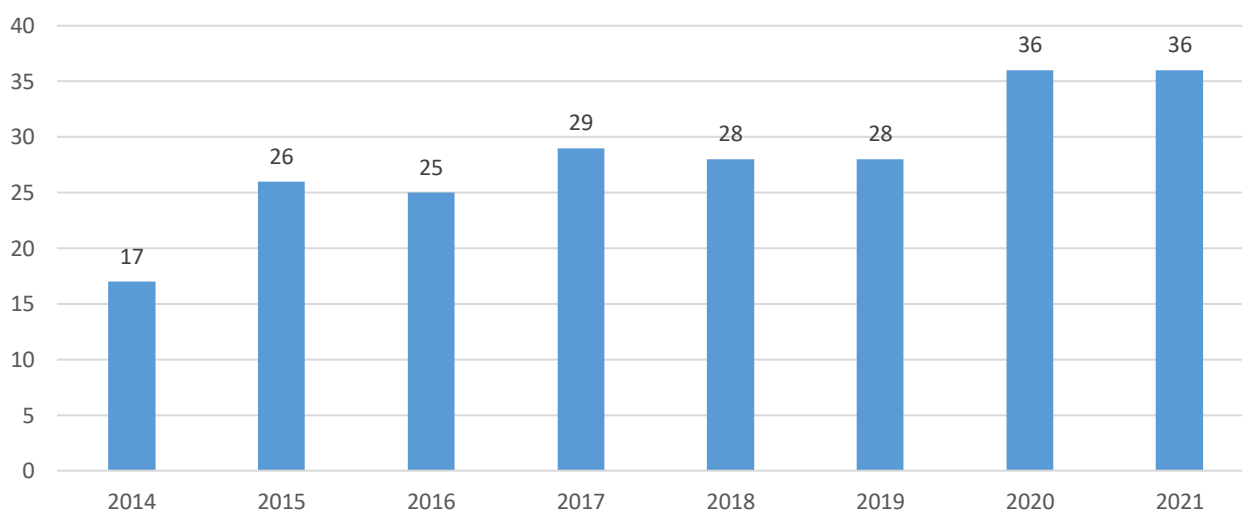


Рис. 2.6. Зміна кількості фрілансерів на ринку праці США протягом 2014-2021 рр., % [15]

За 2020 рік два мільйони американців почали працювати як фрілансери. Про це свідчить дослідження Upwork — однієї з найбільших у світі бірж пошуку завдань для фрілансерів [66].

Як бачимо з рис. 2.6, за 2020 рік частка фрілансерів на американському ринку праці зросла на 8% і наприкінці 2020 року становила 36% від усіх працівників у США. Під час бурхливого зростання рівня захворюваності на коронавірусну інфекцію та пов'язаних з цих обмежень значна частина працівників вирішила перейти на фріланс, віддавши перевагу гнучкості та різноманітності, які він пропонував [15].

У 2021 році рівень фрілансерів на ринку США залишився незмінним - на рівні 36% робочої сили США, але 2021 рік став початком зміни в типі фрілансерської роботи. Кількість тимчасових працівників скоротилася, але зросла кількість кваліфікованих фрілансерів. Те, що фріланс загалом не зріс, пояснюється зниженням кількості тимчасових працівників і зменшенням фрілансу серед найменш освічених. Кваліфікований фріланс, навпаки, продовжує зростати, і в результаті найосвіченіші працюють на фрілансі більше, ніж будь-коли [66].

У 2021 році фрілансери принесли економіці США 1,3 млрд. доларів щорічного прибутку, що на 100 мільйонів доларів більше, ніж у 2020 році (рис. 2.7).

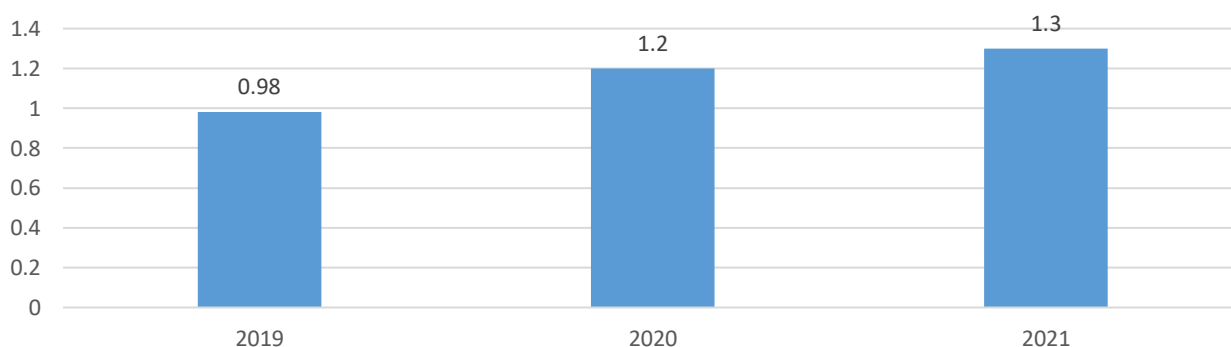


Рис. 2.7. Динаміка зміни обсягу надходжень від фрілансу в економіку США, млрд. дол. США [66]

Фріланс зростає серед найосвіченіших верств населення, скорочується серед найменш освічених: більш кваліфікований характер фрілансу був помітний у 51% аспірантів, які займаються фрілансом, що на 6% більше, ніж у 2020 році. Натомість частка фрілансерів серед працівників із середньою освітою або нижче знизилася з 37% у 2020 році до 31% - у 2021 році (рис. 2.8).

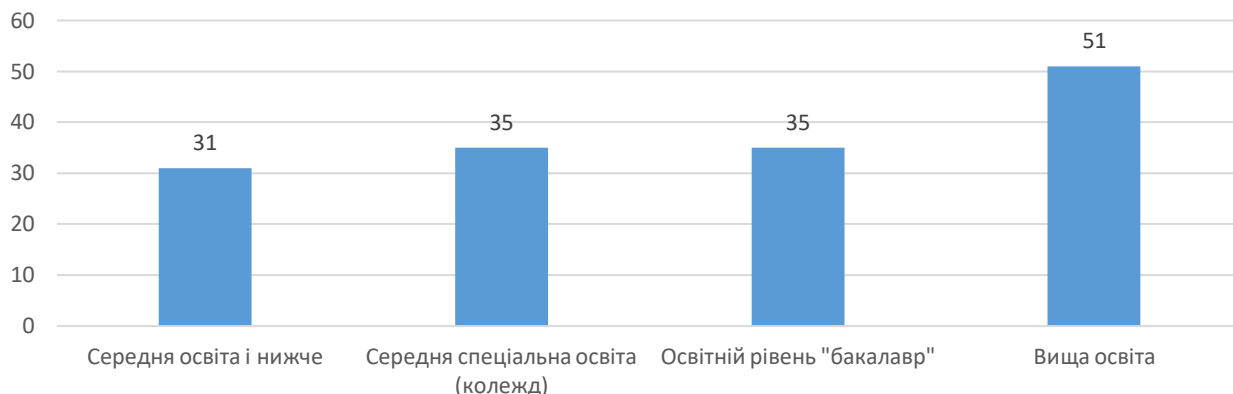


Рис. 2.8. Частка фрілансерів в групах працівників за рівнем освіти в США у 2021 році, % [66]

У 2021 році 53% усіх фрілансерів надавали кваліфіковані послуги, такі як комп'ютерне програмування, маркетинг, ІТ та бізнес-консультації, порівняно з 50% у 2020 році та із 45% - у 2019 році (рис. 2.9).

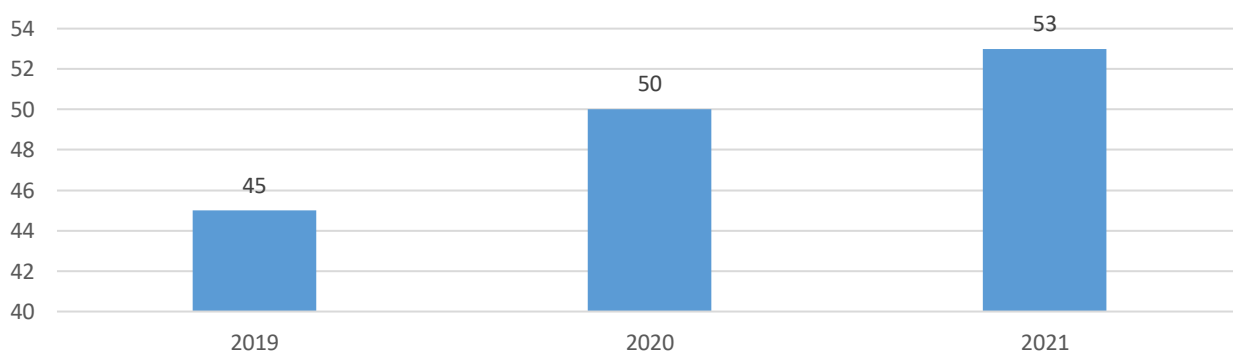


Рис. 2.9. Частка фрілансерів серед працівників, які надаються кваліфіковані послуги в США, % [66]

Частково це збільшення відображає зростання кількості фрілансерів, які виконують різні види роботи. Наприклад, некваліфіковані послуги та продаж товарів також стали більш поширеними. Проте зростаюча тенденція до кваліфікованого фрілансу також чітко простежується в системі освіти: люди з вищим ступенем займаються найбільше фрілансом, і частка таких фрілансерів значно зросла з 2019 року.

У структурі послуг, які надавалися протягом 2021 року, мистецтво та дизайн, маркетинг, комп'ютери/математика мають найвищу частку фрілансу (Додаток К) [66].

Це кваліфіковані, професійні послуги. Всупереч суспільному уявленню про те, що фріланс – це просто «концертна робота» з нижчою кваліфікацією, ми бачимо, що частка фрілансу в мистецтві та дизайні майже вдвічі перевищує частку транспорту.

Гнучкість і свобода є ключовими мотиваторами для нових і існуючих фрілансерів. 68% нових фрілансерів кажуть, що «володіння кар'єрою» — це найпопулярніша перевага, за ними йде можливість працювати віддалено — 54%.

Специфічною формою цифрової зайнятості можна назвати інноваційну самостійну зайнятість, реалізовану через розроблення ІТ-стартапів. Це найпрогресивніший вид зайнятості, оскільки дає працівникам найбільшу можливість для самореалізації. Внаслідок такої зайнятості створюються інновації, які стимулюють економічне зростання країни, оскільки її метою є виведення на ринок інноваційних продуктів чи послуг. Майже всі зазначені професійні навички реалізуються в інноваційному цифровому працевлаштуванні. Слід зазначити, що саме молоді люди ініціюють та розвивають інноваційні стартапи, які трансформують бізнес-процеси та повсякденне життя [19].

Як зазначалося в попередньому розділі, одним із наслідків глобальної фінансово-економічної кризи 2008 року та пандемії COVID-19 є безробіття, яке розповсюдилося на усі країни світу без винятку, спричиняючи соціальний стрес, а також економічний стрес. Це вимусило багато урядів включити в свій антикризовий пакет низку заходів, щоб зберегти роботу людей. Останнім підходом країн є запровадження елементів зеленої економіки, яка починає розглядатися як антикризовий механізм не лише в короткостроковій, а й у довгостроковій перспективі.

Підприємства дедалі частіше визнаються такими, що мають вирішальне значення для здорового навколишнього середовища та досягнення прогресу в боротьбі зі зміною клімату, а також як ключові учасники досягнення справедливого переходу – переходу, заснованого на справедливості та участі всіх зацікавлених сторін. З цією метою не менш важливо розглядати підприємства як місця, де працюють люди, а не лише з точки зору виробника товарів та послуг.

Дійсно, на робочому місці з'являються бізнес-можливості для зеленої економіки, де працівники та роботодавці можуть змінювати виробничі процеси таким чином, щоб підвищити ефективність використання ресурсів, зменшити тиск на навколишнє середовище та зробити підприємства екологічнішими [70].

Загалом, для підприємств є кілька варіантів, щоб зменшити свій вплив на природне середовище або «перейти на зелену економіку». Одним із варіантів є виробництво «зелених» товарів і послуг, наприклад, сонячних панелей. Іншим варіантом є впровадження більш екологічних процесів виробництва – тобто використання відновлюваної енергії та стійкої сировини, спираючись на технологію, яка дає більше продукції з тим самим рівнем витрат (ефективність використання ресурсів), і ефективніше управляти відходами. Однак підприємства – це не лише те, що вони виробляють і як вони це виробляють. Підприємства також є робочими місцями. Для багатьох підприємств і працівників сьогодні озеленення робочих місць може відігравати важливу роль у зниженні викидів вуглецю. Наприклад, відносно поширеними є екологічні пересування на роботу, енергоспоживання та управління відходами на робочому місці, дистанційна робота та раціональне харчування на роботі. У цьому контексті критерії, за якими підприємства можна вважати екологічними, залежать від того, наскільки вони екологізують свою продукцію, виробничі процеси та робочі місця.

Серед підприємств Європейського Союзу, країн-кандидатів на вступ до ЄС, а також в Сполучених Штатах Америки у 2021 році найбільше вдавалися до ресурсозберігаючих заходів великі підприємства, підприємства, які мають високий дохід або продають свою продукцію чи послуги державним адміністраціям. Це частково пов'язано із тим, що вони мають легший доступ до зелених технологій і мають більше юридичних зобов'язань. Але багато мікро-, малих і середніх підприємств (ММСП) також впроваджують заходи з енергозбереження та управління відходами, а також економлять на матеріальних затратах. Деякі ММСП, які працюють у ланцюгах постачання, заохочують вживати екологічних заходів на прохання покупців та інвесторів [70].

Незважаючи на те, що екологічні заходи вживаються в усіх секторах економіки, підприємства, які працюють у секторах з найбільшим викидом вуглецю, мають більше шансів запровадити екологічні ініціативи, ніж інші підприємства, особливо ті, що надають технічні послуги. Останні включають виробництво, постачання електроенергії, газу, пари та кондиціонування повітря. Частка «зелених» підприємств вища в країнах із суворішими екологічними стандартами, наприклад в Австрії, Норвегії та Великобританії.

Концепція стійких підприємств визнає підприємства двигуном економічного зростання, створення робочих місць, подолання бідності та екологічної стійкості. Це відноситься до малих, середніх, великих і багатонаціональних підприємств, кооперативів, зеленого бізнесу та соціальних підприємств, які збалансувати свої власні потреби та інтереси з потребами та інтересами людей, які на них працюють, і з більш широким суспільством, у якому вони працюють [70].

Справедливий перехід для великих підприємств і транснаціональних компаній означає впровадження процесів і результатів екологізації вздовж ланцюгів постачання, а також забезпечення кращих соціальних результатів.

ММСП та самозайняті особи відіграють ключову роль у переході до зеленої економіки через їх велику кількість і важливість у місцевому економічному розвитку. Економічні одиниці з менш ніж 50 працівниками забезпечують близько 70 відсотків загальної зайнятості в усьому світі та є основним роботодавцем у країнах з низьким рівнем доходу та доходом нижче середнього, на них припадає понад 90 відсотків загальної зайнятості (рис. 2.10) .

Хоча викиди окремих малих і середніх підприємств (МСП) можуть бути невеликими порівняно з викидами великих підприємств, їхній сукупний вплив на навколишнє середовище є значним. Наприклад, на МСП припадає 64 відсотки загального промислового забруднення в Європі та 53 відсотки загальних промислових викидів вуглецю в Китаї (таблиця 2.5).

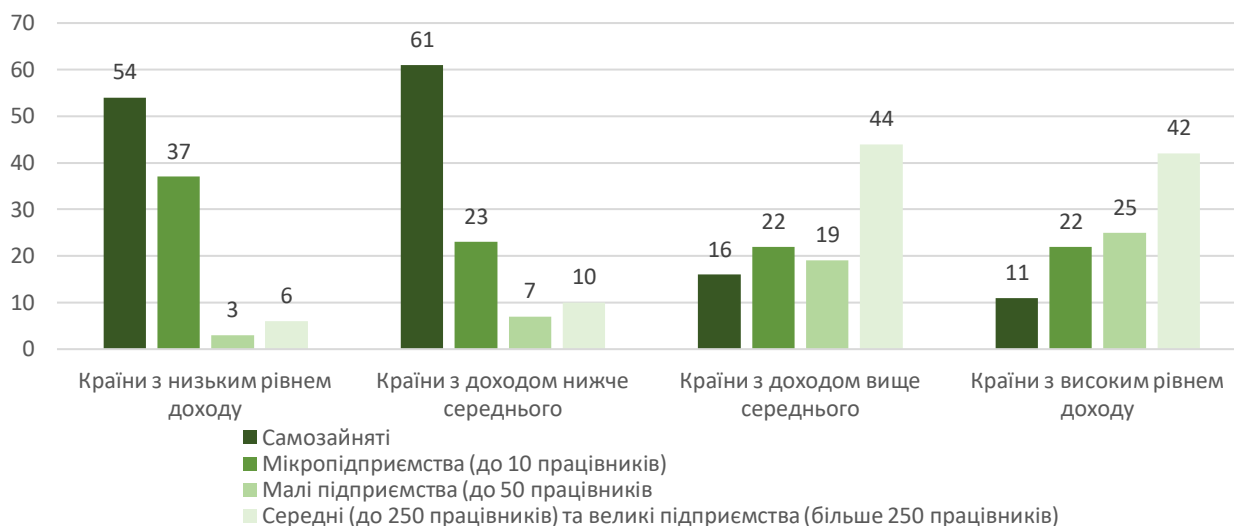


Рис. 2.10. Частка зайнятості самозайнятих осіб та різних класів розміру підприємств за групою доходу в країні (у відсотках) [70]

Таблиця 2.5

Оцінка впливу МСП на навколишнє середовище світу та окремих країн [70]

Географічне охоплення	Визначення МСП	Вплив на навколишнє середовище
Увесь світ	Залежно від країни, переважно менше ніж 250 співробітників	13% загальної потреби в енергії та одна третина загального промислового та службового споживання енергії
ЄС	Менше 250 співробітників і річний оборот не перевищує 50 мільйонів євро та/або загальний річний баланс не перевищує 43 мільйони євро	64% промислового забруднення
Великобританія	Менше 250 співробітників	55% ділової енергії у 2016 році
Австралія	Менше 200 співробітників	29% від загальної потреби підприємства в електроенергії та 27% від потреби в природному газі протягом 2014–2015 років
Китай	Менше 1000 співробітників	53% загальних промислових викидів CO ₂ у 2010 році

Власники малих і середніх підприємств, як правило, близькі до своїх працівників і місцевих громад. Крім того, при створенні малого підприємства засновники мають сильні прагнення щодо ідентичності свого підприємства. На жаль, впровадження зелених практик малими та середніми підприємствами як у розвинутих країнах, так і в країнах, що розвиваються, стримується їхнім обмеженим доступом до фінансових і людських ресурсів, відсутністю знань про інновації та нові технології та слабким дотриманням законодавства. Малі підприємства у трудомістких секторах мають менше можливостей інвестувати в перехідний період [70].

Війна в Україні є важливим фактором, що впливає на світовий ринок праці. Окрім серйозних гуманітарних проблем, війна в Україні мала серйозні негативні наслідки для економіки країни та ринку праці, особливо для світової економіки та ринку праці. За оцінками МОП, «зайнятість у 2022 році буде на 15,5% нижчою, ніж у 2021 році (2,4 млн робочих місць)». Цей прогноз не такий низький, як оцінка МОП у квітні 2022 року незабаром після початку війни, яка передбачала «втрату 4,8 мільйонів робочих місць» [34].

Велика кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО) і біженців, які шукають роботу в Україні та за її межами, ускладнюють проблему і можуть призвести до зниження заробітної плати, попереджає МОП.

За оцінками Міжнародної організації праці, «10,4 відсотка всієї довоєнної робочої сили України зараз становлять біженці з інших країн. Ця група з 1,6 мільйона людей складається переважно з жінок, багато з яких раніше працювали в освіті, охороні здоров'я та соціальному забезпеченні. Згідно з нещодавнім опитуванням, 28% опитаних українських біженців сьогодні є найнятими або самозайнятими в країні перебування» [34].

Ринки праці в сусідніх країнах відчують на собі наслідки конфлікту, що може призвести до політичної нестабільності та нестабільності ринку праці в цих країнах. У країнах Центральної Азії та в усьому світі, вони відображаються у вищих і більш нестабільних цінах, загострюючи відсутність продовольчої безпеки та бідність.

Таким чином, особливістю сучасного етапу розвитку світового ринку праці є стрімке впровадження нових форм організаційної взаємодії між працівниками та роботодавцями (дистанційна робота за межами підприємства за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій), що докорінно змінює роль людини в забезпеченні ефективності економічної діяльності та вимагає від країн пошуку нових шляхів оптимізації співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці в умовах глобалізації трудових відносин.

2.3. Ринок праці України: сучасні виклики

Внаслідок впливу глобалізації на сучасний ринок праці відбуваються зміни структури зайнятості населення, виникає дисбаланс між структурою робочої сили та робочими місцями, національні виробництва переносяться в країни з низьким рівнем заробітної плати, зростає рівень мобільності робочої сили, змінюється структура попиту на робочу силу [13, с. 9].

Вплив глобалізації на ринок праці кожної країни залежить від рівня розвитку національної економіки. Економічно розвинені країни отримують якісну робочу силу, не витрачаючи на її навчання жодної копійки, а економічно слабкі країни часто стають помічниками країн з високим економічним розвитком. У зв'язку з цим можна відзначити позитивний і негативний вплив глобалізації на функціонування та розвиток ринку праці. Позитивний вплив глобалізації на національний ринок праці можливий лише за таких умов: прискорення реструктуризації та модернізації національного виробництва, що призведе до оптимізації структури зайнятості; підвищення мобільності робочої сили; формування ринкових моделей поведінки працівників; підвищення заробітної плати, розширення експортного потенціалу, що забезпечить створення нових робочих місць, подолання дискримінаційного ставлення до України у світовій антидемпінговій політиці, посилення конкурентоспроможності освітніх послуг, що забезпечить підвищення освітнього рівня національних працівників. [5, с. 60].

За період, що тривав, починаючи з глибокої кризи 2014-2015 років до відновлення та поступового зростання у 2016 році економіка, які переважно виробляла менш спеціалізовану та менш конкурентоспроможну продукцію для країн СНД та інших країн, що розвиваються, почала виробництво продукції, здатну конкурувати із продукцією на світових високорозвинених ринках. Обмежений потік трудових ресурсів і капіталу в різних країнах поступово став частиною вільного простору в світі. Водночас у Україні почали з'являтися можливості для розвитку бізнесу та залучення інвестицій, що створило сприятливе середовище для розвитку економічної ситуації в країні. Проте

втрати країни від агресії Російської Федерації на сході країни не дозволили компенсувати її наслідки наявним трансформаційним змінам і за підсумками 2019 року фактичний ВВП (рис. 2.11) був на 2,3% нижчий, ніж у 2011 році [8, с. 76].

