

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»**

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

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему «Глобальна структуризація світового ринку праці»

здобувача Юрковської Маргарити Віталіївни



Науковий керівник: к.е.н., доц. Загарій Віта Клавдіївна

**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»

_____ Людмила ЦИМБАЛ

(підпис)

«_____» _____ 20__ р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри міжнародної економіки

_____ Ярослава СТОЛЯРЧУК

(підпис)

«_____» _____ 20__ р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти Юрковській Маргариті Віталіївні

очної (денної) форми навчання

на підготовку кваліфікаційної магістерської роботи

на тему: «Глобальна структуризація світового ринку праці»

Тему затверджено наказом ректора Університету від «20» червня 2023 р. № 851-ст

Кваліфікаційна магістерська робота виконується на матеріалах:

Європейського фонду покращення умов життя та праці, Міжнародної організації праці, Організації економічного співробітництва та розвитку, Системи Європейської стратегії та політичного аналізу, Світового економічного форуму, Групи Світового Банку, Міністерства соціальної політики України, Європейського Банку відбудови та розвитку, Торгово-Промислової Палати України.

План кваліфікаційної магістерської роботи

Розділ 1. Теоретичні засади діяльності міжнародного ринку праці.

Розділ 2. Аналіз глобальної структуризації світового ринку праці .

Розділ 3. Перспективи розвитку та подальших змін глобального ринку праці та їх вплив на Україну.

Об'єкт дослідження: процес структуризації світового ринку праці в умовах глобалізації.

Предмет дослідження: структурні зміни на світовому ринку праці, їх причини та шляхи подальшого розвитку.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи: на основі узагальнення теоретичних засад трансформації глобального ринку праці та всебічного дослідження процесів структуризації та їх тенденцій, впливів, технологічних змін, наслідків даних процесів та визначених перспектив обґрунтувати рекомендації щодо кращої реалізації національних економічних інтересів на світовому ринку праці.

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

У розділі 1

- 1.Визначити види структурних змін ринку праці.
2. Узагальнити теоретичні складові трансформаційного процесу на ринку праці.

У розділі 2

1. Проаналізувати процеси структуризації міжнародного ринку праці.
2. Визначити тенденції розвитку світового ринку праці.
- 3.Провести аналіз факторів впливу на ринки праці та наслідки цих впливів.

У розділі 3

- 1.Визначити перспективи розвитку структури ринку праці.
2. Обґрунтувати рекомендації щодо реалізації національних економічних інтересів на світовому ринку праці.

Завдання підготував науковий керівник

_____ к.е.н., доц. Загарій Віта Клавдіївна

«21» червня 2023р.

Завдання одержав здобувач

Юрковська Маргарита Віталіївна


«21» червня 2023р.

Реферат

Кваліфікаційна магістерська робота містить 72 сторінки, перелік джерел посилання з 51 найменування, 39 додатків.

«Глобальна структуризація світового ринку праці»

Об'єктом дослідження є процес структуризації світового ринку праці в умовах глобалізації.

Предметом дослідження є структурні зміни на світовому ринку праці, їх причини та шляхи подальшого розвитку.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи: на основі узагальнення теоретичних засад трансформації глобального ринку праці та всебічного дослідження процесів структуризації та їх тенденцій, впливів, технологічних змін, наслідків даних процесів та визначених перспектив обґрунтувати рекомендації щодо кращої реалізації національних економічних інтересів на світовому ринку праці.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання:

1. Визначити види структурних змін ринку праці.
2. Узагальнити теоретичні складові трансформаційного процесу на ринку праці.
3. Проаналізувати процеси структуризації міжнародного ринку праці.
4. Визначити тенденції розвитку світового ринку праці.
5. Провести аналіз факторів впливу на ринки праці та наслідки цих впливів.
6. Визначити перспективи розвитку структури ринку праці.
7. Обґрунтувати рекомендації щодо реалізації національних економічних інтересів на світовому ринку праці.

Дана кваліфікаційна магістерська робота має прикладне значення та може використовуватися як порівняльний матеріал для подальших досліджень.

Рік виконання кваліфікаційної магістерської роботи 2023.

Рік захисту роботи 2023.

Ключові слова: *світовий ринок праці, структуризація, тенденції ринку праці, глобалізація, міграція робочої сили, реструктуризація, автоматизація.*

Відгук

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

Юрковської М.В.

на тему «Глобальна структуризація світового ринку праці»

1. Актуальність теми: Одним із важливих елементів сучасної глобальної економічної системи є світовий ринок праці. Основною особливістю сучасного етапу розвитку міжнародного ринку праці є його структуризація. У формуванні структури міжнародного ринку праці втілюються такі характерні тенденції сучасного етапу розвитку людської цивілізації: посилення соціальної орієнтації світової економіки, демократизація трудових відносин, інтернаціоналізація вимог до відтворення робочої сили, розвиток та вдосконалення особистості на основі загальнолюдських цінностей. Тому дослідження цих тенденцій визначає актуальність теми.

2. Позитивні риси кваліфікаційної бакалаврської роботи: В роботі проаналізовано процеси структуризації міжнародного ринку праці, визначені тенденції розвитку світового ринку праці, розглянуто фактори впливу на ринки праці та їх наслідки. На основі проведеного аналізу визначено перспективи розвитку структури світового ринку праці.

3. Наявність самостійних розробок автора: У роботі, на основі проведеного аналізу були наведені рекомендації щодо способів та методів реалізації національних економічних інтересів на світовому ринку праці: налагоджувати партнерство між навчальними закладами та промисловістю; визнавати важливість цифрової грамотності в епоху цифрової трансформації; впроваджувати системи соціального захисту; створювати дослідницькі гранти та податкові пільги для заохочення інвестицій; переглядати міграційну політику у сфері руху працездатного населення; укладати міжнародні угоди, які захищають вітчизняний ринок від недобросовісних практик.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій: результати магістерської роботи можуть бути використані національними та іноземними урядами для формування політик щодо ринку праці та стратегій його розвитку, компаніями для аналізу та покращення структури робочої сили.