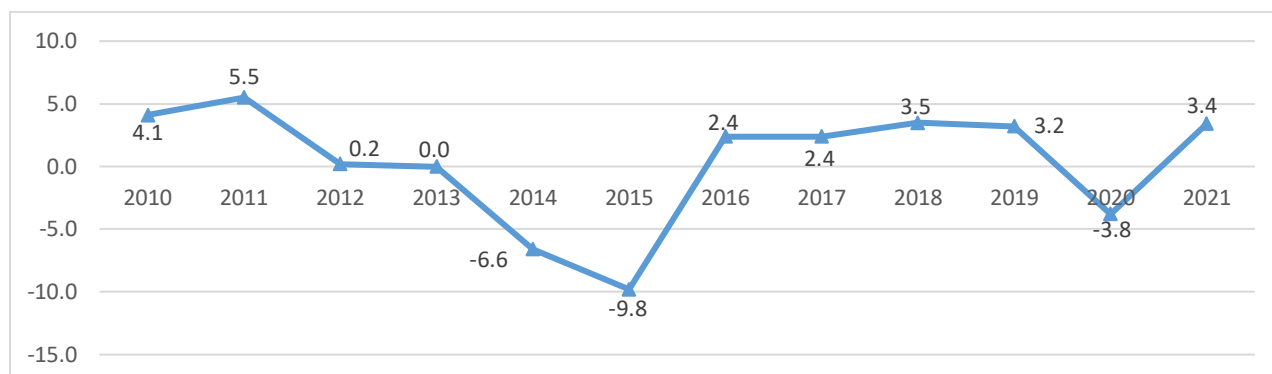


Рис. 2.11. Зміна ВВП у реальному вимірі протягом 2010-2021 рр. у відсотках до попереднього року [36]

На початку 2020 року у нашій країні і у світі відбулися карколомні зміни. В березні 2020 року ринок праці сильно постраждав від епідеміологічної кризи, пов'язаної з COVID-19. У той же час внутрішній ринок праці України також відчув негативні наслідки. Зокрема, це стосується зміни міграційних настроїв українців, тобто ставлення до еміграції за кордон. Загалом вплив пандемії на вітчизняний ринок праці призвело до прямого та опосередкованого зменшення потреби в робочій силі для участі в економічній діяльності.

Хоча зазначимо, що у пік пандемії тодішній голова НБУ Я. Смолій бачив інші причини погіршення ситуації на українському ринку праці, не пов'язані з COVID19. На його думку, проблема полягає в наступному: «По-перше, однією із системних проблем української економіки протягом багатьох років є невідповідність кваліфікації претендентів вимогам роботодавців. По-друге, низька продуктивність праці. По-третє, скорочення і старіння населення. По-четверте, трудова імміграція. По-п'яте, низький рівень участі жінок у робочій силі» [61]. Цей факт підтверджує статистика рівня безробіття – станом на 12 березня 2020 року офіційно зареєстровано 361 тис. громадян.

Проте слід відмітити, що такі тенденції існували на вітчизняному ринку праці і до пандемії. А криза, пов'язаної із COVID19 натиснула на рушійні

важелі, що призвели до таких проблем як: зменшення реальної зайнятості в Україні, зростання безробіття в Україні, зменшення кількості українців-заробітчан) за кордоном, зниження доходів українського населення від продажу праці та самозайнятості [10].

Однак така ситуація виникла не через зміни кон'юнктури ринку, а через дії національної влади, яка ввела карантинні обмеження. Наслідки цих дій такі:

1. У зв'язку з пандемією коронавірусу з березня 2020 р. значно зросла частка зареєстрованого безробіття.
2. Постраждали не лише підприємства, які вимушені були зупинити роботу чи скоротили кількість робочих місць.
3. Значна частина українських трудових мігрантів повернулися із-за кордону додому й стали на облік у центри зайнятості [8, с. 77].

Динаміку зміни рівня безробіття за 2010-2021 рр. наведено на рис. 2.12.

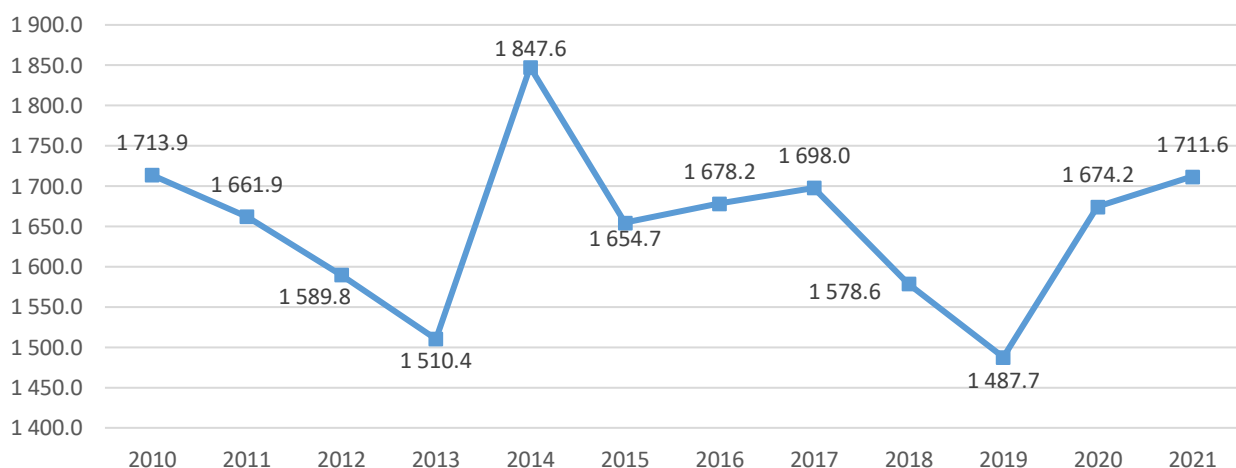


Рис. 2.12. Динаміка зміни чисельності безробітного населення у віці 15-70 років в Україні за 2010-2021 рр., тис. осіб [36]

2021 рік можна охарактеризувати як період адаптації українського бізнесу до нових умов праці. Бізнес протягом року навчився працювати в умовах локдауну та гібридного формату, став більш гнучким. Цей рік вплинув і на компанії, і на працівників. Відбулися трансформації в ключових сферах.

Так, за 2021 рік в Україні зафіксовано рекордне зростання кількості ФОПів. Згідно з даними Опендатабот [20], за кількість ФОПів збільшилась майже на 85 тисяч (Додаток Л). Темп реєстрацій нових підприємців перекивав

закриття старих ФОПів навіть під час карантинних локдаунів та протестних рухів, спрямованих проти запровадження касових апаратів та інших заходів фіскалізації.

Динаміка зміни кількості вакансій демонструє, як відбувалася адаптація компаній до нових умов. На початку 2021 року роботодавці не відкривали нові робочі місця та майже не шукали новий персонал. Порівняно з аналогічним періодом 2020 року кількість вакансій значно знизилася. У січні обсяг пропозицій роботи знизився майже на третину, в лютому бізнес почав потроху реанімуватися та повертатися до звичного режиму функціонуванням [44].

З березня 2021 року бачимо позитивну динаміку в прирості нових вакансій. Пошук персоналу активізувався та протягом року показав приріст більше, ніж у два рази (рис. 2.13).

2020			2021
15 561	Січень	33% ↓	10 413
16 336	Лютий	13% ↓	14 242
14 867	Березень	31% ↑	19 504
12 648	Квітень	69% ↑	21 397
11 973	Травень	106% ↑	24 648
12 213	Червень	133% ↑	28 408
11 953	Липень	166% ↑	31 816
11 813	Серпень	170% ↑	31 894
12 646	Вересень	168% ↑	33 929
13 202	Жовтень	160% ↑	34 301
13 955	Листопад	174% ↑	38 189
12 997	Грудень	194% ↑	38 221
13 350	Середнє за рік	104% ↑	27 248

Рис. 2.13. Динаміка вакансій в Україні в середньому за 2021 рік [44]

Варто зауважити, що така динаміка зміни вакансій не означає лише розвиток бізнесу та відкриття нових робочих місць, яких не було до цього періоду. Крім цього підприємства активно шукали нових співробітників шукали й на заміну тим, хто звільнився.

У період локдауну люди зрозуміли, що робота може бути не лише в офісі. І значній частині працівників це сподобалося. Люди почали активніше шукати більш комфортну для себе роботу. Першою причиною звільнення та пошуку роботи, як і раніше, залишався розмір заробітної плати. Але умови праці зайняли другу позицію та набули більшого значення.

На початку активної фази вторгнення росії в Україну наприкінці лютого 2022 року кількість пропозицій роботи миттєво впала на 57,5%. Продовжує вона знижуватись і нині. Станом на середину грудня 2022 року кількість вакансій складає близько 26,5% від довоєнного часу [33].

Війна призвела до збільшення ризиків і невизначеності, створила умови, що перешкоджають вільному переміщенню факторів виробництва, особливо робочої сили, призводять до руйнування системи ринку праці та зниження його ефективності. Економічні проблеми в поєднанні з масовими внутрішніми переміщеннями та потоками біженців призвели до масової втрати роботи та доходів. Основними негативними соціальними наслідками війни стали зростання безробіття, соціальна ізоляція, гендерна нерівність, дискримінація на робочому місці, в тому числі серед молоді, та поширення бідності.

Станом на 1 грудня 2022 р., в середньому по Україні, на одне вільне робоче місце претендувало 7 безробітних (на 1 листопада 2021 р. — 4 особи) (рис. 2.14).

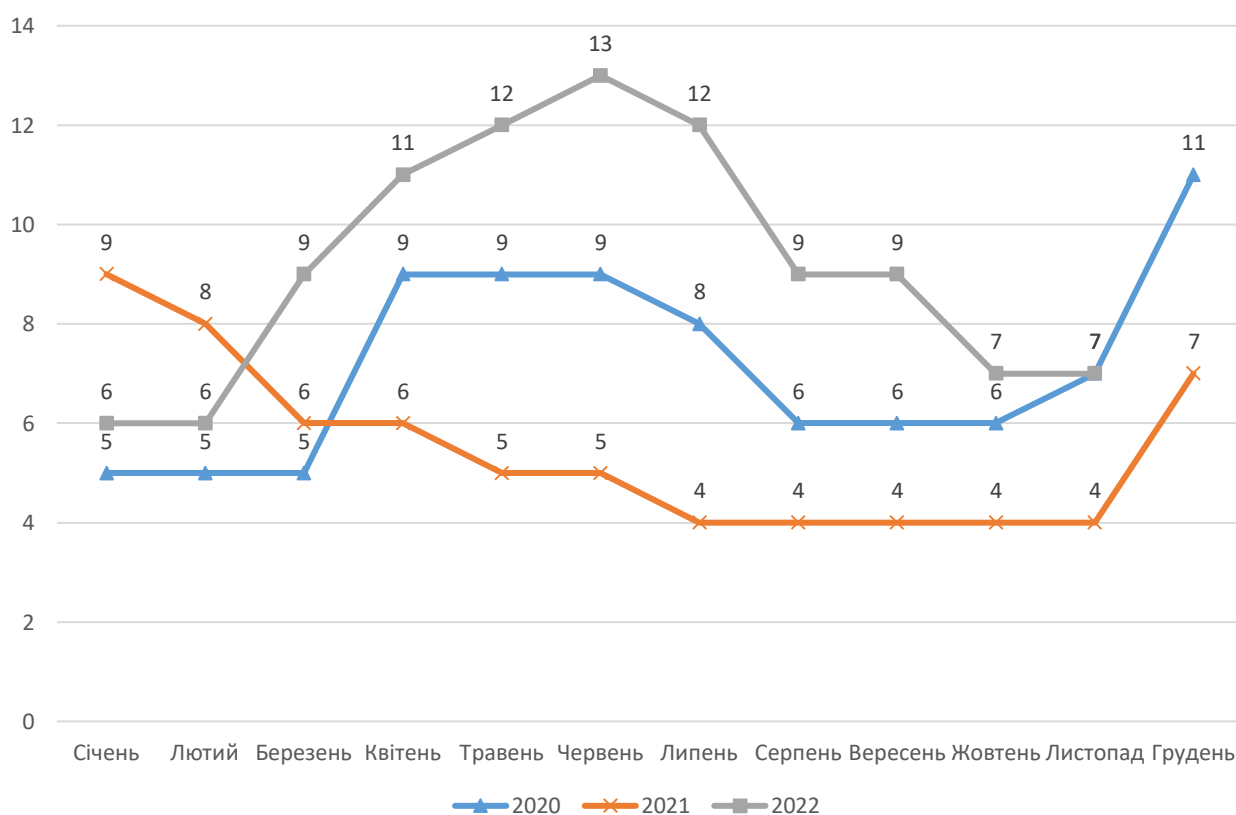


Рис. 2.14. Кількість претендентів на 1 вакансію в Україні за 2020-2022 рр., станом на кінець місяця, осіб [35]

Останні дані Державної служби статистики України датуються кінцем 2021 р., коли статус офіційного безробітного мали 10,3% працездатного населення у віці від 15 до 70 років (1,7 млн. осіб). Дані Державної служби зайнятості дещо відрізняються від даних Державної служби статистики України [36]. Проте останні дані від Державної служби зайнятості датуються листопадом 2022 року (Додаток М). Так, за даними Державної служби зайнятості [35], станом на кінець листопада 2022 р. зареєстровано менше безробітних, ніж у попередні роки. Протягом січня-листопада 2022 р. в Державній службі зайнятості кількість зареєстрованих безробітних становила майже 839,1 тис., що на 24,4% менше, ніж у відповідний період 2021 р.

Однак у статистиці не враховуються ті, хто був змушений припинити підприємницьку діяльність, і тих, кого формально не звільнили, а просто відправили у відпустку за власний рахунок. Багато безробітних виїхали за кордон, знялися з обліку центрів зайнятості, а деякі підписали контракти з ЗСУ. Ситуацію ускладнює щоденна зміна статистики щодо внутрішньо переміщених осіб.

Внутрішньо переміщені особи з Харківської, Дніпропетровської, Донецької та Луганської областей масово прямують до центральної України. Багато з них повністю втратили засоби до існування і тому були змушені шукати хоч якусь роботу. Але невеликих населених пункти не мають достатньої кількості вакансій, щоб вмістити стільки людей, внаслідок чого зростає місцеве безробіття [40].

Такий же дисбаланс спостерігався через вимушену міграцію українців до країн Європи та мобілізацію. Біженцями та переселенцями стали не лише наймані трудові ресурси, але й самозайняті представники малого та середнього бізнесу. Через це до країн ЄС емігрувало чимало фахівців побутової сфери послуг – перукарів, косметологів, майстрів манікюру тощо. За рік війни деякі заснували власний бізнес у країнах перебування. У регіонах України, де велися активні бойові дії (на відміну від регіонів, де бойових дій не було, і економічне життя майже повернулося на довоєнний рівень), особливо в Харківській,

Запорізькій, Донецькій та Луганській областях, малі та середні підприємства майже не працюють і невідомо, коли матимуть змогу відновити свою діяльність.

Нинішня хвиля біженців характеризується великою кількістю жінок-підприємців. Для багатьох галузей це буде величезна втрата. На жаль, наразі немає даних та досліджень щодо кількості жінок-підприємців, які тимчасово виїхали з країни внаслідок бойових дій. Проте, за результати опитування, що проводилося соціологічною службою Центру Разумкова [40] на пунктах пропуску через державний кордон України у Закарпатській області (пункти пропуску Ужгород, Малий Березний та Чоп (Тиса) можна скласти приблизний портрет українського біженця (Додаток Н).

Так, переважна більшість біженців (83%) – жінки, чоловіків лише 17%. Найбільшу групу біженців становлять жінки віком від 30 до 39 років (37%), 26% - жінки віком від 40 до 49 років, тобто особи працездатного віку. Жінки, які виїхали за кордон, здебільшого отримали вищу освіту або не закінчили вищу (76%), середню спеціальну – 18%, середню – лише 6%. Найбільш репрезентативними соціальними групами є висококваліфіковані спеціалісти (26%), підприємці (20%) та кваліфіковані робітники (17%). Більше половини тих, хто виїхав за кордон у зв'язку з бойовими діями, становили жителі східних і південних регіонів країни (51,5%), причому найбільше у східному регіоні – харків'яни (19%), а серед жителів центрального – 45%. області (в т.ч. (31% – жителі Києва та Київської області), лише 4% – жителі Західного регіону.

До початку повномасштабного військового вторгнення Україна була відома як один із найбільших центрів підготовки ІТ-спеціалістів у світі, і такі міжнародні гіганти, як Apple, Google і Microsoft, залюбки наймали українських програмістів, враховуючи їхній високий рівень знань [40].

Враховуючи це, а також той беззаперечний факт, що світ праці швидко розвивається та змінюється, єдиний спосіб уникнути неминучого «переміщення» робочих місць, пов'язаного з цифровізацією, — це зробити акцент на навчанні та набутті навичок, що забезпечать безперешкодний доступ до інноваційних сервісів (Додаток П) [38], а також таких, які неможливо автоматизувати.

Освітня платформа Coursera опублікувала Global Skills Report за 2022 рік, в якому аналізуються тенденції перенавчання в понад 102 країнах світу. Згідно з дослідженням, «українці є одними з найкращих працівників у світі: за шкалою загальної кваліфікації їм вдається посісти 21 місце, випередивши Великобританію, Грузію, Угорщину, Іспанію та країни Балтії» [69] (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Місце України у світовому рейтингу компетенцій у різних сферах, %
необхідних компетенцій [69]

Рейтинг	Країна	Бізнес	Технології	Дані
1	Швейцарія	99	94	97
2	Данія	94	97	97
3	Індонезія	30	100	100
4	Бельгія	98	89	90
5	Сінгапур	90	95	82
6	Японія	67	98	91
7	Нідерланди	82	90	93
8	Швейцарія	81	97	94
9	Німеччина	92	85	88
10	Болгарія	80	86	95
20	Польща	41	92	80
21	Україна	21	93	81

Крім того, Україна посіла 8 сходинку за рівнем технічної майстерності (у галузі штучного інтелекту, розробці сайтів, дизайні та проектуванні інтерфейсів, кібербезпеці, хмарних обчислень, Інтернет речей, мови програмування JavaScript).

Враховуючи світові тенденції зміни професійної орієнтації на ринку праці, в найближчому майбутньому в Україні слід очікувати появу нових професій, окрім ІТ-спеціалістів, наприклад: будівельники розумних доріг (тобто доріг, які обладнані технологічними інструментами та у взаємодії із навколишнім середовищем здатні підтримувати безпечне та ефективне транспортне сполучення. Такі дороги поєднують фізичну інфраструктуру (наприклад, датчики, сонячні батареї, інженерні конструкції) з програмною інфраструктурою (наприклад, штучний інтелект)), ІТ-лікарі, проектувальники роботів. Найперспективнішими професіями в найближчому майбутньому можуть бути спеціалісти з машинного навчання, архітектори хмарних систем,

дизайнери VR (віртуальної реальності), архітектори будинків з нульовим енергоспоживанням, тобто таких, які здатні виробляти енергію у більшому обсязі, ніж споживають. Ці фахівці повинні мати знання не лише в будівельній інженерії, а й у енергоаудиті [38].

Внаслідок відмови країн ЄС та України від російських енергоресурсів особливого розвитку отримують власні проекти у сфері видобутку газу, нафтопереробки, особливо у сфері відновлюваної енергетики відповідно до Європейського зеленого курсу. Тож експерти у сфері альтернативної енергетики та енергоефективності будуть користуватися неабияким попитом на світовому ринку праці, враховуючи світовий тренд до сталого низьковуглецевого розвитку. Найбільший попит очікується на спеціалістів з вітрової, сонячної та водневої енергетики, які спеціалізуються на проектуванні, монтажі, обслуговуванні та ремонті установок.

Дивлячись на зміну робочих місць у світовій енергетичній галузі, галузь відновлюваної енергетики наразі є найпопулярнішою галуззю енергетики. Згідно з опитуванням Statista у 2021 році, 55% працівників енергетики та 52% працівників нафтогазової галузі розглянули б можливість переходу на відновлювані джерела енергії, якби у них найближчим часом з'явилася можливість змінити професійний розвиток в енергетиці (рис. 2.15).

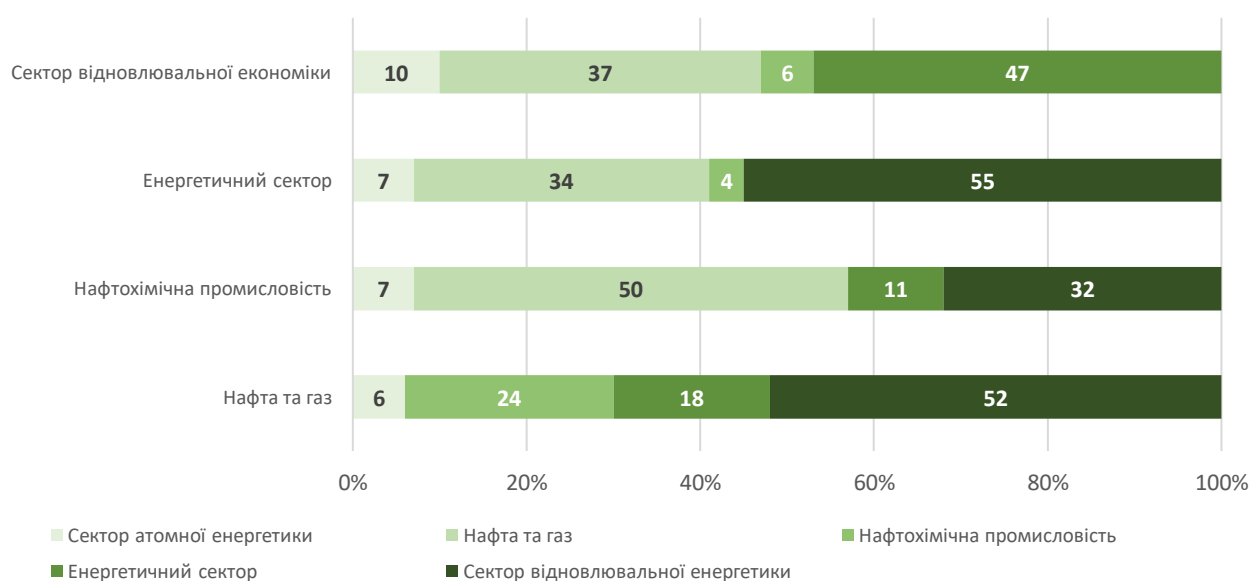


Рис. 2.15. Бажаний сектор енергетики у разі зміни кар'єри в енергетичній галузі у світі у 2021 р. за поточним сегментом зайнятості, % [85]

Політика, зосереджена виключно на економічному відновленні, допомогла б створити деякі робочі місця, але рівень і характер безробіття під час післявоєнного відновлення потребуватимуть багаторівневої відповіді. Після війни Україна повинна за можливістю відновити базові умови для функціонування ринку праці, подолавши обмеження, пов'язані з освітою, перепідготовкою та наданням матеріальної підтримки, враховуючи потреби інвалідів, вдів, демобілізованих учасників бойових дій та молоді. При цьому дуже важливо брати до уваги зростаючу вразливість людей і психосоціальні проблеми, а також потребу в навичках, необхідних для національної реконструкції та відновлення.

У разі неприйняття відповідних рішень значна втрата робочої сили може стати перешкодою для відновлення та розвитку країни. Тому розвиток ринку праці є однією з нагальних потреб післявоєнної відбудови, а забезпечення робочими місцями має бути невід'ємним напрямом соціальної політики країни після здобуття перемоги.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Проблеми світового ринку праці та напрями їх усунення в умовах нестабільності

З кожним роком інформаційно-комунікаційні (цифрові) технології (ІКТ) стають все більш популярними в усіх сферах життя. Їх активна інтеграція в економічний сектор, безсумнівно, сприяє економічному зростанню та соціальному розвитку. Сьогодні дедалі більш актуальним стає питання цифровізації економіки, що характеризується розвитком електронного інформаційного середовища та новітніх технологій.

Основною метою цифровізації економіки є забезпечення необхідного доступу до послуг та інформації на основі ІКТ. Цифровізацію слід розглядати як засіб, який сприяє стимулюванню та розвитку соціальної відкритості інформації. Адже це є одним із основних факторів підвищення продуктивності праці, економічного зростання та конкурентоспроможності національних господарських суб'єктів, створення нових робочих місць, подолання бідності та соціальної нерівності [17].

Основними наслідками впливу ІКТ на ринки праці та підприємницьку активність є:

- у цифровій економіці ефективність взаємодії між працівниками та роботодавцями (а також клієнтами та підрядниками) більше не залежить від їх місцезнаходження;
- цифрова економіка змінила жорсткі вимоги до тривалості часу роботи та відпочинку методів та створила умови для гнучкого використання людського капіталу.
- послаблюється роль місця розташування як чинника індивідуального попиту та пропозиції на ринку праці [39, с. 90].

Стрімкий розвиток цифровізації стає джерелом не лише нових можливостей, але й серйозних загроз і проблем для всіх верств населення. Так, у

доповіді, наданій ОЕСР для головування Німеччини в «Групі двадцяти», наголошується: «... цифрові технології можуть мати деструктивний характер, що в майбутньому негативно позначиться на продуктивності, зайнятості і добробуті ... ці технології також можуть витіснити з ринку праці працівників і посилити диспропорції в рівні їх доступності та використання, що призведе до формування нового цифрового розриву і зростання нерівності» [75].

ООН також визнає цифровізацію як «одну з чотирьох головних небезпек, що загрожують людству» [17] (Додаток Р).

В умовах цифровізації економіки вплив технологій на трудову сферу значну привертає значну увагу науковців. Як зазначалося в попередньому розділі, однією з сучасних тенденцій сучасного світового ринку праці, зокрема, зумовлених цифровізацією, є поширення нестандартних форм праці. За визначенням Міжнародної організації праці «до нестандартних форм зайнятості належать: тимчасова, неповна, тимчасова агентська зайнятість та множинні трудові відносини, замасковані трудові відносини» [91].

Аналіз і дослідження показують, що значна частина зайнятого населення МСП не має нічого спільного з офіційною економікою і може бути названа «неформальною зайнятістю». Його головною ознакою є соціальна незахищеність і обмежений доступ до ринків праці та капіталу, соціального страхування та правового захисту.

Неформальна зайнятість у широкому розумінні прирівнюється до торгово-економічної, фінансової чи професійної діяльності, яка «здійснюється з порушенням законодавства, особливо з приховуванням доходів без: заснування бізнесу, отримання ліцензії, офіційної реєстрації, реєстрації фактичної кількості працівників або фактично виробленої ними продукції» [76, с. 284– 285].

Сьогодні неформальна зайнятість поширюється по всьому світу. Як свідчать дані Додатку С [71], жоден регіон чи країна світу, незалежно від рівня економічного розвитку, не подолали неформальну зайнятість.

Цей факт дозволяє розглядати його як якусь нову норму на сучасному глобальному ринку праці, зважаючи на те, що неформальний сектор ринку праці протягом тривалого часу вважався відносно тимчасовим перехідним явищем,

вплив якого планується мінімізувати за допомогою технологічних змін. Однак такі очікування виявилися помилковими. Незважаючи на певні успіхи у збільшенні офіційного рівня зайнятості в деяких країнах Латинської Америки та інших країнах, експерти прогнозують, що розвиток неформальної зайнятості та її перехід до нормалізації в глобальному масштабі в майбутньому лише посилюватиметься. В основному, це пов'язано з галузевим і регіональним характером незадекларованих робочих місць і впливом інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) і структурними змінами.

На думку експертів, неофіційна зайнятість може стати невід'ємною частиною світової економіки – « новою нормою ». А це, крім системних ризиків, може викликати наступні макроекономічні чинники: структурну деградацію економіки, демографічні обмеження економічного зростання в довгостроковому періоді, серйозні дисбаланси між професійною пропозицією та попитом; нерегулярність нестандартних форм зайнятості; відсутність гідної роботи [24].

Вважаємо за доцільне виділити соціальні ризики зазначеного процесу. До них належать: недостатнє інвестування в людський капітал; серйозний дисбаланс між ринками праці та освіти країни; неефективність соціальних ліфтів. Людський капітал формується та розвивається за допомогою інвестицій в освіту, системи охорони здоров'я, культурні цінності, наукові розробки тощо. В умовах неофіційної зайнятості інвестиції фактично є мінімальними або близькими до них, що гарантує набуття лише основних навичок. Наслідком цього є зниження трудового потенціалу країни та збільшення професійно-кваліфікаційного розриву між учасниками ринку праці. Впровадження цифрових технологій на робочих місцях створює ще один розрив — цифровий розрив, або нерівний доступ працівників до цифрових навичок. Подолання професійної кваліфікації та цифрового розриву стане можливим лише за умови збільшення освітніх інвестицій у людський капітал разом із реформуванням системи освіти.

Відмінності між національними ринками праці та освіти слід розглядати з трьох ракурсів:

1. По-перше, навички, якими володіють студенти коледжів і університетів, не відповідають вимогам і потребам основної маси підприємств.

Головною проблемою є неефективна співпраця навчальних закладів та бізнесу у виробленні спільного бачення щодо реалізації знань і навичок здобувачів вищої та професійної освіти. Вирішення цієї проблеми полягає не лише у побудові партнерських стосунків, а й вимагає зміни способу навчання студентів та учнів початкових класів. Окрім отримання відповідних навичок у навчальних закладах, важливо навчити студентів креативно мислити та приймати нестандартні рішення в умовах цифрової економіки. [1].

2. По-друге, ще однією проблемою є застаріла та неефективна система навчання персоналу. Внаслідок поширення цифрових технологій відбувається швидке старіння навичок персоналу, тому виникає необхідність запровадити відповідні актуальні програми навчання.

Керівники компаній називають брак професіоналів із необхідними цифровими навичками головною загрозою для зростання, вони погоджуються, що перекваліфікація (підвищення кваліфікації) є найкращим способом усунути цю нестачу. Хоча опитування PwC серед керівників найбільших компаній світу показує, що бізнес-лідери не досягли значного прогресу у вирішенні цієї проблеми. Лише 18% керівників компаній вказали, що вони досягли «значного прогресу» в розробці плану кар'єрного розвитку (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Результати опитування «Якого прогресу досягла ваша організація у створенні програми підвищення кваліфікації, яка розробляє поєднання м'яких, технічних та цифрових навичок?», % [79]

Подібні настрої відображені у відповідях співробітників компанії. 77% із 22 тис. працівників у всьому світі стверджують, що хочуть отримати нові навички або перекваліфікуватися, проте лише 33% вважають, що вони мають можливість розвивати цифрові навички поза своїми звичайними обов'язками [79].

3. По-третє, старіння робочої сили в компаніях спричиняють вікові розриви. Молодші за віком співробітники навчаються цифровим технологіям швидше, ніж старші колеги, що призводить до змін у професійній та віковій структурі персоналу компанії. Проте цей процес може призвести до втрати цінного багаторічного досвіду внаслідок того, що старші працівники масово вийдуть на пенсію. Одним із рішень цієї проблеми є оцифрування цього досвіду в програмному забезпеченні [78]. Саме тому зростає необхідність постійно вдосконалювати цифрові навички співробітників. Навчальні заклади можуть стати хабами цифрової освіти та співпрацювати з бізнесом з цього приводу.

Наступною великою загрозою, яку створює цифровізація ринку праці, є посилення цінової конкуренції на ринку праці. З одного боку, маргінальні працівники, які мають приблизно такий самий рівень стажу, як і працівники центру, виграють від цінової конкуренції, оскільки вони готові працювати за нижчу зарплату. Інтернет-технології дозволяють працівникам виходити на ринок навіть із бідніших регіонів світу, що фактично провокує цінову війну. Крім того, на ринках праці, де існує цінова конкуренція, послуги перш за все надають відносно низькокваліфіковані працівники, робочі місця яких згодом легко замінюють технологіями, оскільки роботодавці прагнуть знизити витрати на робочу силу. Так відбувається, наприклад, на ринку послуг зі створення веб-сайтів, де стандартна робота веб-програмістів поступово витісняється готовими рішеннями (системами CMS, системами керування контентом тощо). Використовуючи такі системи, звичайні досвідчені користувачі можуть швидко створювати сайти значної складності без залучення ІТ-спеціалістів (створення CMS-систем вже вимагає високої кваліфікації творчої роботи, тому попит на таких фахівців буде тільки рости) [39, с. 108].

Впровадження та активний розвиток передових цифрових технологій суттєво впливає на економічне зростання підприємств, держави та світу загалом. Проте в той самий час такі технології спричиняють певні ризики внаслідок їх використання. Наприклад, використання такої передової технології як штучний інтелекту, що спроможна забезпечити отримання майбутніх вигод від обробки та аналізу даних, може призвести до неконтрольованих наслідків, до яких можна віднести: підвищення рівня безробіття серед населення внаслідок суттєвої роботизації, зростання соціальної напруженості, тотальне спостереження за населенням, можливий витік інформації, зростання соціальної нерівності внаслідок втрати попиту на ринку трудових ресурсів на окремі професії та багато інших.

Зрозуміло, що автоматизація прискорює більшість процесів і дозволяє виключити типові людські помилки, але разом з тим автоматизація принесе більше користі, зближуючи бізнес та клієнтів. Тобто мова йде про збалансовані відносини між цифровими технологіями та людиною. Відповідно до даних проведеного Масачусетським технологічним інститутом (MIT) і консалтинговою групою Boston Consulting Group (BCG) опитування усього лише не більше 40% компаній, що використовують штучний у своєму бізнесі, змогли отримати реальний прибуток [39, с.104].

Попри збільшення чисельності користувачів глобальної мережі Інтернет у світі, понад 3 млрд. людей по всьому світу не мають доступу до цієї мережі. В результаті цього поглиблюється нерівність у доступі до соціальних, економічних, освітніх, культурних та інших внаслідок нерівномірного доступу до ІКТ. Пандемія COVID-19 внаслідок швидкого розвитку електронної комерції, онлайн-освіти, цифрової медицини та віддаленої роботи, надаючи величезні переваги суспільству. Проте в той же час вона спричинила посилення цифрової нерівності та поглиблення цифрових розривів. У рамках проведеного дослідження глобальних ризиків експерти Всесвітнього економічного форуму експерти назвали цифрову нерівність критичною загрозою для світу на найближчі роки та включили її до семи найбільш можливих довгострокових ризиків всього людства [88].

Проблема «цифрової нерівності» має неочікуваний великий резонанс у всьому світі. Різні аналітики висловлюють протилежні точки зору. Деякі експерти вважають «цифрову нерівність» однією з глобальних загроз, з якою стикаються держави та суспільства в інформаційну епоху. Інші ж, навпаки, вважають цю проблему надуманою, що сприяє подальшому збагаченню комп'ютерних і телекомунікаційних компаній. Проте усі сходяться на думці, що необхідна розробка практичних рекомендацій щодо подолання «цифрової нерівності» як на міжнародному рівні, так і всередині окремих країн.

Очевидним фактом є те, що «цифрова нерівність» призводить до нижчої якості життя: люди відчують зменшення можливостей, зниження якості охорони здоров'я та освіти. Однак «цифрову нерівність» можна вважати похідною від інших нерівностей, яка одночасно поглиблює інші історично попередні нерівності. Через це країни, які не сприятимуть інтеграції інформаційних технологій у всі сфери життя суспільства, втратять конкурентоспроможність у світовій економіці. [39, с. 105].

Істотним ризиком глобальної цифровізації є зростання кіберзлочинності та кібератак. Маються на увазі різні за масштабом процеси: починаючи від крадіжки персональних даних, коштів із рахунків, незаконне збирання конфіденційної або комерційної інформації, закінчуючи складними атаками управління глобальних ланцюгів поставок. Сучасною формою кіберзлочинності є злочини, пов'язані з криптовалютою, та атаки на віртуальні цінності блокчейну. В цілому, тенденція до кіберзагроз продовжує зростати, оскільки щодня кількість компанії та людей, які працюють та задовольняють свої повсякденні потреби в глобальній мережі Інтернет, збільшується. За даними Всесвітнього економічного форуму, кібератаки належать до п'яти головних глобальних небезпек усього людства поряд з природними катастрофами та проблемою зміни клімату. Останніми роками кіберзлочинність зросла в десятки разів, а загальні збитки від кіберзлочинів найближчим часом досягнуть 6 трлн. дол. США [73].

Експерти також стверджують, що основним мотивом кібератак є фінансова вигода. З метою фінансової наживи здійснюється 86% усіх кібератак в світі. Другим значимим мотивом є державне шпигунство. В галузевому розрізі

основні ризики кібератаки характерні для фінансово-кредитних організацій, інженерних та телекомунікаційних компаній. Проте слід врахувати, що вже зараз досить актуальною є загроза практично для всіх галузей через постійну зміну виду та форм кіберзагроз.

Цифровізація може мати величезний вплив на людство, але якщо переваги не будуть розподілені рівномірно, ми можемо опинитися в суспільстві з найбільшим розшаруванням планети в історії. Сьогодні лише кілька країн лідирують у технологічному розвитку (головним чином, це Сполучені Штати та Китай), але більшість країн навіть приблизно їх не наздоганяють. Поки що цифрова революція майже не торкнулася життя більшості людей у світі. Звіт Світового банку про глобальний розвиток показує, що «лише близько 15% жителів планети можуть дозволити собі широкосмуговий доступ до Інтернету» [17]. Країни, чия економіка базується на дешевій робочій силі, не зможуть конкурувати з лідерами та не матимуть ресурсів, щоб озброїти працівників новими навичками.

Тому для повного відображення переваг цифрових технологій реальних економічних організацій необхідний їх збалансований розвиток. Найкраще майбутнє, якщо нові технології будуть використовуватися не для окремих країн та обраних еліт, а для добробуту більшості світу.

Окрім загроз, пов'язаних із цифровізацією, слід окремо розглянути загрози для міжнародного ринку праці, пов'язані із військовою агресією російської федерації в Україні.

За статистикою ООН, станом на 10 січня 2023 року через війну за кордоном залишилися 7,97 млн громадян України. З них близько 3 мільйонів знаходяться в Росії та Білорусі, в тому числі через примусову депортацію до першої. Таким чином, в країнах Європи проживає близько 5 мільйонів українців [53].

В цілому, зростання робочої сили у вигляді українських мігрантів та їх витрати за кордоном є позитивними факторами для приймаючої економіки, хоча високий приплив мігрантів створює багато проблем, особливо для ринку праці.

У короткостроковій перспективі мігранти створюють додаткові проблеми для державних фінансів. Однак якщо вони залишаться в приймаючих країнах більше, ніж на кілька років, і стануть активними учасниками ринку праці, вплив на бюджети та економічне зростання може бути позитивним для цих країн. Переміщені особи, яким дозволено працювати та вільно пересуватися, з часом почнуть створювати відповідну додану вартість. І навпаки, нестача інвестицій приймаючої країни в людський капітал мігрантів на ранній стадії може призвести до вищих витрат у довгостроковій перспективі. У той же час, якщо мігранти повернуться до країни походження після певної адаптації, вплив на економіку приймаючої країни буде досить негативним, оскільки в довгостроковій перспективі початкові витрати не можуть бути покриті доходом від роботи.

Процес інтеграції мігрантів на ринок праці приймаючої країни займає багато часу і є особливо важким на початку. Фактори, які перешкоджають участі в робочій силі, включають мовні бар'єри, невідповідність кваліфікації та/або потребу в її підтвердженні, а також відсутність або труднощі з розміщенням у дитячих установах. З іншого боку, країни перебування більшості українців вживають активних заходів для них на ринку праці, включаючи підтримку пошуку роботи, навчання та навчання дорослих, мовні курси. У Данії, наприклад, було проведено дослідження, відповідно до яких виявлено, що вивчення данської має великий вплив на довгострокові доходи іммігрантів. Розрахункова чиста поточна вартість (NPV) навчання протягом 18 років становила 40 100 доларів США, що порівняно з вартістю навчання (приблизно 2 800 доларів США на людину) є більшим, ніж у 15 разів [53].

Крім того, змінюється структура зайнятості трудових мігрантів. Якщо середню кількість мігрантів у 2014-2017 роках становили молоді чоловіки з базовою освітою, то до 2022 року – це переважно жінки з вищою освітою, часто з дітьми. Таким чином, міграція може вплинути на інші частини ринку праці: робочі місця у сфері послуг будуть більш затребуваними, ніж фізична праця, особливо роботи на неповний робочий день із меншою кількістю нічних змін.

Проте, незважаючи на досить оптимістичні оцінки країн, у яких перебувають українці, наявні дані свідчать про те, що вимушені мігранти

помірно інтегровані у свої ринки праці. Так, якщо до початку повномасштабного вторгнення в Україні працювали 63 відсотки опитаних іммігрантів, то у вересні – лише 28 відсотків. Понад 350 тисяч українців зареєструвалися на роботу в Німеччині в червні, але менше 10% реально знайшли роботу. У Франції через мовні бар'єри та відносно невелику діаспору лише близько 15 відсотків мігрантів знайшли роботу і працюють, в Іспанії — працюють 13 відсотків із 90 тисяч працездатних українців. У Польщі, навпаки, 1,2 мільйона мігрантів отримали номер соціального страхування, близько половини з яких знайшли роботу. Проте більшість із них працюють у сферах із нижчим рівнем оплати праці – логістиці, промисловості, сільському господарстві, будівництві, готельному бізнесі – хоча значна частина з них має вищу кваліфікацію. Згідно з останнім звітом МОП, «статистика зайнятості в країнах перебування українців починає відображати їхній вплив на ринок праці, але наразі не є загрозливою» [53]. Наприклад, підрахунок мігрантів у Німеччині з червня 2022 року цілком пояснює зростання безробіття, але ознак структурних змін на ринку праці немає. У Польщі безробіття падає, незважаючи на високий рівень міграції.

Таким чином, хоча економіка цих країн отримує більше вигод у середньо- та довгостроковій перспективі завдяки активній інтеграції українців на ринку праці та в суспільстві загалом, в короткостроковій перспективі вплив на ринки праці країн-реципієнтів від припливу українських мігрантів в багатьох випадках є негативним.

Отже, швидкий розвиток цифрової економіки істотно змінює глобальне середовище та спосіб життя людини та разом з тим стає першопричиною появи нових викликів та загроз, що постають перед суспільством та вимагають їх спільного вирішення. Проведене дослідження дало можливість виділити основні ризики глобальної цифровізації для світового ринку праці, такі як, зростання неформальної зайнятості у світі, можливість зростання безробіття, кіберзлочинності та кібератак, загострення та посилення напруженості між державами, ризики від використання провідних цифрових технологій та загострення проблеми цифрової нерівності тощо.

Крім того, сучасний міжнародний ринок праці зазнає впливу війни в Україні, яку розв'язала росія. І не завжди цей вплив є позитивним. Війна росії проти України коштуватиме світу дуже дорого. Передусім вона загрожує відновленню економіки, яке лише розпочинається через два роки після пандемії. Внаслідок війни в Україні відбулася міграція населення історичного масштабу, якого не було з часів Другої світової війни. Після двох років конфлікту кількість біженців із Сирії сягнула 3 мільйонів, стільки ж покинули Україну за перші три тижні. Приплив українських біженців та російських мігрантів, особливо освічених і кваліфікованих робітників, може позитивно вплинути на внутрішній попит і, у середньостроковій перспективі, на економічне зростання через збільшення чисельності працездатного населення. Проте в короткостроковій перспективі говорити про серйозний позитивний вплив на світовий ринок праці не доводиться. За даними ОЕСР [21], лише у 2022 році витрати на українських біженців у Європі сягнули 26 мільярдів євро. Дві третини цієї суми становлять прямі витрати, пов'язані із розселення біженців. Додаткове фінансування у розмірі 9 мільярдів євро необхідно для охорони здоров'я та освіти. Але українські біженці мають потенціал, щоб дозволити ЄС та іншим розвиненим західним країнам частково компенсувати нестачу робочої сили, яка була однією з головних перешкод для відновлення світової економіки після пандемії.

3.2. Засоби покращення стану світового ринку праці та можливості їх вирішення

Перехід до інформаційного суспільства в умовах змін у комунікаційних технологіях та мотивації трудової поведінки людей передбачає істотні зміни трудових відносин, появу «дистанційних відносин» між працівниками та їх роботодавцями. Відбувається процес децентралізації трудової діяльності у часі та просторі, тобто йде процес формування гнучкого, віртуального ринку праці. Можна припустити, що з цифровою економікою збільшуватиметься частка інтелектуальної праці порівняно з традиційною фізичною працею, що дозволить

практично все ширше застосовувати не дистанційну зайнятість, а так звані нетипові види зайнятості, які стають все більш затребуваними.