5. Наявність недоліків: По тексті роботи зустрічаються окремі редакційні огріхи.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної магістерської роботи та її допущення до захисту перед ЕК: робота відповідає всім поставленим вимогам, може бути допущена до захисту перед екзаменаційною комісією і заслуговує на оцінку 46 балів.

Науковий керівник: доцент кафедри міжнародної економіки, к.е.н., доцент

Загарій В.К.

(підпис)

(прізвище, ініціали)

“12” листопада 2023 р.

Рецензія
на кваліфікаційну магістерську роботу
здобувача вищої освіти

Юрковської Маргарити Віталіївни

Тема «Глобальна структуризація світового ринку праці»

Актуальність теми кваліфікаційної роботи і доцільність її розроблення. У будь-якому суспільстві ринок праці завжди був надважливим. Через вплив глобалізації зміни та структуризації ринків праці відбуваються все швидшими темпами та з часом поступово почали формуватися в єдину структуру. Відповідно, варто провести дослідження розвитку ринку праці в сучасному світі, які тенденції існують та очікування існують на ньому, його вплив на глобальну економічну систему. Крім того, наведене дослідження буде корисним для визначення міжнародних проектів, якими Україна може скористатися, для реорганізації власного ринку праці зодля просування своїх національних інтересів на світовому рівні.

Якість проведеного дослідження. В ході проведеного дослідження виконано аналіз даних з 2018 року щодо структуризації та тенденцій на міжнародному ринку праці, факторів які впливають на цей ринок – глобалізації, технологічного впливу та сучасних міграційних процесів. Було виявлено основні процеси та наслідки, які лягли в основу власних висновків. У останньому розділі було наведено прогнози щодо подальшого розвитку ринку праці. В роботі висвітлено міжнародні проекти які можуть бути залучені або вже залучені в реструктуризації ринку праці в Україні. Надано рекомендації щодо можливостей та способів реалізації національних інтересів на міжнародному ринку праці, які можуть бути використані в захисті національних інтересів та оптимізації вітчизняних ринків праці.

Позитивні риси кваліфікаційної роботи. В ході роботи проведено глибоке та багатостороннє дослідження обраної теми з чіткими висновками. Здобувачка опрацювала значну кількість джерел, серед яких переважають матеріали міжнародних організацій.

Зауваження. Недоліками, є незначні стилістичні та орфографічні помилки, які не впливають на якість дослідження.

Практична значимість висновків і рекомендацій. Результати наведеної роботи можуть бути використані урядами для формування політики та стратегій розвитку ринку праці. Дослідження може бути цікавим для аналізу та покращення структури розподілу робочої сили.

*Голова ГО «Мій Відрадный»
доктор філософії з публічного управління
та адміністрування*



Осьмак А.С.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ	6
1.1 Поняття та складові міжнародного ринку праці	6
1.2 Основні структурні зміни на ринку праці.	14
1.3 Фактори впливу на структурні зміни у міжнародному ринку праці.	17
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ГЛОБАЛЬНОЇ СТРУКТУРИЗАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	21
2.1 Аналіз тенденцій структури ринку праці	21
2.2 Вплив глобалізації на структуру ринку праці	39
2.3 Аналіз технологічних змін у структурі ринку праці та автоматизації процесів.	43
2.4 Особливості міграції робочої сили та її вплив на структуру ринку праці.	46
РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВИ ГЛОБАЛЬНОЇ СТРУКТУРИЗАЦІЇ І РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА УКРАЇНУ	51
3.1 Перспективи розвитку та зміни структури ринку праці	51
3.2 Міжнародні проєкти у реструктуризації ринку праці України	60
3.3 Рекомендації щодо реалізації національних економічних інтересів на світовому ринку праці.	64
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75
ДОДАТКИ	81

ВСТУП

Актуальність дослідження: ринок праці завжди відігравав важливу роль у житті суспільства та будь-яких соціумів. Хоча з часом ринки праці поступово почали переходити до об'єднаної структури, наразі зміни та структуризації на ринку праці відбуваються значно швидшими темпами, через вплив глобалізації на даний процес. Саме тому я вважаю актуальним проведення дослідження того, як розвивається ринок праці в сучасних умовах, які тенденції присутні на ньому та що можемо очікувати у перспективах розвитку даного ринку та його впливу на міжнародну економічну систему. Оскільки ринком праці користуються усі країни, це дослідження також буде корисним для визначення міжнародних проектів, якими може скористатися Україна для реструктуризації власного ринку праці та способів реалізації національних інтересів на міжнародному рівні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій: Тему досліджували ряд науковців та інституцій серед яких: Едмунд Фелпс, Лоренс Хантер, Дональд Робертсон, Д. Вінсент, і Д. Робінсон, Д. Кримпас, Д. Аддісон, В. Зіберт, А. Ліндбек Д. Сновер, Міжнародний інститут досліджень праці, Р. Датта, С. Дешпанде, Х. Бредлі, М. Ванамал, Д. Бремман, Д. Юнні, С. Сінгх, Л. Бершерел, К. Купер, С. Ройчоудхурі, М. Рама, Європейський фонд покращення умов життя та праці, Міжнародна організація праці, Світовий економічний форум, Міністерство соціальної політики України, Європейський Банк відбудови та розвитку, А. В. Калина [1], Джон Герлі Драгош Адескаліцей Еліза Стаффа [4], Марі-Клер Содергрєн, Віпасана Каркі, Стівен Капсос [14], Маартен Гус, Алан Меннінг, Анна Саломонс [30], Патриція Кортес, Хосе Тессада [32].