Домінуючим фактором розвитку економіки знань є людський капітал, його креативне начало і талант, що виражається через нові ідеї, погляди і концепції. Креативний людський капітал, у свою чергу, знаходиться в основі креативного класу – прошарку суспільства, зайнятого в науково-технічній сфері, науці та мистецтві, результатом роботи якого є новітні продукти.

Перехід до цифрової економіки є природним процесом, який потребує модернізації зайнятості. Разом із цифровою трансформацією цифрові технології повністю змінили стан світу, в тому числі й ринок праці. Пандемія COVID-19 лише виступила каталізатором, прискорила ці процеси та. Оскільки більшість підприємств і державних установ переходять на дистанційну модель, співробітники повинні адаптуватися або набути комп'ютерної та цифрової підкованості.

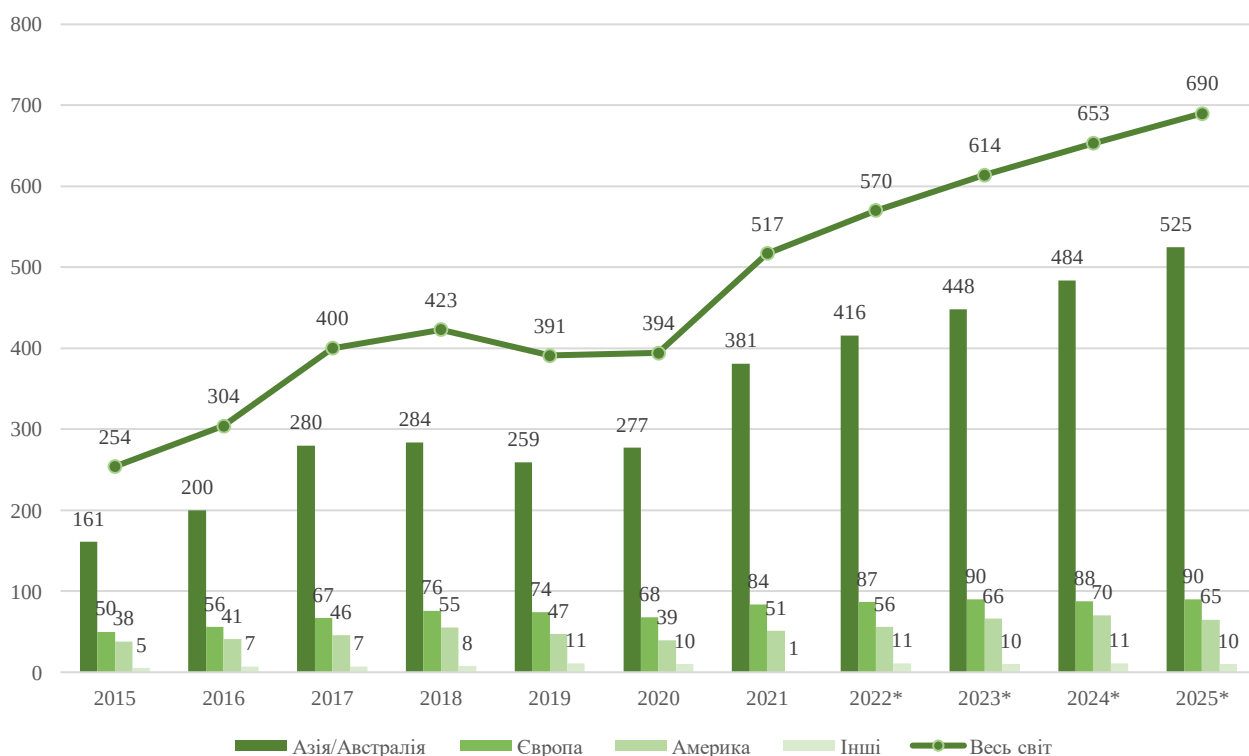
Наслідки пандемії COVID-19 довели, що, незалежно один від одного, люди можуть виробляти послуги та товари, які потрібні на ринку. Цифрові технології полегшують виробництво високоякісної та високовартісної продукції. Звичайно, для деяких професій проблема фізичної праці чи хоча б координації промислової та сільськогосподарської діяльності є актуальною, але ця проблема стане менш актуальною, ніж до епідемії.

Запровадження цифрових технологій не лише відкриває додаткові можливості для бізнесу, урядів і людей, а й породжує суттєві проблеми, виклики та ризики. Різні можливості доступу до цифрових технологій можуть вести до несправедливого розподілу благ, посилювати нерівність. Особливо це може стосуватися сільських жителів, людей з низьким рівнем освіти та професійної кваліфікації, осіб з обмеженими можливостями, а також жінок і дівчат. Також широке використання цифрових технологій та автоматизація потенційно матимуть своїм наслідком скорочення робочих місць, зростання диференціації доходів, концентрацію багатства, формування девіантної поведінки суб'єктів.

Важливою тенденцією сучасного розвитку технологій глобальної цифрової трансформації стала технологія автоматизації та робототехніки, яка все

частіше використовується не лише у процесах виробництва, але й активно проникає у суспільне життя людини, викликаючи певне занепокоєння у суспільстві.

За даними Міжнародної федерації з робототехніки, незважаючи на глобальну пандемію, загалом тенденція щодо зростання кількості встановлених роботів у світовій промисловості зберігається і для виробництва все нових і нових роботів, випуск яких в 2021 році становив 517 тисячі одиниці по всьому світу та буде зростати і надалі, сягнувши близько 700 тисяч одиниць до 2025 року [65]. З рисунка 3.2 бачимо, що з 2016-2018 роки випуск промислових роботів у світі значно пришвидшився (+40%), а в 2019 році відбулося певне падіння, що обумовлено певними зрушенням автомобільної та електричної галузей споживачів. Поступове відновлення з 2020 році певним чином обумовлене зростанням попиту на роботів майже в усіх галузях, особливо в автомобільній та галузі електроніки.



* прогноз

Рис. 3.2. Кількість встановлених промислових роботів у світі протягом 2015-2024 рр., (тис. одиниць) Примітка. Побудовано автором за даними Міжнародної федерації з робототехніки [65].

За регіональним розподілом 76% встановлених промислових роботів припадає лише на 5 держав - Китай, Японія, США, Республіка Корея та Німеччина. Без сумніву лідирує Азія на чолі з Китаєм.

Нові технології, а разом із ними комп'ютеризація і роботизація майже усіх процесів суспільного життя виводять на перший план не людей як основу трудового потенціалу, а інші компоненти. Продуктивність праці роботів та сучасних машин набагато вища за людську, вони виконують роботу швидше та краще. Це вигідніше для роботодавців, оскільки немає необхідності спілкуватися з машиною для обговорення аспектів. Треба тільки обслуговувати її і вміло нею користуватися.

Стан населення світу показує, що населення зростає і досягне 8,5 мільярдів до 2030 року [57]. Така кількість людей на планеті потребує зайнятості, адже в протилежному випадку зростатиме безробіття, а разом із ним і рівень злочинності. Якщо роботи замінять більшість людських робочих місць, роботодавцям буде невигідно залучати до роботи живих людей і платити їх заробітну плату.

Міжнародна організація праці повідомляє, що працююча молодь (віком до 24 років) ризикує втратити роботу через автоматизацію [68]. При цьому цей ризик більший, ніж у старшого покоління. У всьому світі молоді люди висловлюють стурбованість тим, що нові технології, а саме штучний інтелект і робототехніка, позбавлять їх роботи. Одним із багатьох прикладів є автоматизація робочих місць касира супермаркету.

У звіті McKinsey йдеться, що до 2030 року від 400 млн. до 800 млн. працівників у всьому світі втратять роботу. У зоні ризику продавці, охоронці, адміністратори тощо [74].

Згідно з дослідженнями, до 2024 року штучний інтелект матиме вищий рівень здібностей, ніж перекладач іноземної мови, до 2026 року штучний інтелект зможе самостійно створювати текстові твори для школярів, до 2027 року штучний інтелект зможе сам керувати вантажівками [89].

Щоб зберегти свою порівняльну перевагу, люди повинні навчитися керувати, консультуватися, приймати рішення, міркувати, спілкуватися та

взаємодіяти. Цілком логічно, що за даними Cedefop - одного із децентралізованих агентств ЄС в галузі професійної освіти та навчання - прогнозується, що в період між 2016 і 2030 роками чисельність населення Європи віком від 15 років, яке має кваліфікацію високого рівня (тобто ISCED 5 і 6, університетський ступінь, ступінь магістра, докторський ступінь або еквівалент), збільшиться приблизно на 43 мільйони [84] (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Динаміка зміни та структура чисельності населення Європи за рівнем кваліфікації у 2011-2030 рр. [84]

Рівень кваліфікації	2011	2016	2021	2026*	2030*	Приріст				
						2011-16	2016-21	2021-26	2026-30	2016-30
Чисельність, тис. осіб										
Низький	147 664	134 034	119 627	106 976	96 577	-13 630	-14 407	-12 651	-10 399	-37 457
Середній	192 534	200 104	206 194	209 765	211 268	7 570	6 090	3 571	1 503	11 164
Високий	94 660	108 328	123 373	138 646	151 168	13 668	15 045	15 273	12 522	42 840
Разом	434 858	442 466	449 194	455 387	459 013	7 608	6 728	6 193	3 626	16 547
Частка, %										
Низький	34,0	30,3	26,6	23,5	21,0	-3,7	-3,7	-3,1	-2,5	-9,3
Середній	44,3	45,2	45,9	46,1	46,0	0,9	0,7	0,2	0,0	0,8
Високий	21,8	24,5	27,5	30,4	32,9	2,7	3,0	3,0	2,5	8,5
Разом	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Кількість тих, хто має найвищу кваліфікацію на середньому рівні також очікується збільшення, але більш скромними темпами (приблизно на 11 мільйонів). Навпаки, пропорції та кількість осіб із низьким рівнем кваліфікації або без неї, за прогнозами, продовжуватимуть свою історичну тенденцію до зниження. Прогнозується, що між 2016 і 2030 роками населення Європи (ЄС-28+3) у віці 15+ з низьким рівнем кваліфікації або без неї скоротиться приблизно на 37 мільйонів [84].

Прогнозується значне збільшення загальної кількості економічно активних осіб, які мають кваліфікацію ISCED 5-8, на відміну від чисельності тих працівників, чия найвища кваліфікація знаходиться на середньому рівні (табл. 3.2).

Динаміка зміни та структура чисельності робочої сили Європи за рівнем
кваліфікації у 2011-2030 рр. [84]

Рівень кваліфікації	2011	2016	2021	2026*	2030*	Приріст				
						2011-16	2016-21	2021-26	2026-30	2016-30
Чисельність, тис. осіб										
Низький	57 007	51 956	46 690	41 483	37 477	-5 051	-5 266	-5 207	-4 006	-14 479
Середній	119 617	121 406	120 373	117 571	114 632	1 789	-1 033	-2 802	-2 939	-6 774
Високий	69 919	79 432	88 247	96 432	103 124	9 513	8 815	8 185	6 692	23 692
Разом	246 543	252 794	255 310	255 486	255 233	6 251	2 516	176	-253	2 439
Частка, %										
Низький	13,1	11,7	10,4	9,1	8,2	-1,4	-1,3	-1,3	-0,9	-3,6
Середній	27,5	27,4	26,8	25,8	25,0	-0,1	-0,6	-1,0	-0,8	-2,5
Високий	16,1	18,0	19,6	21,2	22,5	1,9	1,7	1,5	1,3	4,5
Разом	56,7	57,1	56,8	56,1	55,6	0,4	-0,3	-0,7	-0,5	-1,5

Очікується, що перші зростуть приблизно на 24 мільйони між 2016 і 2030 роками, тоді як кількість тих, хто має найвищу кваліфікацію на середньому рівні, за прогнозами, зменшиться приблизно на 6,8 мільйонів. Кількість осіб віком від 15 років, які отримають кваліфікацію середнього рівня, ймовірно, буде набагато вищою, але багато з них потім отримають кваліфікацію ще вищого рівня. Прогнозується, що кількість економічно активної робочої сили старше 15 років без або з низькою кваліфікацією скоротиться приблизно на 14 мільйонів. Близько 25% робочої сили матиме середню кваліфікацію (як найвищу кваліфікацію) до 2030 року, що є невеликим падінням порівняно з їх часткою в 27,4% у 2016 році.

В цих умовах зростає актуальність вдосконалення якісної освіти та постійного підвищення кваліфікації активної частини населення світу. Сьогодні високоякісна вища освіта та професійна підготовка визнаються міжнародним співтовариством як важливі домінуючі чинники здатності економіки створювати системи цінностей і швидко адаптуватися до мінливих умов середовища у виробничих процесах. Як зазначалося вище, нерівномірний розвиток інформаційних технологій у різних країнах призводить до того, що усі пов'язані із цим сфери суспільного та економічного розвитку також розвиваються нерівномірно. Проте у менш розвинених країнах на сьогодні є певна перевага – вони можуть адаптувати для себе провідні світові напрацювання щодо побудови

системи освіти та професійного навчання, які розвинені країни світу здобували шляхом спроб і помилок.

Аналіз світового досвіду (на прикладі Франції, Німеччини, США, Японії та інших великих економік) показує, що сфера професійно-технічної освіти має значні переваги. Тому специфіка функціонування європейської системи освіти пов'язана з виконанням окремих стратегічних документів. Протягом багатьох років міжнародні організації та їхні агентства (Міжнародна організація праці, Організація економічного співробітництва та розвитку, Європейський центр розвитку професійної освіти та навчання та ін.) сприяють підвищенню кваліфікації персоналу. Результати роботи покладено в основу керівних політичних документів міжнародної спільноти щодо руху до суспільства знань, у тому числі щодо розробки ефективної політики у сфері професійного розвитку виробничого персоналу як невід'ємної частини національних стратегій розвитку. [6, с. 64].

У Франції професійна освіта та навчання регулюється соціальними партнерами в рамках колективних національних міжгалузевих і галузевих угод та урядом відповідно до законів та інших правових документів. Національні агентства та асоційовані галузеві організації відіграють важливу роль у фінансуванні неперервної освіти. Слідуючи загальній тенденції в Європі, співробітники самі відповідають за свою кар'єру. Французьке законодавство регламентує надання працівникам тимчасової відстрочки, щоб вони могли тимчасово використовувати можливості навчання для підвищення власної якості. У середньому французькі підприємства витрачають на навчання персоналу близько 3% річного фонду заробітної плати. Це суттєві суми, враховуючи, що обов'язкові відрахування складають 1,5% для організацій від 10 та більше працівників, 0,15% – за меншої кількості працівників [6, с. 64].

У Німеччині на початку XXI ст. з'являється нова система підтримки професійно-технічної освіти та навчання. Сьогодні держава все більше залучає своїх економічних і соціальних партнерів на допомогу із метою організації спільного контролю щодо функціонування та розвитку професійно-технічної освіти та навчання, зберігаючи при цьому свою фінансову роль у цьому секторі.

Фінансування професійної підготовки виробничого персоналу в основному здійснюється трьома шляхами, зокрема:

- 1) для прибуткових підприємств – зниження податкових ставок або звільнення від податків;
- 2) за рахунок споживачів, тобто закладання витрат на навчання в продажні ціни;
- 3) інтернаціоналізація прямих і непрямих доходів під час і після закінчення навчання тощо.

Крім того, держава субсидує підприємства шляхом субсидування «навчальних місць» повністю або частково, і несе пов'язані з цим витрати на зниження або звільнення підприємств від податків [43, с. 112].

У Німеччині професійно-технічна освіта поділяється на три типи: (а) корпоративне професійне навчання (у Німеччині існує приблизно 350 професій, визнаних державою (кожна професія має правила професійного навчання), які можна опанувати як частину корпоративного професійного навчання); (б) підвищення кваліфікації; (с) перепідготовка. Таку освіту можна отримати: у бізнесі; у сфері державної служби, тобто в державному управлінні та міністерствах; у навчальних закладах і спеціальних школах, таких як школи майстерів чи професійні школи. Німеччина посідає лідируючі позиції серед європейських країн за рівнем підготовки робітничих кадрів, тому що країна має найбільш розвинену індустріальну галузь у Європі. У складі промисловості Німеччини представлені всі галузі виробництва, і, хоча нинішня тенденція у світі полягає у відході від промисловості в її класичній формі, Німеччина продовжує зосереджуватися на розвитку промислових підприємств [9].

Особливістю американської підготовки та перепідготовки працівників є те, що вона спрямована на вирішення завдання забезпечення майбутніх потреб економіки. Враховуючи це, Служба загальної зайнятості та професійного навчання США розробляє відповідні програми підготовки та перепідготовки кадрів за спеціальними напрямками з урахуванням основних показників економіки та ринку праці. Кількість осіб, які мають право на навчання, законом не обмежена. При цьому передбачено, що першочергове навчання та

перепідготовку мають право пройти безробітні, професійно-технічний персонал і працівники, які були зайняті на виробництві. Підготовка та перепідготовка кадрів здійснюється в центрах професійної освіти на базі навчальних закладів (дворічних коледжів, професійно-технічних училищ) і центрах, що діють при службах зайнятості. Бюджетні кошти федеральних, державних і місцевих органів влади використовуються для фінансування національних проектів за окремими напрямками. Крім того, персонал може пройти навчання та перепідготовку на виробництві за рахунок компанії. При цьому законодавство США не вимагає від компаній участі в навчанні співробітників, але заохочує таку діяльність через податкові пільги та відшкодування [6, с. 65].

Специфікою функціонування системи освіти Японії є те, що вона створюється в рамках ефективної структури та гнучкої системи колективної відповідальності, горизонтальних зв'язків і стимулів, функціонує в певних організаційних рамках. Основою системи професійного навчання японської компанії є концепція «гнучких співробітників»: надання можливості працівнику опанувати дві-три спеціальності з наступним професійним розвитком протягом усього життя. В Японії вважається, що дешевше перекваліфікувати працівника, ніж замінити його. Професійна освіта надається безпосередньо через систему навчання на виробництві. Японські компанії щороку витрачають 10-12% фонду оплати праці на перепідготовку співробітників. У Японії, де безперервна освіта є частиною робочого процесу, кожен зайнятий витрачає на навчання приблизно 8 годин на тиждень, 4 години за рахунок робочого часу та 4 години за рахунок власного часу [6, с. 66].

Закордонний досвід показує, що професійна підготовка кваліфікованого персоналу потребує використання різноманітних механізмів фінансування, а саме:

- державні субсидії роботодавцям на створення додаткових місць для виробничого навчання та навчання на виробництві;
- створення фондів, до яких роботодавці перераховують відсоток від фондів заробітної плати для компенсації роботодавцям частини витрат на навчання працівників;

- створення фондів освіти в рамках колективного договору, активи якого утворюються за рахунок податків на фонд оплати праці або субсидій;
- кредити на перепідготовку висококваліфікованих працівників та організацію курсів перепідготовки;
- національні субсидії на навчання, корпоративні податкові пільги тощо.

Будучи основним способом підвищення економічної та соціальної технологічної конкурентоспроможності у 21 столітті, цифровізація вимагає від урядів формувати систематичну національну політику, яка об'єктивно враховує переваги та недоліки, пов'язані з цією глобальною тенденцією. В останні роки багато країн світу почали впроваджувати національні стратегії цифрового розвитку, у тому числі: Естонія («е-Естонія», 2000 р.), Німеччина («Індустрія 4.0», 2010 р.), США («Промисловий Інтернет», 2012 р.), Сінгапур («Розумна нація», 2014 р.), Японія («Суспільство 5.0», 2016 р.) [12, с. 30].

У наведеному переліку найбільш комплексною та далекоглядною є національна стратегія Японії «Суспільство 5.0», яка розроблена під егідою японської Федерації великого бізнесу «Кейданрен» і передбачає побудову суперінтелектуального людино-центричного суспільства, що з XXI століття має прийти на зміну цифровому суспільству. За задумом розробників, японське «Суспільство 5.0» – це соціально-економічна і культурна система, яка не тільки заснована на передових цифрових технологіях (великі дані, штучний інтелект, доповнена реальність тощо), але й забезпечує розвиток науки і технологій на благо кожного члена суспільства. Стратегія «Суспільство 5.0» розширює відому концепцію «Індустрія 4.0», однак вона не обмежується лише виробничим сектором, а покликана вирішувати соціальні проблеми за допомогою інтеграції фізичного та кібернетичного простору [55, с. 5].

У числі глобальних лідерів цифровізації також виступає Європейський Союз. Ключовим компонентом ухваленої 2010 року Стратегії зростання та зайнятості ЄС «Європа 2020» стало затвердження Цифрового порядку денного для Європи (Digital Agenda for Europe), у рамках якого було запропоновано понад 100 конкретних заходів у семи сферах: Єдиний цифровий ринок; сумісність та стандарти; довіра та безпека; швидкісний і надшвидкісний доступ до Інтернету;

наукові дослідження та інновації; цифрова грамотність, навички та інклюзія; переваги ІКТ для суспільства. ЄС було ухвалено відповідні програми і плани дій з цифровізації, зокрема, щодо: охорони здоров'я (eHealth Action Plan); соціальної інклюзії та освіти (eSkills); ефективного державного управління (eGovernment Action Plan); підтримки громадського діалогу (eParticipation); інтелектуальних систем транспорту (Intelligent Transport Systems); «розумних» екологічних і енергетичних систем (Smart Grids, Smart Metering); «розумних» міст (Smart Cities); спрощення доступу до літератури (eBooks) і культурної спадщини Європи (Europeana) [12, с. 31].

У вересні 2016 р. Єврокомісія ухвалила Стратегію побудови європейського гігабітного суспільства до 2025 року, яка базується на розвитку Єдиного цифрового ринку та орієнтована на досягнення трьох основних стратегічних цілей:

- інтернет-з'єднання зі швидкістю 1 Гбіт/с для всіх основних соціально-економічних суб'єктів (шкіл, університетів, науково-дослідних центрів, лікарень, транспортних вузлів, структур державного управління, підприємств, що використовують цифрові технології тощо);
- безперебійне покриття мережею 5G усіх міських районів та основних наземних транспортних шляхів;
- доступ до інтернет-підключення зі швидкістю не нижче 100 Мбіт/с для всіх домогосподарств Євросоюзу.