Мета дослідження: на основі узагальнення теоретичних засад трансформації глобального ринку праці та всебічного дослідження процесів структуризації та їх тенденцій, впливів, технологічних змін, наслідків даних процесів та визначених перспектив обґрунтувати рекомендації щодо кращої реалізації національних економічних інтересів на світовому ринку праці.

Завдання дослідження:

1. Визначити види структурних змін ринку праці.

2. Узагальнити теоретичні складові трансформаційного процесу на ринку праці.
3. Проаналізувати процеси структуризації міжнародного ринку праці.
4. Визначити тенденції розвитку світового ринку праці.
5. Провести аналіз факторів впливу на ринки праці та наслідки цих впливів.
6. Визначити перспективи розвитку структури ринку праці.
7. Обґрунтувати рекомендації щодо реалізації національних економічних інтересів на світовому ринку праці.

Об'єкт дослідження: процес структуризації світового ринку праці в умовах глобалізації.

Предмет дослідження: структурні зміни на світовому ринку праці, їх причини та шляхи подальшого розвитку.

Методи дослідження: у процесі дослідження використовувалися методи аналізу систематизованих знань, ретроспективи та прогнозування, вивчення теоретичного матеріалу, вивчення статистичних даних.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів: В роботі досліджено тенденції розвитку та структуризації міжнародного ринку праці, проведений аналіз впливів на нього та визначені перспективи розвитку ринку праці. Також було визначено рекомендації щодо реалізації національних економічних інтересів на міжнародному ринку праці з урахуванням його нинішнього стану та прогнозів щодо розвитку. Відповідно, ці результати можуть бути використані національними та іноземними урядами для формування політик щодо ринку праці та стратегій його розвитку, компаніями для аналізу подальшого розвитку ринку праці та покращення структури робочої сили як ресурсу. Зацікавлені фізичні особи, що не відносяться до сторін уряду чи керівництва компаній, можуть використовувати дану кваліфікаційну магістерську роботу як ознайомчий матеріал щодо перспектив змін у їх робочих місцях та майбутніх вимогах працедавців.

Інформаційна база дослідження: праці вітчизняних та зарубіжних дослідників та вчених, зокрема наукові статті, звіти та періодичні видання на тему розвитку світового ринку праці, тенденцій і закономірностей, що на ньому проявляються та аналітичні звіти урядових і міжнародних структур. Отримана інформація була проаналізована та структурована з метою визначення перспектив розвитку структури ринку праці та рекомендацій щодо реалізації національних економічних інтересів на світовому ринку праці.

Структура роботи: дана робота складається з вступу, 3 розділів, висновків і списку використаних джерел. Вона містить 72 сторінки, перелік джерел посилання з 51 найменування та 39 додатків.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1 Поняття та складові міжнародного ринку праці

Представники класичної школи економічних наук заклали теоретичний фундамент для дослідження ринку праці. Основною тезою щодо зайнятості населення була думка про те, що розмір середньої ставки заробітної плати одного працівника визначає обсяг зайнятості населення в економіці країни. Забезпечити робочі місця стає все складніше, якщо ця ставка зростає. Для нормального відтворення населення необхідно підвищити заробітну плату понад мінімальний рівень. Як наслідок цього зростає пропозиція робочої сили, що призводить до зниження заробітної плати. [1]

В подальшому також був розроблений ринковий закон взаємодії попиту та пропозиції, що призвело до рівноважної ціни на працю як предмет купівлі-продажу.

Оскільки «ринок праці» відіграє важливу роль у системі суспільного виробництва, багато уваги приділяється обміну. Це тому, що саме на цьому ринку відбуваються процеси купівлі-продажу робочої сили. Існує два підходи до визначення ринку праці: діалектичний і функціональний.

Діалектичний підхід розглядає ринок праці як сукупність відносин, які існують між людьми щодо відтворення робочої сили. Це відповідає теорії К. Маркса про зв'язок між виробничими відносинами та рівнем розвитку продуктивних сил суспільства. Теорія трудової вартості та визначальна роль виробництва в процесі відтворення є основою цього підходу.

Функціонально-економічні взаємозв'язки та «технології» руху робочої сили в умовах ринку є основою аналізу сутності ринку праці за допомогою функціонального підходу, типового для західної економічної теорії. Таким чином, ринок праці розглядається як спосіб відтворення трудового потенціалу, спосіб роботи особистого фактора виробництва та спосіб розвитку людського капіталу. Обидва підходи працюють разом, що дозволяє розглядати ринок праці як

економічний спосіб функціонування робочої сили в ринковій економіці. Однак ринок праці — це сукупність соціально-економічних відносин між людьми щодо підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та включення в виробництво. Ринок праці — це сукупність соціально-економічних відносин, у яких поєднуються інтереси найманих працівників щодо отримання роботи та отримання зарплати відповідно до своїх кваліфікацій, а працедавців щодо задоволення потреб у робочій силі та оплати її праці відповідно до урівноважувального впливу факторів попиту та пропозиції. Право на використання робочої сили чи здібностей людини є предметом купівлі-продажу на цьому ринку. Це відрізняє його від інших ринків. Предметом торгу може бути не тільки конкретний тип здібностей, але й тривалість використання цих здібностей.

Товарна форма робочої сили є основою ринку праці. Це область економічного та соціально-політичного життя суспільства, яка має багато аспектів. У цьому місці оцінюється вартість робочої сили та умови наймання, зокрема заробітна плата. Він базується на чітко визначених законодавством виробничих відносин між працедавцем і працівником, а також на їхніх взаємних правах і обов'язках. Потенційний ринок праці, циркулюючий ринок і внутрішньофірмовий ринок складають ринок праці. Ці три частини по-різному пов'язані з двома основними типами ринку праці — внутрішнім і зовнішнім. [1]

Система відносин між державами щодо узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту називається світовим ринком праці.[2] Ці відносини виникли через нерівність робочої сили по всьому світу та відмінності в її відтворенні на національному рівні. Національні ринки праці дедалі більше роз'єднуються та відокремлюються в результаті глобалізації виробництва та зростання взаємозалежності в сучасному світі. Транснаціональні потоки робочої сили виникають між ними. Таким чином, поряд з міжнародним ринком товарів, послуг і капіталів, міжнародний ринок робочої сили також набуває значних масштабів. Він тепер є системою, заснованою на взаємозв'язках і взаємодоповненнях окремих національних ринків. Існує два способи формування міжнародного ринку праці.