Загалом реалізація об'єднаною Європою Стратегії побудови гігабітного суспільства до 2025 року має забезпечити за десятирічний період значний «цифровий прорив», у т.ч. шляхом надзвичайного прискорення обробки інформації. Окрім просування у глобальному цифровому лідерстві, ЄС також очікує на значні макроекономічні вигоди цифровізації. За прогнозними розрахунками, зробленими Глобальним інститутом McKinsey ще до початку поширення пандемії коронавірусу (COVID-19), чистий макроекономічний ефект від упровадження Євросоюзом таких проривних цифрових технологій, як штучний інтелект і передова робототехніка, полягає у прискоренні щорічного зростання ВВП ЄС-28 протягом 2017–2030 років у середньому на 1,1%.

Прогнозований сукупний ефект від упровадження зазначених технологій – це додаткове зростання обсягу ВВП ЄС-28 до 2030 року на 14,1% або на 2,2 трлн євро (у базових цінах 2017 року) [77].

Поки ЄС ще відстає у цифровому лідерстві від США і Китаю. Так, сьогодні в Європі технології штучного інтелекту впроваджують лише 5% компаній, тоді як у США – 8%. Розрив між США і ЄС за питомою вагою компаній, що використовують архітектуру великих даних і передові методи машинного навчання, становить 12 в.п., а за питомою вагою компаній, де є розумні робочі процеси, моделі когнітивних агентів і цифрова обробка мови, – понад 16 в.п. [12, с. 33].

Цифрові програми розвитку в регіоні Близького Сходу поки що слабо представлені. Значна частина наявної документації зводиться до загальних міркувань, а запропонований комплекс заходів часто носить нормативний характер без ретельного обґрунтування їх відповідності соціально-економічній ситуації в тій чи іншій країні на даний момент.

Співвідношення існуючих стратегій з економічною ситуацією в кожній країні свідчить про позитивний зворотний зв'язок: економічно розвинені, диверсифіковані країни розробляють більш об'ємні та реалістичні стратегії, тоді як країни з нижчим економічним розвитком мають більш декларативні документи без достатньої апробації на практиці та з низькою ймовірністю реального застосування. Тому для усунення технологічної та цифрової нерівності (а як наслідок – і соціальної і, в тому числі, нерівності на ринку праці), рекомендується залучати до розробки національних стратегій міжнародних консультантів з країн, що мають більший досвід, а отже, і вищий рівень розвитку цифровізації ринку праці. Стратегії мають різний ступінь зрілості залежно від того, як довго документ розробляється та використовується. Наприклад, Сполучені Штати почали комерціалізацію своєї цифрової інформаційної мережі в 1991 році, тоді як інші країни, особливо країни, що розвиваються, почали цей процес лише нещодавно. Тому логічно, що США мають більш розвинену інфраструктуру ІКТ [39, с.223].

Щодо нашої країни, то на національному рівні України визнають необхідність формування цифрової економіки, а цифрові технології розглядаються як один із ключових драйверів сталого розвитку. На відміну від інших країн, де держава відіграє провідну роль у формуванні економічних цифрових кластерів, українські експерти зазначають, що роль нашого уряду в цьому процесі не настільки важлива, а приєднання до міжнародного онлайн-бізнесу є життєво необхідним. Адже саме він призведе до поступового переходу до цифрового менеджменту, а розвиток цифрової інфраструктури є неминучим і можливим виключно завдяки міжнародним відносинам.

Незважаючи на деякі перешкоди, за останні три роки Україна має суттєві досягнення у цифровізації. Перші у світі паспорти у смартфоні, найшвидша реєстрація бізнесу – усе завдяки ініціативі «Держава в смартфоні», яку реалізує Мінцифри спільно з іншими міністерствами та міжнародними організаціями. Серед головних досягнень у розбудові цифрової країни у 2021 році є те, що Україна стала першою країною у світі, яка легалізувала електронні паспорти та прирівняла їх до паперових. Портал і додаток «Дія» вже пропонують онлайн зміну місця реєстрації, сплата податків у кілька кліків, електронні підписи на смартфонах, автоматичну реєстрацію ФОП та багато інших революційних в Україні та світі послуг [54].

Слід зазначити, що навіть така розвинена країна як США планує взяти за основу українську «Дію» для створення в інших країнах систем електронного урядування. За словами очільниці Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) Саманти Пауер, Сполучені Штати сподіваються повторити успіх застосунок електронного урядування «Дія», впровадивши у себе аналогічну програму. Також США не виключають, що інші країни також виявлять бажання адаптувати для свого використання український застосунок.

Не дивлячись на те, що застосунок має певні проблеми з кібербезпекою і конфіденційністю даних, Пауер запевнила, що ці небезпеки врахуються, а проект поки перебуває в зародковому стані [52].

Цей факт свідчить про те, що будь-яка країна може стати повноцінним учасником світового ринку праці та його цифрового середовища, а

напрацювання країни, що розвивається, може стати зразком для вдосконалення національних стратегій цифровізації найбільш розвинених країн світу.

Підводячи підсумок, слід зазначити, що цифрова трансформація економіки впливає на комп'ютеризацію та автоматизацію виробництв, сферу надання послуг та приватний бізнес. Природа ринку праці починає кардинально змінюватися: він стає віртуальним. В подальшому робітники і роботодавці зустрічатимуться здебільшого на певних інтернет-платформах, де розміщуватиметься замовлення, обиратиметься його виконавець та проводитиметься оплата за роботу.

В цих умовах трансформації зазнає не тільки ринок праці в загальному, а й взагалі саме уявлення про зайнятість працівника. Вже зараз вона залежить від умінь індивіда пристосовуватися до змінних умов праці і в подальшому ця тенденція тільки посилюватиметься. Кожен робітник повинен буде перманентно стежити за рівнем своєї затребуваності на ринку, постійно вдосконалювати свої професійні навички та вміння, здобуваючи компетенції не тільки в своїй спеціальності, а й в інших.

ВИСНОВКИ

Підводячи підсумок проведеному дослідженню структурних зміни світового ринку праці, можна зробити наступні висновки:

Світовий ринок праці - це наднаціональне утворення, де на постійній основі виступають покупці і продавці інтернаціональної робочої сили, що беруть участь у процесі відбору в рамках міждержавного регулювання попиту-пропозиції робочої сили.

В роботі розглянуто багато чинників впливу на розвиток міжнародного ринку праці. Звичайно, деякі з факторів прямо впливають на світовий ринок праці, адже він сам має істотний вплив на економічне зростання країни та її макроекономічне середовище. Однак з іншого боку, слід мати на увазі, що ринок праці знаходиться під впливом тенденцій розвитку світового господарства та певних соціально-економічних показників.

Зазначено, що в цілому, у структурі сучасного світового ринку праці можна виділити два найбільші сегменти. Перший сегмент характеризує ринок висококваліфікованих трудових ресурсів із відносно постійною зайнятістю, високим рівнем зарплати, стабільністю трудових навичок, а також досить чіткою ієрархією кваліфікації. Другий значний сегмент міжнародного ринку праці – це не дуже кваліфіковані трудові ресурси, які походять з регіонів з відносно низьким рівнем економічного розвитку. В сучасних умовах під впливом глобалізації відбуваються постійні трансформаційні зміни, що впливають на структуру глобального ринку праці, його сегменти та характеристики його розвитку.

Розглядаючи особливості формування та розвитку міжнародного ринку праці, слід зазначити такі характерні тенденції сучасного етапу розвитку людської цивілізації, як посилення соціальної орієнтації світової економіки, демократизація трудових відносин, інтернаціоналізація вимог до відтворення робочої сили, стандартизація умов життя і праці людей у різних частинах планети, розвиток та вдосконалення особистості на основі загальнолюдських цінностей.

Доведено, що міжнародно-правове регулювання міграції допомагає визначити пріоритетні завдання держави щодо міжнародної міграції робочої сили і сформувати погляд на регулювання ринкових процесів, пов'язаних з цим явищем. Постійні зміни у світовій економіці чинять вплив на інвестиції та спеціалізацію праці, докорінно змінивши ландшафт міжнародного поділу праці, спонукаючи багато урядів до розробки нових методів регулювання національних ринків праці та сектору зайнятості. При цьому координуються усі напрями політики – торговельна, конкурентна, промислова, інвестиційна, освітня, зайнятості.

Дослідження, проведене в роботі, дозволило зробити висновок, що сучасний стан світового ринку праці характеризується такими тенденціями: суттєве скорочення зайнятості та зростання безробіття внаслідок поширення світової економічної кризи; суттєва диференціація структури зайнятості за країнами світу; виникнення та поширення нестандартних форм зайнятості та самозайнятості. Усі ці тенденції на світовому ринку праці характеризуються глобальною невизначеністю та взаємозалежністю.

Визначальними факторами, які формують тенденції на світовому ринку праці, названо: цифровізація; роботизація; глобалізація з паралельною регіоналізацією; збереження культурної ідентичності в умовах інтенсифікації потоків міграції; інтеграція мігрантів у суспільства, що приймають, а також країн-донорів; загальна зміна ціннісних орієнтирів у суспільствах; зміни клімату та впровадження; старіння населення тощо. Зазначений перелік постійно змінюється, і швидкість реагування на них нині є одним з центральних питань у контексті відповіді на загальні виклики та кризові ситуації.

Аналізуючи розвиток ринку праці України з позиції глобалізації, слід відзначити, що цей вплив, головним чином, проявляється у таких напрямках, як зміни структури зайнятості населення, виникнення дисбалансу між структурою робочої сили та робочими місцями, перенесення національних виробництв до країн із більш дешевою робочою силою, зростання рівня мобільності робочої сили, зміна в структурі попиту на робочу силу, стрімка міграція висококваліфікованих спеціалістів.

Після завершення війни Україна має відновити, наскільки це можливо, основні умови функціонування ринку праці, подолавши обмеження, пов'язані з навчанням, перепідготовкою та наданням фінансової підтримки, з урахуванням потреб людей з обмеженими можливостями, вдов, демобілізованих комбатантів та молоді. Важливо буде враховувати підвищену вразливість та психосоціальні проблеми людей, попит на навички, необхідні для реконструкції та відновлення країни.

Швидкий розвиток цифрової економіки істотно змінює глобальне середовище та спосіб життя людини та разом з тим стає першопричиною появи нових викликів та загроз, що постають перед суспільством та вимагають їх спільного вирішення. Проведене дослідження дало можливість виділити основні ризики глобальної цифровізації для світового ринку праці, такі як, зростання неформальної зайнятості у світі, можливість зростання безробіття, кіберзлочинності та кібератак, загострення та посилення напруженості між державами, ризики від використання провідних цифрових технологій та загострення проблеми цифрової нерівності тощо.

Крім того, сучасний міжнародний ринок праці зазнає впливу війни в Україні, яку розв'язала росія. І не завжди цей вплив є позитивним. Війна росії проти України коштуватиме світу дуже дорого. Передусім вона загрожує відновленню економіки, яке лише розпочинається через два роки після пандемії. Внаслідок війни в Україні відбулася міграція населення історичного масштабу, якого не було з часів Другої світової війни.

З урахуванням зазначених тенденцій розвитку світового ринку праці та ризиків, пов'язаних із цими тенденціями, в роботі запропоновано наступні шляхи стабілізації та вирівнювання «перекосів», які властиві сучасному глобальному ринку праці:

1. Посилення державного впливу на формуванні національних систем підвищення кваліфікації робочої сили. Адже для збереження своїх порівняних переваг в умовах постійної автоматизації та роботизації людям необхідно навчитися управлінню, консультуванню, прийняттю рішень, міркуванню, спілкуванню та взаємодії. В цих умовах зростає актуальність вдосконалення

якісної освіти та постійного підвищення кваліфікації активної частини населення світу.

Особливо гострою ця проблема є для країн із ризиком рівнем доходу, враховуючи недостатню розвиненість цифрових технологій в цих країнах, а також переважання в них низькокваліфікованих працівників. Як свідчить досвід провідних держав, для професійного навчання кадрів необхідно задіяти різні механізми фінансування, а саме: державні субсидії роботодавцям на створення додаткових місць для виробничого навчання та навчання на виробництві; – створення фондів, до яких роботодавці перераховують відсоток від фондів заробітної плати для компенсації роботодавцям частини витрат на навчання працівників; – створення фондів освіти в рамках колективного договору, активи якого утворюються за рахунок податків на фонд оплати праці або субсидій; – кредити на перепідготовку висококваліфікованих працівників та організацію курсів перепідготовки; – національні субсидії на навчання, корпоративні податкові пільги тощо.

2. Сучасні тенденції світового розвитку вимагають від усіх держав, яке не бажають залишатися осторонь розвитку людства, розробляти та впроваджувати стратегії цифрового розвитку. Будучи основним способом підвищення економічної та соціальної технологічної конкурентоспроможності у 21 столітті, цифровізація вимагає від урядів формулювати систематичну національну політику, яка об'єктивно враховує переваги та недоліки, пов'язані з цією глобальною тенденцією. В останні роки чимало країн світу почали впроваджувати національні стратегії цифрового розвитку. Проте якщо стратегії розвинених країн, попри деякі недоліки, цілком дієві та вже активно впроваджуються в життя, то стратегії менш розвинених країн зводяться до загальних міркувань, зафіксованих лише в документах, а пропоновані набори заходів зазвичай носять стандартний характер без серйозного обґрунтування їх відповідності соціально-економічній ситуації в конкретний момент у конкретній країні. Для усунення технологічної та цифрової нерівності (а як наслідок – і соціальної і, в тому числі, нерівності на ринку праці), рекомендується залучати до розробки національних стратегій міжнародних консультантів з країн, що

мають більший досвід, а отже, і вищий рівень розвитку цифровізації ринку праці. Підвищення рівня взаємодії між країнами може виявити значний потенціал країн, що лише тільки знаходяться на шляху до високого рівня розвитку.

Так, наприклад, не дивлячись на цілий ряд перешкод, за останні три роки Україна, яку МВФ включив Україну до групи країн Європи, які розвиваються, зробила значний прорив у цифровізації. Перші у світі паспорти у смартфоні, найшвидша реєстрація бізнесу — усе це стало можливим завдяки програмі «Держава у смартфоні», яку впроваджує Мінцифра разом із іншими міністерствами та міжнародними організаціями. Серед головних досягнень на шляху до побудови цифрової держави в 2021 році — Україна стала першою країною у світі, яка узаконила електронні паспорти й прирівняла їх до паперових. Навіть така розвинена країна як США планує взяти за основу українську «Дію» для створення в інших країнах систем електронного урядування.

Цей факт свідчить про те, що будь-яка країна може стати повноцінним учасником світового ринку праці та його цифрового середовища, а напруження країни, що розвивається, може стати зразком для вдосконалення національних стратегій цифровізації найбільш розвинених країн світу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азьмук Н. А. Сучасні виклики ринку праці при переході до цифрової економіки // Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics»,. – 2020. - №19. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://modecon.mnau.edu.ua>
2. Азьмук Н. А. Безробіття і можливості цифрової зайнятості для його зниження / Н. А. Азьмук // Економіка розвитку. - 2016. - №3. - С. 12-19.
3. Азьмук Н. Сущность, особенности и функции цифрового рынка труда / Н. Азьмук // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Економіка. – 2015. – № 5 (170). – С. 38–43.
4. Байжолова Р. Повышение эффективности государственного регулирования национального рынка труда в условиях глобализации/ Р. Байжолова // Актуальні проблеми економіки. - 2012. - №10 (136). - С. 344–352.
5. Близнюк В.В. Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання / В.В. Близнюк // Український соціум. – 2017. – №3. – С. 58–71.
6. Вапнярчук Н. М. Світовий досвід професійного розвитку персоналу / Н. М. Вапнярчук // Право та інновації. – 2020. – №2(30). – С. 63-69.
7. Вартанова О. В., Коломицева О. В. Структурні трансформації глобального ринку праці // Збірник наукових праць ЧДТУ. – 2013. – Вип. 51. – С. 48-54.
8. Водянка Л.Д., Тодорюк, С.І., Тодоріко І.М. Вплив пандемії COVID-19 на стан ринку праці в Україні та світі. Економіка та держава. 2021. - №10. - С. 74–79.
9. Ворначев А. О., Кравець Ю. І. Професійне навчання кваліфікованих робітників у країнах Європейського союзу. - Київ: Педагогічна думка, 2012. - 145 с.
10. Вплив COVID19 та карантинних обмежень на економіку України. Громадська організація «Центр прикладних досліджень» Представництво Фонду Конрада Аденауера в Україні. 2020. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.kas.de/documents/270026/8703904/>
11. Глобальна доповідь МОП «Заробітна плата у світі в 2018-2019 роках. Що ховається за гендерними розривами в оплаті праці». [Електронний ресурс] –

https://drive.google.com/file/d/1Vav2ochNPkOUW1WgpnM1_udXkNXrukzE/view.

12. Гриценко А., Бурлай Т. Вплив цифровізації на соціальний розвиток // Економічна теорія. - 2020. - №3. - С. 24–51.
13. Грішнова О.А. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу / О.А. Грішнова, О.О. Савченко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2017. – №1. – С. 8–12.
14. Давидюк Л. П. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці // Економіка: реалії часу. - 2015. - №3 (19). - С. 172–177.
15. Давор Антич Кількість фрілансерів у США рекордно зросла. Крок до нової реальності? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://freelancers.in.ua/kilkist-frilanseriv-u-ssha-rekordno-zroslo-krok-do-povoyi-realnosti-577>.
16. Дейнека Т. А. Суперечності сучасної техніко-економічної парадигми в умовах інформаційної глобалізації / Т. А. Дейнека // Економіка розвитку. – 2015. – №4 (76). – С. 13–21.
17. Доклад о мировом развитии «Цифровые дивиденды», 2016. Международный банк реконструкции и развития [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23347/210671RuSum.pdf?sequence=16>.
18. Дон О. Д. Вплив міжнародної трудової міграції на світовий ринок праці // Економіка та держава. – 2020. - №11. – С. 106-111.
19. Ємельяненко Л.М., Москвіна В.І. Трансформація сфери зайнятості в умовах цифрової економіки // Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 23–24 жовт. 2019 р. — К.: КНЕУ, 2019. — 341 с. - С. 247-249.

20. Зафіксовано рекордне зростання кількості фопів за останні 5 років [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://opendatabot.ua/analytics/fop-up-2021>.
21. Калмиков О. Як війна Росії проти України робить світ біднішим: 10 фактів та прогнозів [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-61774750#>.
22. Кисільова Т.О. Регулювання трудової міграції. Юридичний вісник України. - 2013. - №17. - С. 4.
23. Коломицева О. В. Вплив світових тенденцій на формування структурних зрушень в економіці країни. - 2010. - №2. - С. 289–294.
24. Костриця В. І., Бурлай Т. В. Неформальна та атипова зайнятість як «нова нормальність» у світі та Україні // Економіка і прогнозування. - 2019. - №1. - С. 7-34.
25. Кукуруза І. І., Ромащенко Т. І. Україна у світових процесах трудової міграції: монографія. - Черкаси: ЧНУ ім. Богдана Хмельницького, 2012. - 252 с.
26. Кульганік О.М. Формування висококваліфікованого сегменту світового ринку праці // Приазовський економічний вісник. – 2018. – Вип. 5. - С. 28-33.
27. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів ХХІ століття // Ринок праці та зайнятість населення. - 2002. - С. 41–45.
28. Майбутнє ринку праці Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>.
29. Макстон Г. У пошуках добробуту. Керування економічним розвитком для зменшення безробіття, нерівності та змін клімату / Г. Макстон, Й. Рандерс. – К.: Пабулум, 2017. – 320 с.
30. Мирошниченко Б. Населення Землі швидко старіє, не вистачає працівників. Чи готова до цього світова економіка і що чекає на Україну? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/01/26/681778>.

31. Міжнародна економіка: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / [Козак Ю. Г., Лук'яненко Д. Г., Макогон Ю. В. та ін.]; за ред. Ю. Г. Козака, Д. Г. Лук'яненко, Ю. В. Макогон. – 3-тє вид. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 560 с.
32. Міжнародний ринок праці та система регулювання трудових відносин [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://moodle.znu.edu.ua/pluginfile.php?file=/185137/mod_resource/content/1/%d0%9b%d0%b5%d0%ba%d1%86%d1%96%d1%8f%209.pdf.
33. Міроненко Т. Пропозиція впала на 57%, попит – на 16%. Як виглядає ринок праці України під час війни. Дослідження. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://forbes.ua/news/propozitsiya-vpala-na-57-popit-na-16-yak-viglyadae-rinok-pratsi-ukraini-pid-chas-viyni-doslidzhennya-15122022-10526>.
34. МОП оцінила вплив війни на ринок праці в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://finclub.net/ua/news/mop-otsiny-la-vplyv-viiny-na-rynok-pratsi-v-ukraini.html>.
35. Офіційний сайт Державного центру зайнятості. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>.
36. Офіційний сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ukrstat.gov.ua>.
37. Петренко К. В., Пігуль В. В. Особливості формування та розвитку світового ринку праці // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2015. - №12. – С. 37-42.
38. Пищуліна О. Ринок праці в Україні після війни: тенденції та прогнози. Центр Разумкова. – К., 2022. – 12 с.
39. Пищуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Центр Разумкова. – К.: Видавництво «Заповіт», 2020. - 274 с.
40. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. Центр Разумкова. – К., 2022. – 21 с.
41. Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення: Конвенція МОП № 143, 1978 р. Генеральна конференція Міжнародної організації праці. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163.

42. Про працівників-мігрантів Конвенція МОП №97 (переглянута 1949 року). Міжнародний документ від 01.07.1949р. / Генеральна конференція Міжнародної організації праці – Редакція від 24.06.1975. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_159.
43. Пуховська Л. П., Ворначев А. О., Леу С. О. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посіб. / за наук. ред. Л. П. Пуховської. - Київ: ІІТО НАПНУ, 2015. - 176 с.
44. Ринок праці у 2021 році. Підсумки у цифрах і фактах. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://eba.com.ua/rynok-pratsi-u-2021-rotsi-pidsumky-u-tsyfrah-i-fakтах>.
45. Рівень безробіття в Україні та Європі 2022 – порівняння країн [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ua.europa.jobs/art-riven-bezrobittia-w-ukraini-ta-ewropi-2022-porivniannia-krain>.
46. Світова економіка: підручник / А. С. Філіпенко, О. І. Рогач, О. І. Шнирков та ін. – 2-ге вид., стереотип. – К.: Либідь, 2001. – 582 с.
47. Світові тенденції, що змінюють світ праці вже сьогодні [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://kir.dcz.gov.ua/publikaciya/svitovi-tendenciyi-shcho-zminuyut-svit-praci-vzhe-sogodni>.
48. Сідоров В. І. Формування та розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації / В. І. Сідоров, А. В. Медова // Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. – 2014. – Т. 19. Вип. 1/1. – С. 61–65.
49. Стаканов Р. Генезис новітніх викликів глобального ринку праці // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. – 2018. – №3. – Том 29 (68). – С. 149-153.
50. Старостенко Г. Г. Теоретичні засади дослідження світового ринку праці // Причорноморські економічні студії. – 2018. – Вип. 33. – С. 16-21.
51. Столярчук Я., Поручник С. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці. Україна: аспекти ринку праці. - 2014. - №7. - С. 12–16.

52. США планує створити аналог української «Дії» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://konkurent.ua/publication/110442/csha-planue-stvoriti-analog-ukrainskoi-dii/#>.
53. Туча О., Співак І., Бондаренко О. Як хвиля вимушених мігрантів з України впливає на економіки країн Європи? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://voxukraine.org/yak-hvylya-vymushenyh-migrantiv-z-ukrayiny-vplyvaye-na-ekonomiku-krayin-yevropy>.
54. Українці найбільше довіряють програмі «Держава у смартфоні» та цифровізації — опитування «Рейтинг» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://thedigital.gov.ua/news/ukraintsi-naybilshe-doviryayut-programi-derzhava-u-smartfoni-ta-tsifrovizatsii-opituvannya-reyting>.
55. Уэмура Норицугу. Общество 5.0: взгляд MitsubishiElectric // Экономические стратегии. – 2017. – №4. – С. 2–11.
56. Цевух Ю. О. Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України: навч.-метод. посіб. / Ю. О. Цевух. – Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. – 140 с.
57. Черьомухіна О. Сучасний вимір ринку праці в умовах цифровізації // Економіка та суспільство. – 2021. – Вип. 34. – С. 134-140.
58. Шиманська О. Специфіка регулювання європейських ринків праці: досвід для України // Вісник ТНЕУ. – 2014. - №1. - С. 91-99.
59. Эсаулова И. Современные подходы к регулированию рынка труда в странах Европейского Союза / И. Эсаулова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – №8. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lawmix.ru/bux/44006>.
60. Юськів Б.М. Глобалізація і трудова міграція в Європі [Текст]: монографія / Б.М. Юськів. - Рівне: видавець О. М. Зень, 2009. – 476 с.
61. Як пандемія COVID19 змінила ринок праці в Україні. 2021. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.ukrinform.ua/rubricsociety/3104312akpandemiacovid19zminilarinok-pracivukraini.html>.

62. Agreement concerning the Relationship between the United Nations and the International Organization for Migration. United Nations, General Assembly (A/70/976), 2016. [Electronic resource]. – Mode of access: <http://undocs.org/A/70/976>.
63. Bhorat, H., Lundall, P. Employment and labour market effects of globalization: Selected issues for policy management. International Labour Office, Geneva. 2004/3. [Electronic resource]. – Mode of access: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/emp_elm/documents/publication/wcms_114330.pdf.
64. EM-DAT: The International Disaster Database [Electronic resource]. – Mode of access: www.em-dat.net.
65. Executive Summary World Robotics 2022 Industrial Robots. The International Federation of Robotics [Electronic source] – Access mode: https://ifr.org/img/worldrobotics/Executive_Summary_WR_Industrial_Robots_2022.pdf.
66. Freelance Forward Economist Report [Electronic source] – Access mode: <https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2021>
67. Global Employment Trends Brief, October 2005: Employment Impact in Pakistan of South Asia Earthquake: report / ILO (Geneva) [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_114284/lang--en/index.htm.
68. Global Employment Trends for Youth 2022 [Electronic source] – Access mode: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_853321/lang--en/index.htm
69. Global Skills Index 2021. — Coursera. [Electronic source] – Access mode: <https://pages.coursera-for-business.org/rs/748-MIV-116/images/CourseraGlobal-Skills-Report-2022.pdf>.
70. Greening Enterprises: Transforming processes and workplaces [Electronic source] – Access mode: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_861384/lang--en/index.htm.

71. Growth, economic structure and informality (2022) / Juan Chacaltana, Florence Bonnet, Juan Manuel Garcia. International Labour Organization. [Electronic source] – Access mode: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/genericdocument/wcms_849574.pdf
72. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. The Global Campaign for Ratification of the Rights of Migrants N24 (Rev.1). United Nations, New York and Geneva, 2005. [Electronic resource]. – Access mode: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000143557>.
73. Jacob F. Cybersecurity Statistics for 2021 / Fox Jacob. Cobalt. [Electronic source] – Access mode: <https://cobalt.io/blog/cybersecurity-statistics-2021>
74. Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages. [Electronic source] – Access mode: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>.
75. Key Issues for Digital Transformation in the G2. [Electronic source] – Access mode: <https://www.oecd.org/g20/key-issues-for-digital-transformation-in-the-g20.pdf>.
76. Krumplyte J., Samulevicius J. Complex Research on Undeclared Work: Theoretical Aspects and Empirical Application in Lithuania. Engineering Economics. 2010. № 21(3). P. 283–294.
77. McKinsey & Company, European Commission (February 2020). Shaping the digital transformation in Europe. Working paper: Economic potential [Electronic source] – Access mode: <https://www.mckinsey.com>.
78. Morse P.M. A look at industrial-workforce needs in 2020. 2019 Smartindustry. [Electronic source] – Access mode: <https://www.smartindustry.com/articles/2019/a-look-at-industrial-workforce-needs-in-2020>.

79. Navigating the rising tide of uncertainty. 23rd Annual Global CEO Survey [Electronic source] – Access mode: <https://store.pwc.de/en/publications/23rd-annual-global-ceo-survey-navigating-the-rising-tide-of-uncertainty>.
80. Perry M. J. Chart of the day.... or century? [Electronic source] / Mark J. Perry // American Enterprise Institute. – 2021. – Access mode: <https://cutt.ly/ccMu2kY>.
81. Report McKinsey Global Institute. The world at work: jobs pay and skills for 35 billion people. [Electronic resource]. – Access mode: http://www.mckinsey.com/insights/employment_and_growth/the_world_at_work
82. Resolutions and reports related to migration. United Nations. [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.iom.int/un-documents>.
83. Shnyrkov O. Labour migration from Ukraine under the global economic turbulence / O. Shnyrkov, V. Mazurenko, R Stakanov. // Baltic Journal of Economic Studies. – 2021. – 7 (2). – P. 240–249.
84. Skills forecast: trends and challenges to 2030. Cedefop: Publications Office of the European Union, 2018 [Electronic source] – Access mode: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cedefop.europa.eu/files/3077_en.pdf.
85. Sönnichsen N. Preferred energy sector in case of career change within the energy industry worldwide as of 2021, by current employment sector. — Statista, 9 May 2022. [Electronic source] – Access mode: <https://www.statista.com/statistics/1197275/employment-switch-preferredenergy-sector>.
86. Szmigiera M. Change in number of people in selected income tiers due to the coronavirus (COVID-19) pandemic worldwide in 2020 [Electronic source] / M. Szmigiera // Statista. – 2021. – Access mode: <https://cutt.ly/fcMiHyQ>.
87. The Global Economic Outlook During the COVID-19 Pandemic: A Changed World [Electronic source] // The World Bank. – 2020. – Access mode: <https://cutt.ly/UcMiZ0o>.
88. The Global Risks Report 2021. World Economic Forum. [Electronic source] – Access mode: https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2021.pdf

89. When Will AI Exceed Human Performance? Evidence from AI Experts. [Electronic source] – Access mode: <https://arxiv.org/abs/1705.08807>.
90. World Bank Open Data. The World Bank. [Electronic resource]. – Mode of access: <https://data.worldbank.org>.
91. World Development Indicators. (2019). The World bank. [Electronic source] – Access mode: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>
92. World Employment and Social Outlook. Trends 2022 [Electronic source] – Access mode: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang--en/index.htm.
93. World Migration Report 2022 [Electronic source] – Access mode: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
94. World Population Prospects 2022: Summary of Results [Electronic source] – Access mode: <https://reliefweb.int/report/world/world-population-prospects-2022-summary-results>.

ДОДАТКИ

Додаток А



Рис. А.1. Структурні трансформації глобального ринку праці

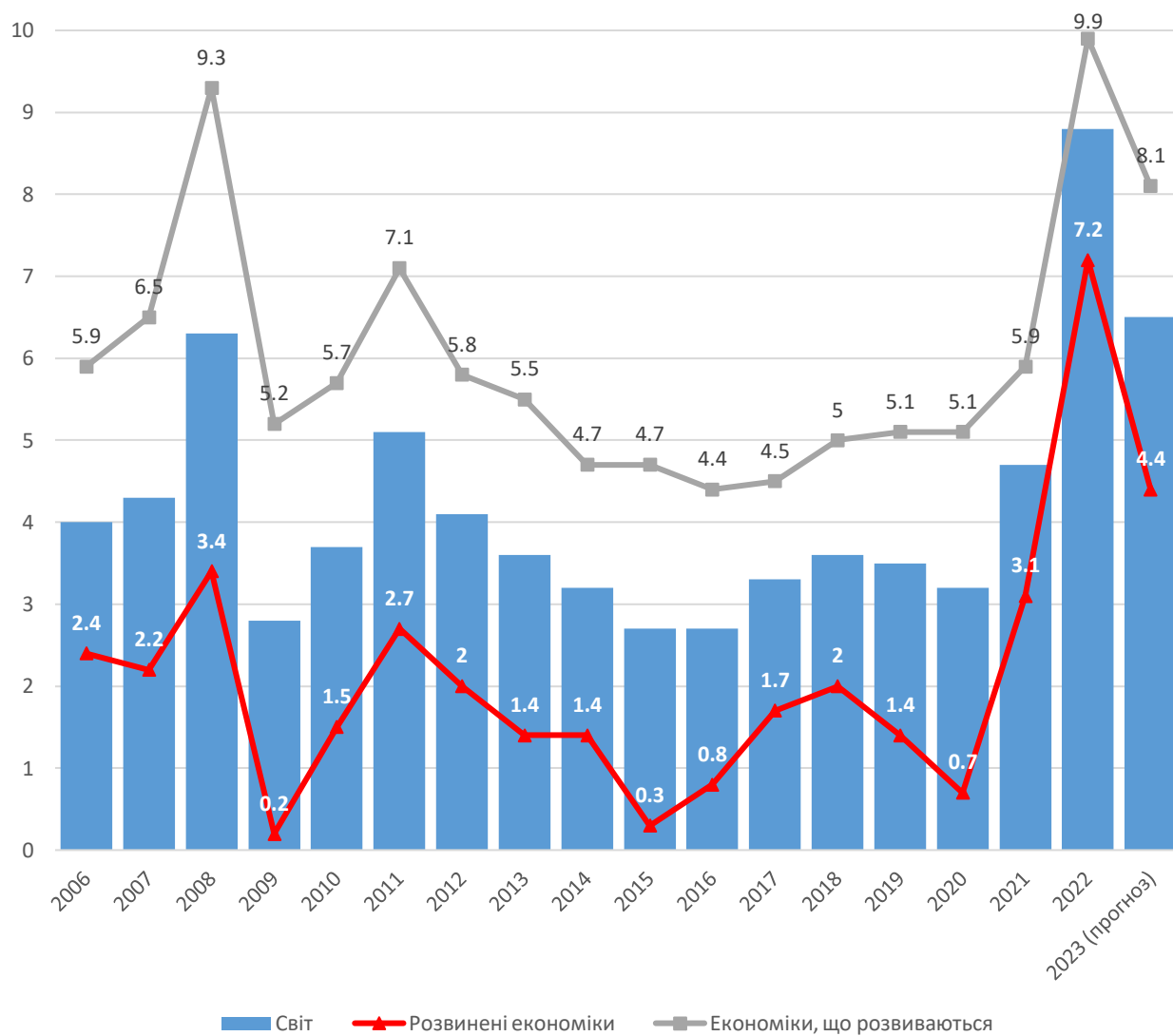


Рис. Б.1. Динаміка зміни рівня інфляції у світі протягом 2006-2023 рр., середній індекс споживчих цін, відсотки

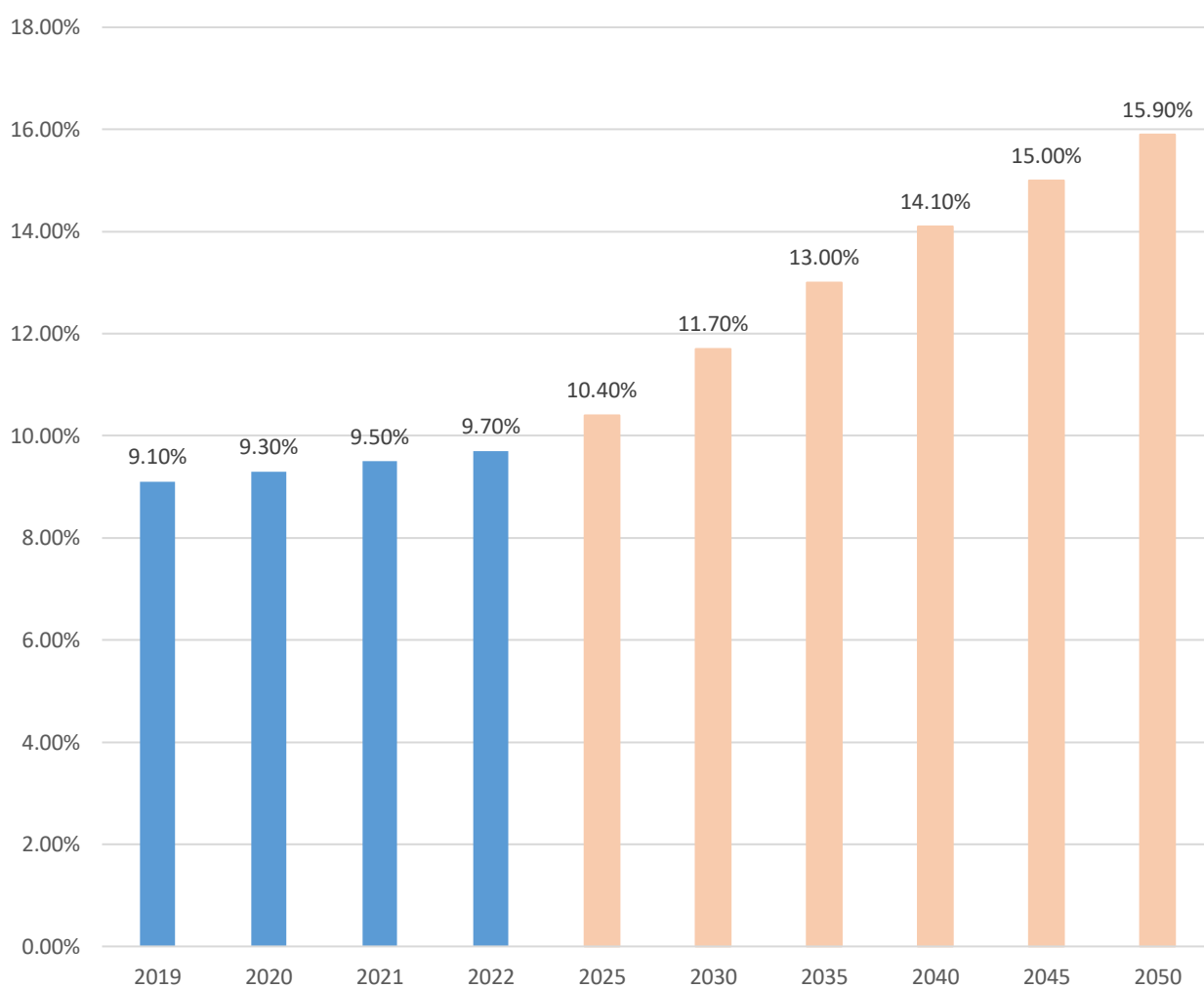


Рис. В.1. Динаміка зміни частки населення світу у віці 65+ років у 2019-2022 р.р. та прогноз на 2025-2050 р.р.

Таблиця Г.1

Динаміка безробіття у світовій економіці за групами країн у 2005–2023 рр.

Роки	Світ		Країни з низьким рівнем доходу		Країни з доходом нижче середнього		Країни з доходом вище середнього		Країни з високим рівнем доходу	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
2005	176,5	5,9	8,2	4,8	58,3	5,6	73,4	6,0	36,6	6,7
2010	186,2	5,9	9,7	4,9	57,4	5,1	71,9	5,7	47,3	8,2
2015	186,9	5,6	11,0	4,9	61,8	5,2	74,7	5,7	39,5	6,6
2019	185,9	5,4	12,4	4,9	64,0	5,1	80,1	6,0	29,5	4,8
2020	223,7	6,6	14,2	5,6	81,4	6,6	88,4	6,7	39,6	6,5
2021	214,2	6,2	15,4	5,9	74,4	5,9	89,7	6,7	34,8	5,6
2022	207,2	5,9	16,4	6,0	72,4	5,6	87,8	6,6	30,5	4,9
2023	202,7	5,7	16,1	5,7	71,8	5,4	85,4	6,3	29,5	4,7

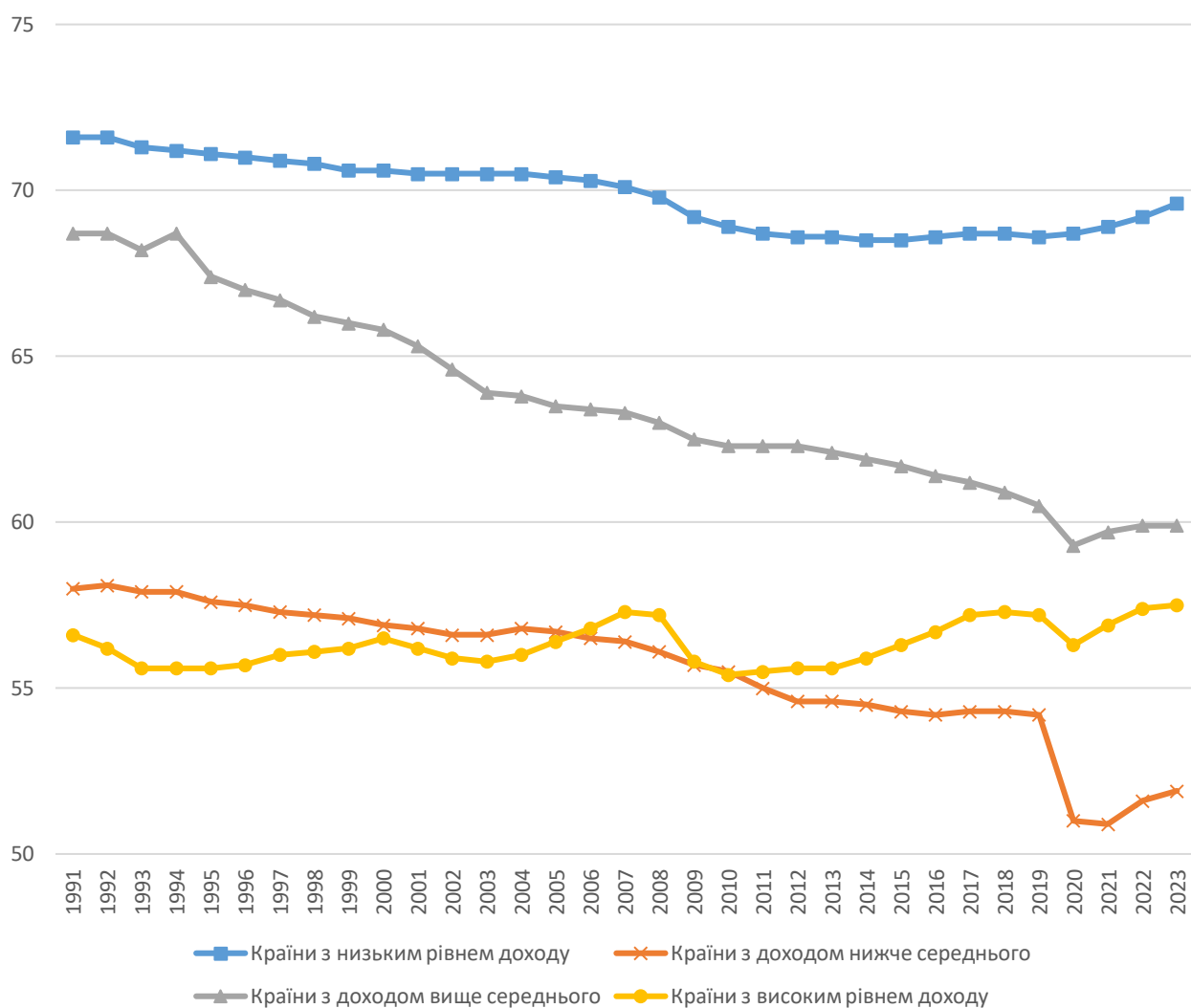


Рис. Д.1. Динаміка зміни рівня зайнятості у світовій економіці за групами країн
у 2005–2023 рр., %