Перший – це міграція трудових ресурсів і капіталу. Другий – це поступове злиття національних ринків праці, що призводить до усунення культурних, етнічних та юридичних бар'єрів. Це призводить до створення того, що називається «спільним ринком праці». Створення міжнародного ринку праці є доказом того, що світова інтеграція відбувається не лише в економічних і технологічних сферах, але й у сферах соціальних і трудових відносин, які стають все більш глобалізованими. Це показує, як різні країни, які мають різний досвід і законодавство в соціальній сфері, співпрацюють, погоджуються та зближують свою соціальну політику. Національні соціальні структури регулюються в різних формах. Головні серед них:

- умови праці, способи найму і звільнення працівників;
- оплата праці, зокрема системи додаткових виплат;
- надання відпусток, вільних від роботи днів, тривалість робочого дня;
- соціальне страхування;
- надання різних пільг, у тому числі матеріального постачання, відпочинку і

т. д. [2]

Ринок праці виконує такі функції:

- Розподільна. Ринок праці розмежовує найманого працівника та працедавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами.
- Інформаційна. Ринок праці дає учасникам процесу купівлі-продажу робочої сили інформацію щодо умов наймання, рівня зарплати, пропозиції робочих місць, якості робочої сили тощо.
- Посередницька. Ринок праці встановлює зв'язок між працедавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок праці для задоволення взаємних інтересів і потреб.
- Ціноутворювальна. Це основна функція ринку праці, що встановлює рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією. Лише на ринку праці оцінюються затрати праці на відтворення товару “робоча сила” та визначається його вартість.

- Стимулююча. Завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює ефективніше використання трудових ресурсів для підвищення прибутковості виробництва, а також заохочує найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень.
- Оздоровча. Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок праці надає перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з найвищими якісними показниками робочої сили. Саме ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, примушує працівників триматися за робоче місце в умовах гострої конкуренції, а з іншого — матеріально зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість.
- Регулююча. Певною мірою ринок впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів і галузей в інші, ефективніші. Ринок праці регулює надлишки трудових ресурсів, забезпечує їх оптимальне розміщення, а отже, й ефективне використання.

Зазначені функції тісно пов'язані між собою і доповнюють одна одну. Вони властиві всім видам ринку праці. [1]

Зростання міжнародної мобільності двох основних факторів виробництва, капіталу та праці, призвело до створення та розвитку міжнародного ринку робочої сили. В соціальному плані збільшення міжнародної мобільності капіталу призводить до попиту на робочу силу як у рідній країні, так і в іноземній робочій силі, яка часто має певні переваги порівняно з національною робочою силою, так як більш дисциплінована та менш вибаглива щодо оплати праці. Масований експорт приватного виробничого капіталу, а також створення підприємств з використанням місцевої робочої сили в кожній країні призвели до помітного зростання попиту на іноземну робочу силу.

Капітал, як правило, рушав у регіони з великою кількістю робочої сили, яка була значно дешевша, ніж робоча сила в країні-експортері. У 80-х роках заробітна плата промислових робітників була в 5–10 разів нижчою, ніж у розвинутих країнах

Заходу, навіть у «нових індустріальних країнах». Недоступність дешевих трудових ресурсів на периферії світового господарства сприяє їх широкому включенню в систему виробничого капіталу економічно розвинутих країн, головним чином через розвиток мануфактурних форм організації праці.

Світовий ринок робочої сили, що формується, безсумнівно, поділений за різними ознаками. Цей ринок розвиває кілька окремих, досить незалежних ринків робочої сили з унікальними правилами роботи. Такий поділ міжнародного ринку робочої сили відображає міжнародний поділ праці, характеристики та попит на робочу силу. Сегментація міжнародного ринку праці призводить до різноманітності складу робочої сили. У той же час його учасники мають унікальні риси та якості, які відрізняють їх від учасників, які працюють лише на національних ринках праці. На міжнародному ринку праці національні уподобання значно послаблюються, а підприємства стають більш гнучкими та адаптованими до вимог наймачів.

У структурі міжнародного ринку праці є два найважливіші сегменти. Перший сегмент охоплює робочу силу, яка відносно постійно працює, має стабільні робочі навички, отримує високу зарплату та має досить чітку ієрархію кваліфікації. Це, як правило, привілейовані працівники з країн о середньому та розвинутих країн. Це також стосується людей, які працюють у багатьох міжнародних організаціях, таких як ООН, спеціалізовані органи ООН, Міжнародний валютний фонд, ВТО та ЮНЕСКО, серед інших. Такі компанії наймають працівників лише за професійними кваліфікаціями на міжнародному рівні. З огляду на зростання міжнародних зв'язків і загострення глобальних проблем цей ринок праці має певну тенденцію до зростання.

Робоча сила з районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку становить другий доволі великий сегмент міжнародного ринку праці. Серед цих робітників слід виділити певну групу нелегальної робочої сили, яка потрапляє в індустріальні країни, особливо в Сполучені Штати. «Екологічні біженці» також належать до цієї категорії працівників, які змушені покидати свої місця роботи через катастрофічні природні умови, такі як посуха. По суті, працівники, які нелегально переміщуються між країнами, не мають юридичних і

політичних прав. Приватні підприємства легко можуть звільнитися від них, якщо це необхідно.

На ринку праці можна виділяти ще менші групи людей, класифікуючи працівників за віком і професійними характеристиками, елементами культури та традицій, а також расовими та статевими ознаками. Такий поділ значною мірою пов'язаний з діяльністю ТНК, які мають потребу в чітко визначених групах людей. Таким чином, філіали західних компаній у країнах, що розвиваються (зокрема, в зонах «вільної торгівлі») намагаються наймати молодих незаміжніх жінок, які не вимагають високого заробітку та водночас є надійними, слухняними та спритними. У сучасному світовому ринку праці, особливо в країнах, що розвиваються, жіноча робоча сила стала важливою частиною. [2]

Розглянемо основні економічні категорії ринку праці.

Трудові ресурси — це здатна до трудової діяльності частина населення країни з певним рівнем фізичного розвитку, розумових здібностей і знань. [1] До них відносять працездатне населення віком 16–59 років (чоловіків) і 16–54 років (жінок), а також зайняте в суспільному виробництві населення, старше й молодше зазначеного віку.

Зайняте населення — це активна частина трудового потенціалу країни, залучена до суспільного виробництва. [1] Розрізняють поняття “зайняте населення”, “зайняте економічною діяльністю”, “зайнятість” взагалі та ще приблизно двадцять різноманітних видів зайнятості. Розглянемо перші два поняття.

Зайняте населення — це громадяни, які проживають на території держави на законних підставах і належать до таких категорій:

- працюють за найманням на умовах повного чи неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в державі й за кордоном;
- самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю;
- члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, які беруть участь у виробництві;

- обрані, призначені чи затверджені на оплачувані посади в органах державної влади, управліннях і громадських об'єднаннях;
- проходять службу у військових формуваннях, а також альтернативну (невійськову) службу;
- проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва чи навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах. [1]

Зайняті економічною діяльністю — це особи, які беруть участь у виробництві суспільних благ і наданні різних послуг, вступаючи у зв'язку з цим з іншими особами, групами осіб або товариствами у відносини, що стосуються їхніх доходів. Згідно з міжнародною класифікацією є такі категорії зайнятого населення:

- наймані працівники;
- працедавці;
- члени виробничих кооперативів;
- самозайняті;
- члени сім'ї, які допомагають родичам у бізнесі. [1]

Економічно активним населенням називають сукупність осіб, потенційно здатних брати участь у виробництві матеріальних благ і наданні послуг, створенні споживних вартостей. [1]

Сюди відносять зайнятих і тих, хто шукає роботу (безробітних). Інакше кажучи, це частка населення, що задіяна у виробництві та пропонує свою працю для виробництва товарів і послуг і зорієнтована на максимальну участь у господарському житті країни та міжнародному поділі праці.

Безробітними вважають осіб, які не мають у даний момент роботи, але, перебуваючи в працездатному віці, бажають одержати її, а також осіб, які шукають роботу й готові стати до неї, якщо знайдуть підходящу. Отже, безробітні — це ті, які офіційно зареєстровані в службі зайнятості.

Ринок праці обмежено певним економічним простором, який має чіткі територіальні, галузеві, демографічні, соціальні, національні й інші параметри.

Сегментація ринку праці — це його поділ, розбиття на окремі групи за певними критеріями залежно від поставленої мети (вивчення, аналізу чи управління).

Сегментація ринку праці — об'єктивно зумовлений процес його структуризації, за якого під впливом політико-економічних і соціальних факторів розвитку суспільства виникає потреба його поділу на окремі субринки чи сегменти, які різняться характеристиками та правилами поведінки, з огляду на особливості кожної категорії працівників. [1]

Сегментація базується на виявленні комплексного впливу багатьох різнорідних факторів на ринок праці. Вона залежить від способу включення робочої сили до процесу виробництва, її координації й оцінювання. Виходячи з цього виокремлюють первинний і вторинний ринок праці.

Можуть бути такі ознаки сегментації:

- географічне положення;
- демографічні характеристики;
- соціально-економічні характеристики (рівень освіти, стаж роботи, професійна кваліфікація працівників);
- економічні критерії (розподіл покупців за формами власності, фінансовим станом, матеріальної забезпеченістю тощо);
- психологічні показники (особисті якості працівників, належність до певних верств і прошарків суспільства тощо);
- поведінкові характеристики (мотивація зайнятості тощо). [1]

Усі ознаки можна об'єднати в три групи: професійно-галузеву, кваліфікаційно-оплатну та соціально-демографічну.

Найбільшу увагу приділяють професійному складу людей — учасників ринку праці. Їх групують так:

- законодавці, вищі державні службовці, керівники;
- професіонали;
- фахівці;
- технічні службовці;
- працівники сфери обслуговування та торгівлі;

- кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства;
- кваліфіковані робітники з інструментом;
- оператори та складальники устаткування й машин;
- особи, які мають найпростіші професії;
- особи без професії. [1]

Коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, виникає надлишок робочої сили, тобто безробіття, а в іншому разі — дефіцит робочої сили з усіма відповідними наслідками. Ринок праці поділився на групи за ступенем забезпеченості робочими місцями через різницю в попиті та пропозиції за професійними, галузевими та статево-віковими групами. [1]

Мобільність робочої сили є важливою характеристикою міжнародного ринку праці. Трудові ресурси можуть бути природними, територіальними, галузевими, професійними, кваліфікаційними та соціальними. Найважливішим є міжнародний рух робочої сили, але роль інших форм зростає з розвитком міжнародного ринку робочої сили. На міжнародному ринку праці відбуваються різноманітні процеси, пов'язані з розвитком особистості людини, підвищенням якості праці, зміною характеру робочої сили та формуванням нових якостей.