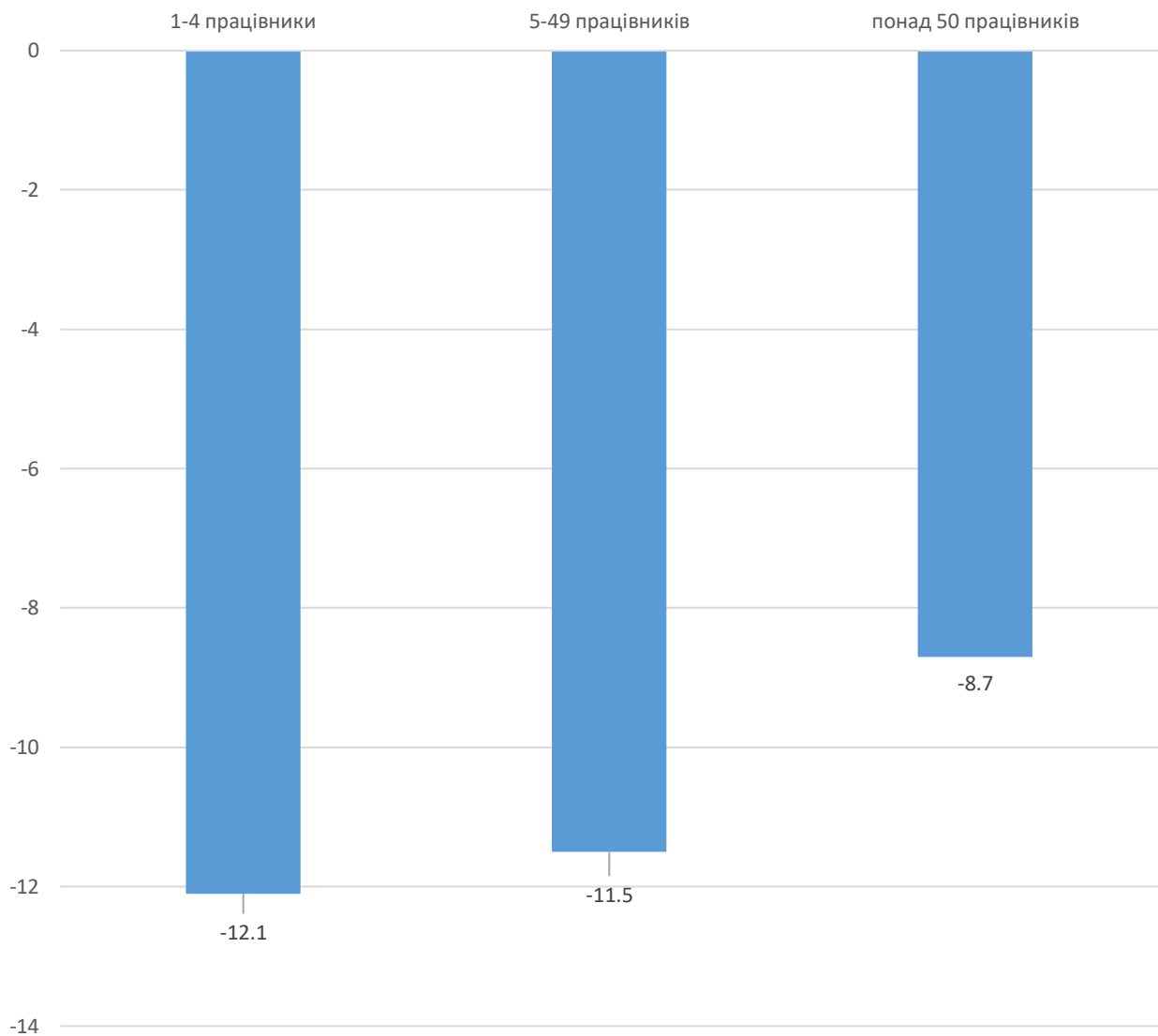


Рис. Ж.1. Зміна відпрацьованих годин за розміром підприємства, 2019-2021, %

Таблиця И.1

Переваги і ризики використання електронного фрілансу та аутсорсингу для
працівника та роботодавця

Види зайнятості	Переваги	Ризики
Працівники		
Електронний фріланс	• Високий ступінь свободи у виборі: коли, як і на кого працювати; • Гнучкий графік роботи, який визначається самостійно; • Високий рівень мотивації на досягнення успіху і самореалізації; • Додаткові можливості отримання гідної винагороди для громадян країн, що розвиваються	• Високий рівень відповідальності за результати і терміни виконання; • Ризики залишитися без оплати за надану послугу через низький рівень правового регулювання цього сегменту ринку праці; • Пошук замовлень – трудомісткий процес; • Відсутність соціального захисту
Електронний аутсорсинг	• Можливість не виїжджаючи з країни знайти більш високооплачувану роботу; • Можливість отримати професійний досвід; • Старт для професійної кар'єри	• Нестабільна зайнятість; • Менша соціальна захищеність; • Більш низький рівень оплати праці
Роботодавці		
Електронний фріланс	• Економія витрат на утримання персоналу; • Відкритий доступ до фахівців з усього світу; • Відсутність необхідності наймати висококваліфікованого фахівця у штат, достатньо укласти контракт на виконання конкретної роботи	• Відсутність повноцінного контролю і можливості впливати на трудовий процес; • Низький рівень правового регулювання цього сегменту ринку праці; • Ризик порушення термінів виконання з боку виконавця; • Ризик отримання продукту невідповідної якості
Електронний аутсорсинг	• Економія витрат: на утримання персоналу, організацію робочих місць; • Можливість досить швидкої заміни персоналу, що дозволяє гнучко реагувати на зміну попиту на послугу або продукт	• Більш низька кваліфікація персоналу; • Ризик отримання неякісної послуги; • Необхідність перебудови і налагодження організаційної структури під використання запозиченої праці

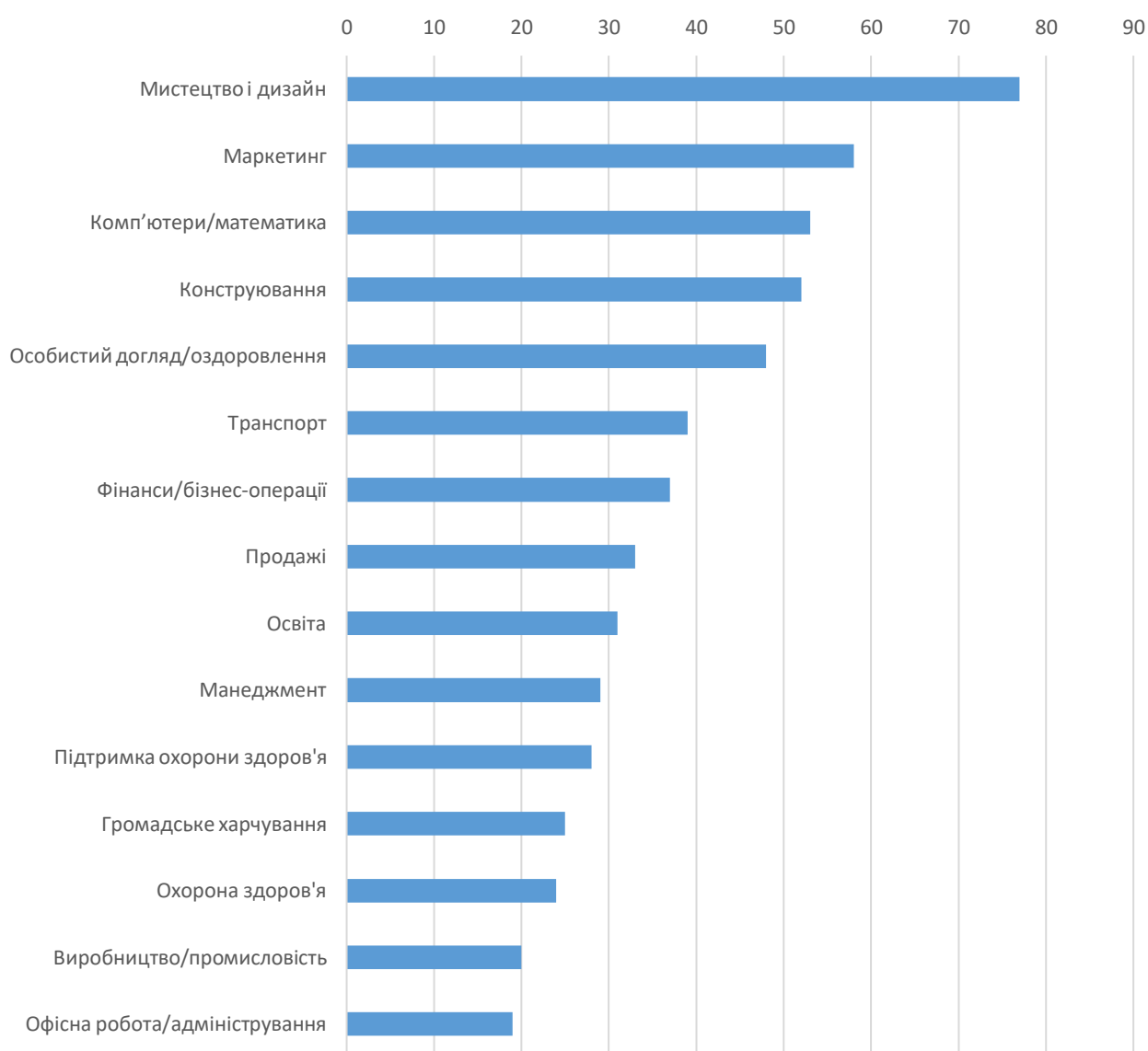


Рис. К.1. Частка фрілансерів в галузевому розрізі на ринку праці США у 2021 році, %

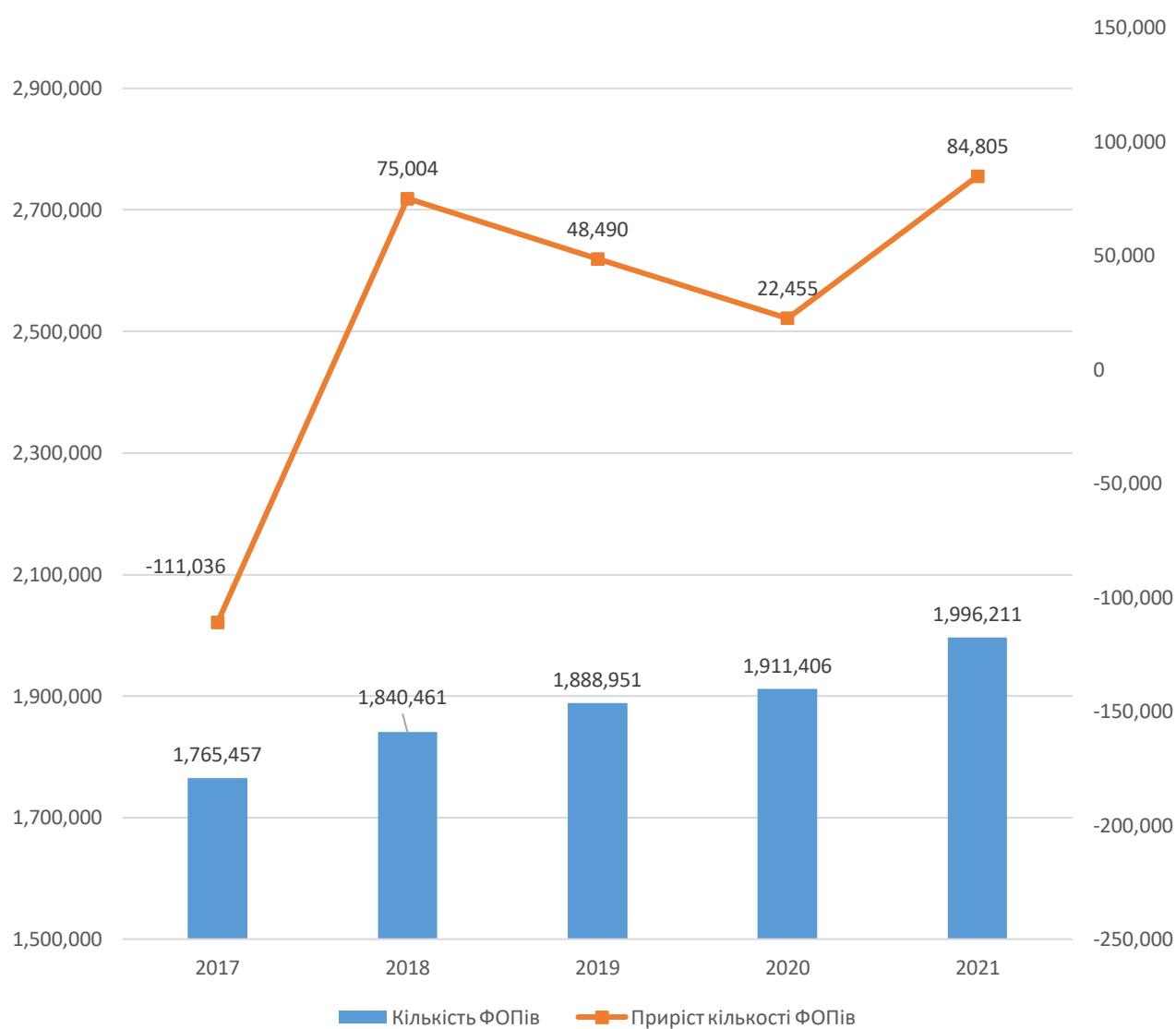


Рис. Л.1. Динаміка зростання ФОПів в Україні протягом 2017-2021 рр., од.

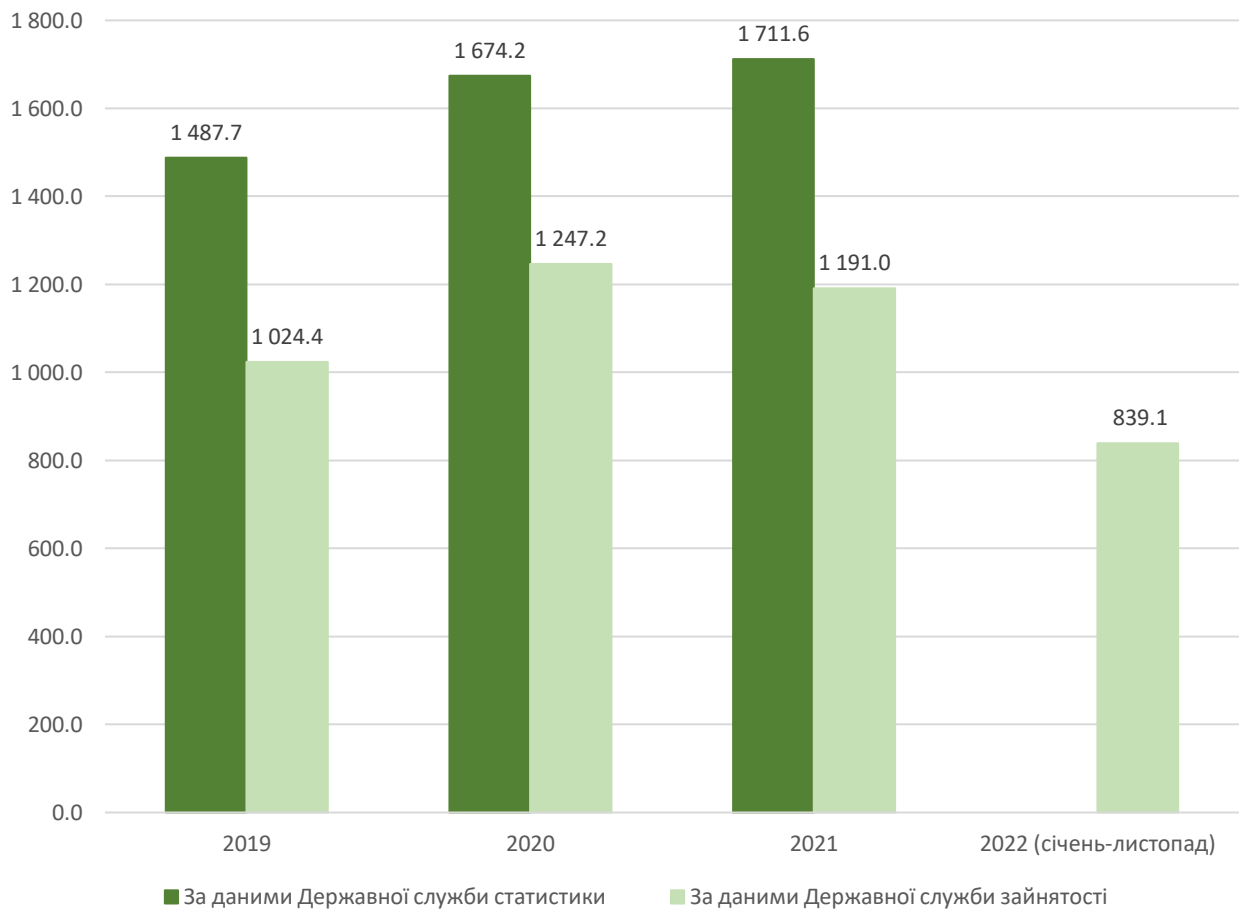


Рис. М.1. Динаміка зміни чисельності безробітного населення в Україні за 2019-2022 рр. (порівняння даних Державної служби статистики та Державної служби зайнятості), тис. осіб

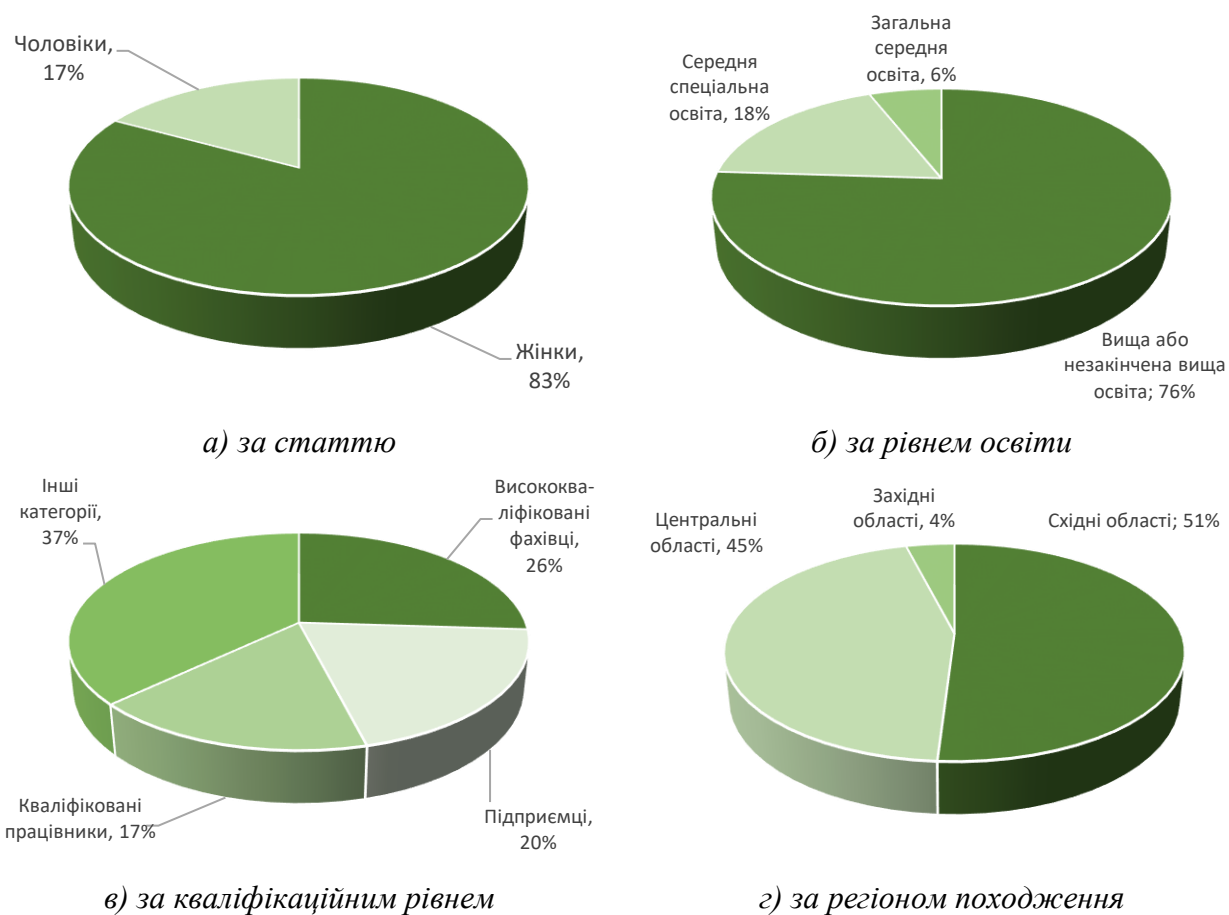


Рис. Н.1. Структура українських біженців у 2022 році

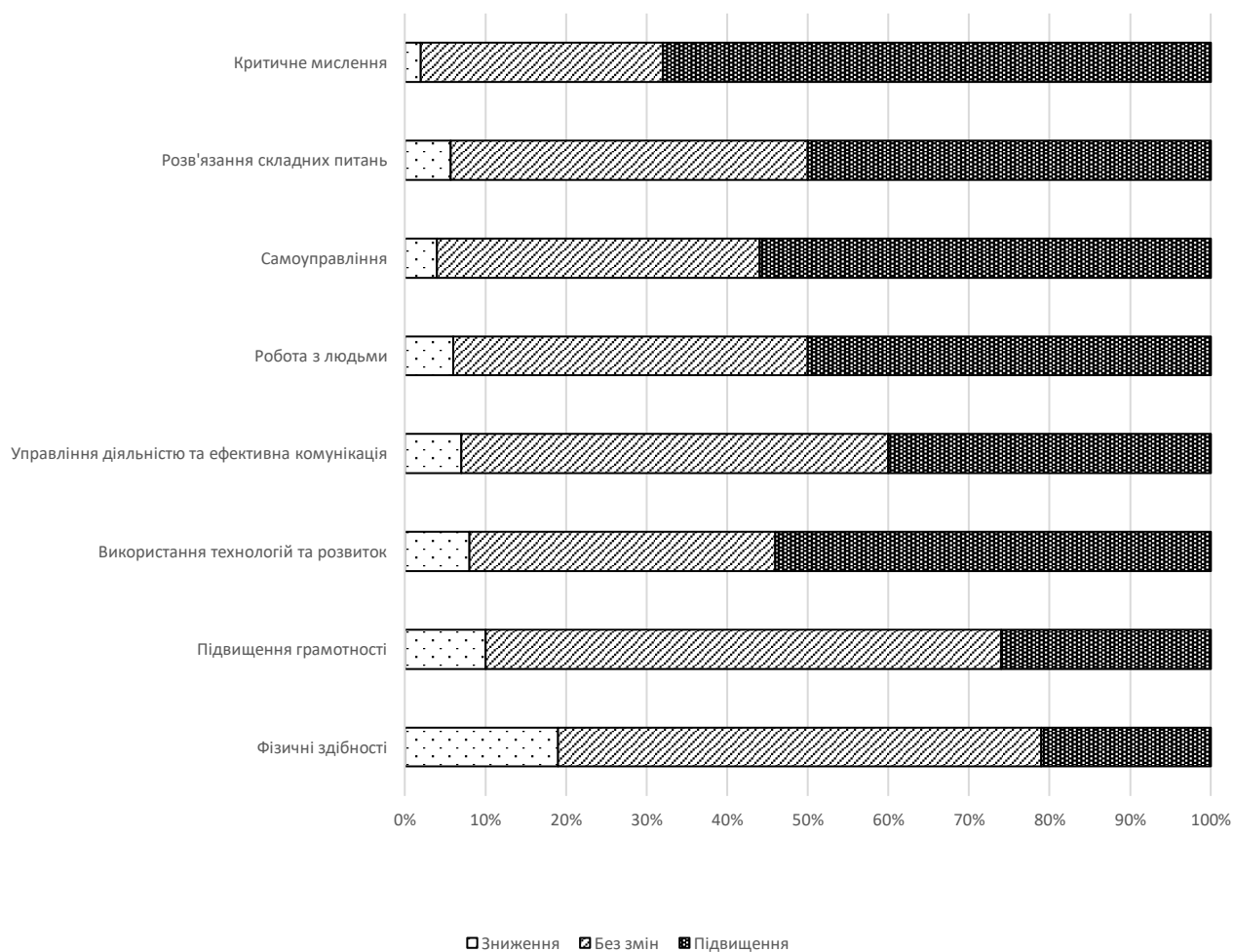


Рис. П.1. Світовий попит на вміння та навички у 2025 р. (прогноз), % компаній, що брали участь в опитуванні

Таблиця Р.1

«Чотири вершники», що визначають виклики прогресу ХХІ ст. і майбутнього людства

Руйнівні конфлікти, що призводять до повсякденних страждань	• Терористичні атаки завдають непоправної шкоди. • Зростає ядерна загроза. • Війни та переслідування змушують людей залишати свої домівки більше, ніж будь-коли після Другої світової війни. • Реальним залишається ризик Великого Перелому
Екзистенціальна кліматична криза	• Підвищення температури продовжує бити рекорди. • Близько мільйона видів рослин і тварин у найближчій перспективі – під загрозою зникнення
Глобальна недовіра суспільства	• Дедалі більше людей переконані, що глобалізація не працює для них. З ростом нерівності довіра до політичних структур падає. Жінки вимагають рівності і свободи від насильства та дискримінації. Наростає неприязнь щодо біженців і мігрантів
«Темний» бік цифрового світу	• Технологічні досягнення рухаються швидше, ніж здатність людства реагувати на них або навіть розуміти їх. • Незважаючи на величезні переваги, нові технології використовуються для вчинення злочинів, розпалювання ненависті, фальсифікації інформації, утисків і експлуатації людей і втручання у приватне життя.