Для створення та функціонування міжнародного ринку праці необхідні певні стартові умови, зокрема сильні економічні зв'язки між країнами. Наразі існує багато нових обставин, які змушують кожну країну активно брати участь у світогосподарських процесах. На даний момент жодна країна, навіть маючи багаті природні ресурси, розвинуту економіку та наукову сферу, кваліфіковані трудові ресурси і емний внутрішній ринок, не може залишатися осторонь від потужних загальносвітових інтеграційних процесів. [2]

1.2 Основні структурні зміни на ринку праці.

Зміни в структурі економіки чи ринку праці, які відбуваються протягом тривалого періоду часу, називають структурними змінами. Ці зміни можуть бути спричинені багатьма різними факторами, наприклад, змінами в міжнародному

економічному середовищі, розвитком технологій і змінами в соціальних нормах. Зазвичай структурні зміни розглядаються як зміни в структурі галузей або професій, але вони також можуть стосуватися інших спостережуваних зрушень на ринку праці чи в економіці, наприклад, продовження участі жінок у робочій силі або збільшення кількості людей у віці від 15 до 24 років, які продовжують навчатися.

Зростання глобальної конкуренції та прогрес у технологіях призвело до значного зростання професій, які вимагають вищого рівня когнітивних навичок, які важко відтворити машинами. Соціальні навички, емоційний інтелект, креативність і складні міркування є прикладами цих навичок.

Незважаючи на те, що структурні зміни на ринку праці є неминучим процесом у міру зростання та розвитку економіки, їх важко виміряти в реальному часі, а легше побачити ретроспективно.

Протягом останніх десяти років значні структурні зміни в економіці, кілька економічних катастроф і пов'язаних з ними рухів у діловому циклі призвели до значних змін у загальній активності на ринку праці. Рівень безробіття, як правило, швидко зростав під час економічного спаду, а темпи зростання зайнятості сповільнювалися. Зростання зайнятості збільшилося під час економічного відновлення, але рівень безробіття мав тенденцію до повільного зниження. [3]

Як приклад, можна зазначити, що пандемія спричинила значний шок для європейських ринків праці. Проте політичні втручання, запроваджені на європейському та національному рівнях, гарантували, що помилки у виробленні політики, зроблені у відповідь на глобальну фінансову кризу не повторилися. Замість того, щоб передчасно скорочувати державні видатки, втручання були зосереджені на субсидуванні зайнятості та розробці довгострокових політичних втручань для вирішення проблем, пов'язаних із переходом.

Хоча Європа ще тільки виходить з останніх хвиль пандемії та пов'язаних із цим карантинном, позитивні результати громадської підтримки помітні та піддаються кількісній оцінці. Зайнятість майже повернулася до рівня до пандемії, тоді як рівень безробіття в країнах-членах ЄС є найнижчим за це століття.

Підсумком цих останніх подій є те, що дефіцит робочої сили знову виник, особливо в секторах, де низька оплата та погані умови праці були структурною проблемою ще до пандемії. Залишається спостерігати наскільки політичні відповіді на численні кризи, які зараз впливають на європейські ринки праці, забезпечать вирішення цих глибших, структурних проблем. [4]

Крім того, варто звернути увагу на появу нового сегменту глобального ринку праці, пов'язаного з використанням висококваліфікованих спеціалістів (інженерів, аналітиків систем, науковців та ін.), а також фахівців у галузі інформатики, менеджерів і т. д. Зростання світової торгівлі послугами значною мірою сприяло розвитку цього сегмента робочої сили. Завдяки розвинутій мережі телекомунікацій певна частина інтелектуальної робочої сили може брати участь у виробничому процесі на відстані. Це особливість цієї галузі ринку праці.

Інформаційна революція по суті створює нове середовище. Змінюється традиційний характер боротьби. На додаток до традиційного пошуку ринків збуту зараз відбувається інтенсивний пошук цінних видів ресурсів. Інформаційним ресурсам та їхнім носіям, людям, приділяється особлива увага. Компанії з високими технологіями посилено полюють за інтелектуальними ресурсами. Без них зараз неможливо вижити в конкуренції. Таким чином, попит на висококваліфікованих спеціалістів, здатних засвоювати великі кількості інформації та обробляти її. У той же час попит на додаткові робочі місця зростає.

Національні ринки робочої сили розвинених країн задовольняють попит на робочу силу як національного, так і іноземного капіталу, що є важливою особливістю сучасного міжнародного ринку праці. Наприклад, Сполучені Штати мають висококваліфіковану робочу силу різноманітних спеціальностей, яка є важливою для приваблення іноземних приватних інвестицій. У наш час «транснаціональна робоча сила» — це значна група найманих працівників, яка працює в різних країнах. Цей професіоналізм дозволяє їм швидко подорожувати по всьому світу, щоб задовольнити попит на робочу силу в інших країнах.

Глобалізація виробництва та розвиток світового ринку товарів і капіталів супроводжують інтернаціоналізацію резервної армії праці. Ринок праці тепер є

важливою частиною світового ринку. Розширене відтворення капіталу тепер має глобальний характер і відбувається не лише в межах країни, але й у взаємодії з відтворювальними процесами інших країн. Інтернаціоналізація виробничого циклу є регулятором цього процесу. Міжнародний рух робочої сили, поряд з рухом капіталу та торгівлею, стає важливою частиною глобального циклу. Економіка кожної країни значною мірою залежить від руху робочої сили та потоків заробітної плати. Безпосередніми збудниками циклічних коливань нерідко стають перекази заробітної плати з однієї країни в іншу. Водночас міграція робочої сили впливає на умови життя працюючих у країнах — експортерах та імпортерах робочої сили.