Таблиця С.2

Розподіл зайнятості та частка неформальної зайнятості в світі в 2020 році

	Розподіл зайнятості					Частка неформальної зайнятості				
	Світ	Країни з високим рівнем доходу	Країни з рівнем доходу		Країни з низьким рівнем доходу	Світ	Країни з високим рівнем доходу	Країни з рівнем доходу		Країни з низьким рівнем доходу
			вище середнього	нижче середнього				вище середнього	нижче середнього	
Статус зайнятих										
Працівники	53,5	87,6	59,1	34,7	20,2	40,9	14,1	47,1	60,8	72,7
Роботодавці	2,7	3,3	2,8	2,5	1,8	54,3	27,5	47,7	76,2	80,7
Самозайняті	34,3	8,1	29,4	50,8	54,0	86,7	63,4	80,2	92,0	95,6
Сімейний бізнес	9,5	1,0	8,6	12,1	24,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Сектор економіки										
Сільське господарство	26,7	3,1	21,6	39,4	59,1	91,0	50,6	85,1	95,3	96,2
Промисловість	22,7	22,9	25,4	22,0	10,2	58,1	19,3	57,5	78,8	87,0
Послуги	50,6	74,1	53,1	38,6	30,7	48,2	20,0	50,1	70,1	76,3
Розмір підприємства										
Самозайняті	34,2	8,1	29,4	50,8	54,0	86,7	63,4	80,2	92,0	95,6
2-9 працівників	22,9	23,2	14,4	32,1	32,5	78,7	28,3	75,4	92,9	92,8
10-49 працівників	14,1	22,9	19,3	4,3	5,3	42,1	10,3	48,8	58,0	62,7
50 і більше працівників	28,7	45,8	36,9	12,9	8,2	28,0	8,6	32,4	33,7	57,9

Перелік можливих спроб маніпуляцій з текстом

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв	Б	18
Інтервали	A→	0
Мікропробіли	␣	43
Білі знаки	Б	0
Парафрази (SmartMarks)	a	398

Обсяг знайдених подібностей

Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



КП 1

25

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2



КП 2

26621

Кількість слів



БДП

200686

Кількість символів

Подібності за списком джерел

Прокручіть список та аналізуйте, особливо, фрагменти, які перевищують КП 2 (позначено жирним шрифтом). Скористайтеся посиланням "Позначити фрагмент" та перегляньте, чи є вони короткими фразами, розкиданими в документі (випадкові схожості), численними короткими фразами поруч з іншими (мозаїчний плагіат) або великими фрагментами без зазначення джерела (прямий плагіат).

10 найдовших фраз

Копію тексту

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)	
1	https://revolution.allbest.ru/international/01380613_0.html	110	0.41 %
2	https://nayka.com.ua/index.php/ee/article/download/142/141/274	87	0.33 %
3	http://www.economy.in.ua/pdf/11_2020/22.pdf	87	0.33 %
4	http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/host/viking/db/ftp/univ/apmv/apmv_2013_115_01.pdf	82	0.31 %
5	https://sostav.ua/publication/rinok-prats-u-2021-rots-p-dsumki-u-tsifrah-ta-faktakh-90619.html	74	0.28 %
6	https://jarch.donnu.edu.ua/article/view/9842/9763	63	0.24 %
7	http://www.economy.in.ua/pdf/11_2020/22.pdf	58	0.22 %
8	https://er.chdtu.edu.ua/bitstream/ChSTU/2481/1/8.pdf	53	0.20 %
9	https://er.chdtu.edu.ua/bitstream/ChSTU/2481/1/8.pdf	51	0.19 %
10	http://business-inform.net/export_pdf/business-inform-2015-12_0-pages-37_42.pdf	47	0.18 %

з бази даних RefBooks (0.36 %)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)	
джерело: Paperity			
1	Digitization of the economy in the context of global trends in social development Єва Бабкова,Юрій Уманців;	89 (4)	0.33 %
2	Problem of shadow employment in the context of the labour market structural transformation Yakymova Nataliia,Larysa Shaulska;	6 (1)	0.02 %

з бази юридичних актів (0.06 %)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)	
1	22689/07, de Souza Ribeiro v. Francja - Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka -	17 (1)	0.06 %

з Інтернету (17.52 %)

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ДЖЕРЕЛО URL	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)	
1	https://revolution.allbest.ru/international/01380613_0.html	382 (19)	1.43 %
2	http://business-inform.net/export_pdf/business-inform-2015-12_0-pages-37_42.pdf	250 (16)	0.94 %
3	https://185.65.246.146/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf	239 (14)	0.90 %
4	https://er.chdtu.edu.ua/bitstream/ChSTU/2481/1/8.pdf	229 (11)	0.86 %
5	http://www.economy.in.ua/pdf/11_2020/22.pdf	209 (11)	0.79 %
6	https://sostav.ua/publication/rinok-prats-u-2021-rots-p-dsumki-u-tsifrakh-ta-faktakh-90619.html	180 (5)	0.68 %
7	http://mdu.in.ua/Nauch/spetsrada/diser/ekonomika/disertacija-korovchuk_ju.i.pdf	146 (16)	0.55 %
8	https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf	142 (14)	0.53 %
9	https://jarch.donnu.edu.ua/article/view/9842/9763	133 (6)	0.50 %
10	http://visnykj.wunu.edu.ua/index.php/visnykj/article/download/548/560	122 (8)	0.46 %
11	https://revolution.allbest.ru/management/01368539_0.html	120 (9)	0.45 %
12	https://openarchive.nure.ua/bitstream/document/14854/1/doc9.pdf	114 (8)	0.43 %
13	https://thelib.info/ekonomika/1018310-tema-svitovij-rinok-praci-zakonomirnosti-stanovlennya-osoblivosti-rozvitku-suchasni-tendencii-osnovi-reguljuvannya/	113 (8)	0.42 %
14	https://moodle.znu.edu.ua/mod/resource/view.php?id=77418	102 (9)	0.38 %
15	https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/987/15.pdf?sequence=1&isAllowed=y	101 (6)	0.38 %
16	https://revolution.allbest.ru/economy/01393733_0.html	94 (8)	0.35 %
17	https://ir.vtei.edu.ua/g.php?fname=27214.pdf	94 (6)	0.35 %
18	https://nayka.com.ua/index.php/ee/article/download/142/141/274	87 (1)	0.33 %
19	https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6838/1/azmuk.pdf	84 (6)	0.32 %

20	http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/host/viking/db/ftp/univ/apmv/apmv_2013_115_01.pdf	82 (1)	0.31 %
21	https://freelancers.in.ua/kilkist-frilanseriv-u-ssha-rekordno-zroslo-krok-do-novoyi-realnosti-577/	81 (5)	0.30 %
22	https://learn.ztu.edu.ua/pluginfile.php/87881/mod_resource/content/1/%D0%9C%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D0%B8%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8.doc	78 (7)	0.29 %
23	http://megalib.com.ua/content/6524_126_Vpliv_globalizacii_na_rinok_praci_Ykraini.html	77 (7)	0.29 %
24	https://dja.dp.gov.ua/ukra%D1%97na-cherez-vijnu-vtratila-24-miljona-robochix-misc-zadanimi-oon/	69 (7)	0.26 %
25	http://ur.co.ua/73/2159-3-mezhdunarodnaya-organizaciya-truda-sozdanie-struktura-zadachi-i-organizaciya-eie-raboty.html	56 (4)	0.21 %
26	http://www.kntu.kr.ua/doc/zbirnyki/2019/8.pdf	54 (2)	0.20 %
27	http://www.lnau.edu.ua/lnau/attachments/4374_%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4_%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84.2017.pdf	52 (5)	0.20 %
28	https://pedagogy.bdpu.org.ua/wp-content/uploads/2022/10/36.pdf	51 (2)	0.19 %
29	https://molbuk.ua/news/277196-vykorystaut-ukrainskyi-dosvid-ssha-ta-inshi-krainy-mozhut-zaprovadyty-u-sebe-analog-dii.html	51 (4)	0.19 %
30	http://www.repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/14959/1/2_%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D0%BA%D0%B0%20%D0%A0%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%20er16379.pdf	50 (4)	0.19 %
31	https://voxukraine.org/yak-hvylyla-vymushenyh-migrantiv-z-ukrayiny-vplyvaye-na-ekonomiky-krayin-yevropy/	49 (2)	0.18 %
32	https://fakty.com.ua/ua/ukraine/suspilstvo/20220511-cherez-vijnu-yaku-rozvyazala-rosiya-majzhe-5-mln-lyudej-v-ukrayini-vtratily-robotu-oon/	47 (2)	0.18 %
33	http://lubbook.org/book_467_glava_5_Tema_5_M%D1%96zhnarodna_m%D1%96gra%D1%81%EF%BF%BD.html	46 (4)	0.17 %
34	https://new.bank.gov.ua/admin_uploads/article/Migration_impact_2022-12-15.pdf	46 (4)	0.17 %
35	http://www.ed.ksue.edu.ua/ER/knt/eu163_79/e163azm.pdf	45 (3)	0.17 %
36	https://econ.vernadskeyjournals.in.ua/journals/2018/29_68_3/31.pdf	43 (4)	0.16 %
37	http://repository.dnu.dp.ua:1100/upload/55821a874d199e6d4c7e4fb4e7f7a5402016-Konferenc-DNU-FME-EUNG.doc	42 (2)	0.16 %
38	https://www.bbc.com/ukrainian/features-61774750	40 (3)	0.15 %
39	https://revolution.allbest.ru/international/00334781_0.html	38 (2)	0.14 %
40	https://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/12/dis_kurunova.pdf	37 (3)	0.14 %
41	https://docplayer.net/51621996-Investiciyi-praktika-ta-dosvid.html	36 (3)	0.14 %
42	http://www.vtei.com.ua/images/VN/20_04_37.pdf	35 (4)	0.13 %
43	http://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/8502/8501	32 (4)	0.12 %

44	https://ukrreferat.com/chapters/mignarodny-vidnosini/mizhnarodna-migratsiya-robochoi-sili-kursova-robota.html	31 (4)	0.12 %
45	http://ecofin.at.ua/monografy/monografija_ehb_t1.pdf	29 (2)	0.11 %
46	http://ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2019/05/Barishnikov-Lud-rozv-2010.pdf	28 (4)	0.11 %
47	https://progroshi.news/news/kar-yera/rinok-praci-v-ukrajini-skilki-robochih-misc-vtracheno-cherez-viynu-1728.html	28 (1)	0.11 %
48	http://etet.org.ua/?page_id=397&aid=676&lang=uk	27 (2)	0.10 %
49	https://medlec.org/lek2-96600.html	27 (2)	0.10 %
50	http://visnyk-ekonomics.mdu.in.ua/ARHIV-uk/21/9.pdf	26 (3)	0.10 %
51	http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/14589/1/%D0%A0%D0%B5%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%82_%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC_%D0%94%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BB.pdf	24 (3)	0.09 %
52	https://otherreferats.allbest.ru/international/00180728_0.html	23 (2)	0.09 %
53	http://www.economy.in.ua/pdf/11_2020.pdf	21 (1)	0.08 %
54	http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/23425/1/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%202013.pdf	21 (1)	0.08 %
55	http://old.library.vn.ua/publications/2006/print/E-demokrat08.html	21 (1)	0.08 %
56	https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/konspekt_zanyattya_2017.doc	20 (1)	0.08 %
57	https://forbes.ua/news/v-ukraini-stvoryat-edinu-bazu-vakansiy-derzhava-ta-naybilshi-sayti-z-poshuku-roboti-spiivpratsyuvativmut-26052022-6242	19 (1)	0.07 %
58	https://docplayer.net/83876861-Mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferenciya-studentiv-aspirantiv-i-molodih-vchenih.html	18 (2)	0.07 %
59	https://westudents.com.ua/glavy/21021-2-sutnst-ta-osnovn-risi-svtovogo-rinku-prats.html	14 (2)	0.05 %
60	https://jarch.donnu.edu.ua/article/view/9658/9587	12 (1)	0.05 %
61	https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/interconf/article/download/11577/10792/	12 (1)	0.05 %
62	http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/12338/1/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F%20%D0%9F%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%B5%D0%BB%D1%8E%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9E_%D0%92-2.pdf	12 (2)	0.05 %
63	http://abstracts.donnu.edu.ua/article/download/1365/1394	11 (1)	0.04 %
64	https://otherreferats.allbest.ru/international/00040142_4.html	11 (1)	0.04 %
65	http://bses.in.ua/journals/2018/33_2018.pdf	9 (1)	0.03 %
66	https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour	8 (1)	0.03 %
67	http://all-referats.com/59/1-29962-m-zhnarodna-organ-zac-ya-prac-ta-yiyi-vpliv-na-rozvitok-soc-alno-trudovih-v-dnosin.html	8 (1)	0.03 %
68	https://kazedu.com/referat/121094/1	6 (1)	0.02 %
69	http://4ua.co.ua/international/ra3bd79a5c43b88421206c37_0.html	6 (1)	0.02 %
70	https://business-inform.net/export_pdf/business-inform-2020-12_0-pages-231_237.pdf	5 (1)	0.02 %

71	http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/2311/1/%D0%9A%D1%83%D0%B7%D1%8C%D0%BC%D0%B2%D0%B8%D1%87%20%D0%9E.pdf	5 (1)	0.02 %
72	http://dspace.tneu.edu.ua/jspui/bitstream/316497/23142/1/%D0%AF%D1%80%D0%B5%D0%BC%D1%87%D1%83%D0%BA%20%D0%9C.%D0%92..pdf	5 (1)	0.02 %

СУТНІСТЬ ТА СУЧАСНІ ФАКТОРИ СТРУКТУРНИХ ЗМІН НА СВІТОВОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Наприкінці другого – початку третього тисячоліття світ перетворився на глобальну економічну систему, одним із важливих елементів якої є міжнародний ринок праці з його уніфікованою шкалою критеріїв щодо якості трудових ресурсів, розвитком нових форм зайнятості, гнучкістю та надзвичайною мобільністю сукупної робочої сили.

Світовий (міжнародний) ринок праці можна визначити як систему відносин між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту.

В умовах глобалізації міжнародний ринок праці стрімко розвивається, як і ринок робочої сили, що, своєю чергою, впливає на посилення співпраці між країнами світу. Наразі національні ринки відіграють значну роль у формуванні світового ринку праці. Міжнародний поділ праці сприяє розвитку стійких міждержавних зв'язків, що є причиною створення системи, яка формує попит та задовольняє пропозицію робочої сили на ринку праці [3, с. 37].

Слід зазначити, що світовий ринок праці досить стрімко розвивався внаслідок активного зростання мобільності двох основних факторів виробництва – праці та капіталу. В соціальному плані підвищення міжнародної мобільності капіталу означає, що він пред'являє тепер попит не тільки на робочу силу країни свого базування, а й на іноземну робочу силу, оскільки остання нерідко має певні переваги порівняно з національною, зокрема, є більш дисциплінованою, менш вибагливою щодо оплати праці тощо. Помітне зростання попиту на іноземну робочу силу відбулося внаслідок виникнення масованого експорту приватного виробничого капіталу й створення у всіх країнах підприємств з використанням місцевої робочої сили.

Серед факторів, що впливають на світовий ринок праці, варто відмітити такі: економічний розвиток країни; економічний цикл; формування макроекономічної політики і політики на ринку праці. Не варто також забувати про природні фактори, які мають суттєвий вплив на розвиток ринку праці. Екологічні та епідеміологічні катастрофи мають дуже великий вплив на світовий ринок праці, тому що робоча сила відразу реагує міграційними коливаннями в найбільш небезпечні райони світу. Також вони дуже негативно впливають на економіку країни і зайнятість: по-перше, подолання наслідків вимагає значних фінансових ресурсів для відтворення; по-друге, руйнування транспортної та інформаційної інфраструктури впливає на економіку інших країн; по-третє, багато робітників змушені міняти свою кваліфікацію. МОП допомагає країнам, що постраждали, не тільки у відтворенні втрачених фінансових та інформаційних ресурсів, а й у забезпеченні швидкої перепідготовки робітників [3, с. 38].

Основною причиною фундаментальних трансформацій світового ринку праці стали структурні та секторальні зміни, що відбуваються сьогодні як в національній, так і світовій економічній системі. Ці зміни викликані впливом глобалізаційних та технологічних процесів. Існує ряд чинників, що призводять до змін у структурі та характері зайнятості, умовах праці, організаційних формах суспільно-трудових відносин, способах оплати та потребують притоку нової кваліфікованої робочої сили. Серед них нові технологічні процеси, використання нової техніки, роботизація ряду бізнес-процесів, запровадження технологій блокчейну та розвиток нейромереж, технологій штучного інтелекту і т.ін.

Під впливом технологічних трансформацій відбуваються зміни взаємовідносин між працедавцем і працівником, швидкими темпами поширюються нові форми організації трудових відносин, такі як дистанційна робота та її види – фрілансер, аутсорсинг, аутстафінг. Результатом запровадження віддаленого працевлаштування є інтенсивний розвиток міжнародного аутсорсингу та краудсорсингу. Ці нові форми організації праці чинять вплив на систему оплати праці, а це, в свою чергу, призводить до вирівнювання доходів працівників з різних країн світу та появи нового

соціального класу, що характеризується нестійким соціальним становищем, слабкою соціальною захищеністю. Крім того, зміни відбуваються і в структурі зайнятості та професійно-кваліфікаційних характеристиках. Зокрема внаслідок активного розвитку автоматизації, роботизації, «штучного» інтелекту найближчим часом під загрозою зникнення опиниться цілий ряд професій практично у всіх сферах виробництва продукції та послуг. Віддалена робота сприяє забезпеченню більш широкого доступу людині до роботи.

Наразі ситуація, що склалася на світовому ринку праці, є досить складною, економічні кризи, що мали місце у всьому світі, спричинили зростання безробіття.

Декілька років тому весь світ дізнався про таке захворювання, як «коронавірус», який став причиною не тільки загибелі тисячі людей в різних країнах, але й спровокував виникнення економічної кризи та спричинив серйозні зміни на ринку праці. Через постійні карантинні заходи економіки багатьох країн були паралізованими. Пандемія COVID-19 торкнулася всього світового економічного простору. Країни з менш розвинутою економікою могли б постраждати від коронавірусу не так сильно, як високорозвинені, але їх населення має менше заощаджень на випадок кризи, а влада не має достатніх фондів для підтримки громадян. Коронавірус змусив багато галузей забути про прибутки або вони зменшилися в рази.

Проте дослідження наслідків впливу коронавірусу на світовий ринок праці викрив і зовсім неочікувані аспекти. Як це не парадоксально, низький рівень безробіття може приховувати значну бідність в країні, в той час як високий рівень безробіття може мати місце в країнах з високим рівнем економічного розвитку і низьким рівнем бідності. У країнах без безробіття та, відповідно, без соціальних допомог, люди заробляють собі на життя незахищеною працею. У країнах з добре розвинутою мережею соціального захисту працівники можуть дозволити собі чекати підходящої або бажаної роботи. Але високе і стійке безробіття вказує на серйозну неефективність розподілу ресурсів [1, с. 55].

Слід обов'язково зазначити вплив війни в Україні на світовий ринок праці, який ще не встиг оговтатися від ситуації з COVID-19. Навіть країни з найбільшим доходом зазнають погіршення робочих умов та економічні проблеми.

Унаслідок повномасштабного вторгнення Росії в Україну зникли приблизно 4,8 мільйона робочих місць, що становить 30% від довоєнної кількості. Про це йдеться у звіті Міжнародної організації праці (МОП) — спеціалізованої установи ООН. За оцінками МОП, якщо воєнні дії загостряться, то зникне вже до семи мільйонів робочих місць в Україні. Натомість якщо негайно настане перемир'я, вдасться відновити 3,4 мільйона робочих місць — таким чином безробіття зменшиться до 8,9% [2].

Війна Росії проти України також вплинула на ситуацію на ринку праці сусідніх Угорщини, Молдови, Польщі, Румунії та Словаччини. У випадку, якщо біженці не зможуть повернутися додому, ринки праці й системи соціального забезпечення цих країн відчуватимуть усе більший тиск.

Отже, на світовому ринку праці існують проблеми, які потребують вирішення задля покращення рівня життя та добробуту населення. Важливими пунктами для підвищення економічної активності є створення нових робочих місць, зміни в політиці зайнятості та запровадження нових, нестандартних форм зайнятості для трудових ресурсів.

Список літератури

1. Заволока Ю. М., Івко А. В., Сідненко М. В. Вплив рецесії, викликані пандемією covid-19, на стан безробіття та ринок праці // Агросвіт. - 2021. - №9-10. – С. 53–59.
2. Павлюк О. ООН: кожне третє робоче місце в Україні зникло через війну[Електронний ресурс]. Режим доступу – <https://suspilne.media/238410-oon-kozne-trete-roboce-misce-v-ukraini-zniklo-cerez-vijnu>.
3. Петренко К. В., Пігуль В. В. Особливості формування та розвитку світового ринку праці // БІЗНЕС-ІНФОРМ. – 2015. - №12. – С. 37-42.