У результаті глобалізації виробництва мільйони людей з економічно відсталих країн стали практично прямим конкурентом працівникам розвинутих країн. ТНК відіграють важливу роль у цих процесах, оскільки вони завжди мають можливість перенести своє виробництво в інші країни, знижуючи тим самим ціни на робочу силу. Вивезення широкого спектру виробництв, особливо в електричній і легкій промисловості, за межі розвинутих країн у периферійні регіони світу, раніше було поширеним. У той же час відбувався і зворотний процес: люди з менш розвинутих регіонів були нелегально залучені на некваліфіковані та некваліфіковані посади в розвинуті центри Заходу. [2]

1.3 Фактори впливу на структурні зміни у міжнародному ринку праці.

На ринку робочої сили існує той самий традиційний трикутник, який існує на ринку звичайного товару: пропозиція, попит і ціна. Ціна альтернативного продукту визначає ціну цього товару, але ціна робочої сили змінюється через співвідношення пропозиції та попиту.

На ринку робочої сили закон пропозиції та попиту діє інакше, ніж на ринку звичайних товарів. Пропозиція товару на ринку звичайних товарів прямо залежить від його ціни, а залежність між ціною товару та попитом на нього обернена. Ефекти заміщення масштабу та доходу впливають на попит і пропозицію робочої сили. [1]

На зайнятість населення, ринок праці та безробіття в ході економічних перетворень впливають насамперед такі фактори: розрив господарських зв'язків,

інфляція, лібералізація цін, регіональна політика та міграція, конверсія військово-промислового комплексу, відсутність належного прогнозування потреб ринку праці у професійному розрізі, скорочення виробництва та часткова переорієнтація на зарубіжні товари, невиважена та часто помилкова податкова політика, а також розвиток різноманітних форм господарювання; низька якість вироблюваної продукції, її неконкурентоспроможність і, як наслідок, низька продуктивність праці; невідповідність господарського та трудового законодавства; кардинальні структурні перетворення в економіці, які широкомасштабно перерозподілили робочу силу між двома найважливішими секторами економіки, невиробничими галузями та матеріальним виробництвом; і неналежна соціальна політика.

Демографічна ситуація, зокрема скорочення трудових ресурсів, значно впливає на рівень економічної активності населення. Рівень реальної заробітної плати є найважливішим фактором пропозиції праці. Ефект заміщення діє, коли її підвищення збільшує пропозицію праці, оскільки людина може споживати більше, коли вона не працює. Але це лише до певної межі. Ефект доходу може виникнути, коли людина працює менше, а отримує більше за менший час. Це може призвести до скорочення пропозиції праці. Однак крива пропозиції має тенденцію до постійного зростання в довгостроковій перспективі.

Мобільність робочої сили є важливим компонентом формування ринку праці. Якщо для залучення більшої кількості працівників встановлюють вищий рівень заробітної плати, працівники з інших галузей звільняються і переходять на більш високооплачувану роботу в цю галузь. Це, безсумнівно, призводить до скорочення виробництва та робочої сили в інших секторах економіки. Таким чином, ринок праці перетворюється на одну з найважливіших ланок, які зв'язують різні галузі економіки, і від нього залежить збалансованість економіки та стабільність розвитку держави.

Трудовий потенціал — це частина населення країни, здатна виконувати певну роботу. Він є одним із елементів пропозиції праці. Іншими словами, це трудові можливості, які є зараз і будуть у майбутньому, які визначаються кількістю працездатного населення, рівнем професійної освіти та іншими факторами.

Пропозиція робочої сили — це частина населення, яка пропонує роботодавцеві свої робочі здібності та потенціал в обмін на життєві блага. Фактори, такі як демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність системи підготовки та перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон'юнктура ринку капіталу, товарів і послуг тощо, впливають на неї. [1]

На попит і пропозицію робочої сили можуть впливати певні фактори. Наприклад, зростання імміграції до країни може призвести до збільшення пропозиції робочої сили та, як наслідок, до зниження заробітних плат, особливо для некваліфікованих працівників.

Старіння населення може зробити пропозицію робочої сили меншою, а зарплати можуть зрости. Але ці елементи не завжди мають такі самі наслідки. У країні зі старіючим населенням попит на різні товари та послуги знизиться, тоді як попит на медичну допомогу зросте.

Проте не кожен працівник може просто перейти на роботу в галузі охорони здоров'я після втрати роботи, особливо в сферах, де потрібні висококваліфіковані спеціалісти, такі як лікарі та медсестри. З цієї причини попит може перевищувати пропозицію в певних сферах, навіть якщо пропозиція перевищує попит на ринку праці в цілому.

Крім того, елементи, що впливають як на попит, так і на пропозицію, не працюють окремо. Наприклад, американське суспільство було б значно старшим і потенційно менш динамічним, якби не імміграція. Отже, хоча приплив некваліфікованих працівників може чинити тиск на заробітну плату, він, ймовірно, компенсує падіння попиту.

Інші змінні впливають на сучасні ринки праці, зокрема на ринку праці Сполучених Штатів. Ці змінні включають загрозу автоматизації, оскільки нові технології дозволяють виконувати складніші завдання; наслідки глобалізації, оскільки кращі транспортні та комунікаційні можливості дозволяють переміщувати роботу через кордони; витрати, якість та доступність освіти; і низка політик, включаючи мінімальну заробітну плату. [5]

Загалом, на ринок праці найбільше впливають 5 факторів:

1. Попит і пропозиція робочої сили, що були описані раніше.

2. Ініціативи, спрямовані на відновлення економіки. Відновлення місцевої та регіональної економіки, а також підвищення процвітання та конкурентоспроможності, відоме як «економічне відновлення». Це часто пов'язано зі зростанням внутрішніх інвестицій, а також переміщенням фірм і домогосподарств у регіони, які зазнали занепаду. Воно має на меті покращити відкриття та розвиток бізнесу, працевлаштування, заробіток і розвиток навичок.

3. Політика щодо мінімальної заробітної плати;

4. Освітні та навчальні програми;

5. Кількість працюючого населення. [6]

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ ГЛОБАЛЬНОЇ СТРУКТУРИЗАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Аналіз тенденцій структури ринку праці

Стрімкий розвиток технологій і техніки на початку XXI сторіччя, відомий як технологічний прорив, спричинив значні зміни в організації виробництва товарів і послуг. Також з'явилися нові сфери діяльності та трансформувалися існуючі, а також змінилися економічні відносини та створювалися нові ринки.

Таким чином, світове суспільство відчуває зміни в технологічному укладі. Тож, потреба в нових навичках зростає, оскільки одні професії зникають, а інші з'являються. Ринок праці змінюється дуже швидко. Сьогодні існують магазини без касирів, автомобілі без водіїв, нові технології для розміщення, передавання та зберігання інформації, такі як хмарні технології, віртуальна реальність і мови програмування, тощо. Крім того, навіть у сферах, які потребують взаємодії з клієнтами, роботи (штучний інтелект) починають замінювати людей завдяки розвитку технологій машинного навчання та розпізнавання голосу та постаті людини.

Вже сьогодні розвиток цифрових технологій змінив наше розуміння комунікаційного простору та його можливостей. Поява нових технологій і сервісів відкрила багато можливостей, які не існували декілька років тому. Серед них миттєва комунікація між користувачами, незалежно від їхнього географічного розташування, можливості спільної роботи в синхронному та асинхронному режимі, якісно нові методи подання та роботи з інформацією, доступність великих обсягів інформації для кожного тощо. Все це неминуче призведе до змін у структурі професійно-кваліфікаційної зайнятості на ринку праці майбутнього. [7]

У **2018 році** світове населення працездатного віку, яке включає жінок і чоловіків віком від 15 років, становило 5,7 мільярда (Додаток А). З них 3,3 мільярда людей, або 58,4 %, були зайняті, а 172 мільйони були безробітними. Обидві ці групи разом складають світову робочу силу, яка у 2018 році становила 3,5 мільярда, що

означає рівень участі в робочій силі 61,4%. Решта 2,2 мільярда людей (38,6%) працездатного віку перебували поза межами робочої сили, включаючи тих, хто працював у сфері освіти та неоплачуваного догляду, а також тих, хто вийшов на пенсію. У цій групі 140 мільйонів входили до потенційної робочої сили (тобто людей, які шукають роботу, але ще не можуть її влаштувати, або які є, але не шукають роботу).

Уповільнення зростання робочої сили призводить до зниження рівня зайнятості. Середньорічне зростання населення працездатного віку в усьому світі знизилося до 1,3 % в 2013–2018 роках з 1,9 % в 1990–1995 роках. До 2030 року очікується ще більший спад до 1,1 %. Зменшення зростання робочої сили відображає це уповільнення; останній показник впав з 1,8 % в 1992 році до 1% у 2018 році і далі (Додаток Б).

Зростання зайнятості також зменшилося за той самий період із середнього 1,5 % в 1990-х роках до нижче 1 % в 2018 році. Загалом зростання зайнятості не може постійно перевищувати зростання робочої сили, оскільки в іншому випадку зайняте населення врешті-решт буде більшим, ніж робочої сили, що за визначенням неможливо. Додаток Б показує, що протягом 1990-х рр. зростання зайнятості, як правило, відставало від зростання робочої сили, тоді як у період з 2004 по 2007 рр. воно перевищувало останнє в середньому на 0,25 відсоткових пункти на рік, таким чином значно знижуючи рівень безробіття. З 2010 року темпи зростання зайнятості та робочої сили були дуже близькими, причому перші здебільшого трохи перевищували другі.

Приблизно 61% населення працездатного віку в світі бере участь у ринку праці у 2018 році (Додаток В), будучи фактично зайнятими або шукаючи роботу під час готовності до роботи.

Протягом останніх 25 років цей рівень участі знижувався в середньому на 0,1–0,2 відсоткових пункти на рік, причому найрізкіше падіння відбулося після світової фінансової кризи 2008 року. Рівень участі в країні варіюється залежно від групи доходу: у 2018 році він становив 71% у країнах із низьким рівнем доходу до 56% у країнах із низьким рівнем доходу. Рівень участі очікується знизитися в усіх

групах країн з доходом з 2018 по 2023 рік, з найбільшим падінням у країнах з високим доходом на 1% і країнах з доходом вище середнього на 2% відповідно. Тим не менш, ці сукупні значення приховують значні відмінності в рівнях участі молоді та жінок.

Розрив між жінками та чоловіками все ще не суттєво скорочувався. У 2018 році менше половини всіх працездатних жінок (48%) брали участь у робочій силі, порівняно з трьома чвертями чоловіків (75%). Тим не менш, протягом останніх 25 років гендерний розрив зменшився, головним чином завдяки значно нижчому рівню участі жінок порівняно з чоловіками між 1993 і 2003 роками. У 2018 році частка участі чоловіків у країнах із низьким, нижчим середнім і високим середнім доходом приблизно однакова, коливаючись від 75 до 79%. З іншого боку, у тому ж році в країнах з низьким рівнем доходу був найвищий рівень участі жінок, становив 64%, тоді як у країнах із доходом нижче середнього лише 35%. (Додаток В)

З іншого боку, у країнах з високим рівнем доходу гендерний розрив у робочій силі швидко скорочується. Таким чином, рівень участі жінок у цій групі країн зріс на 3,5 відсоткових пункти з 1993 по 2018 рік, тоді як рівень участі чоловіків знизився на стільки ж за той самий проміжок часу. До 2018 року гендерний розрив у країнах з високим рівнем доходу скоротився до 15 процентних пунктів; очікується, що протягом наступних п'яти років він буде ще більше звужуватися. (Додаток В)

Рівень участі молоді в робочій силі падає зі збільшенням охоплення навчальним закладом. Глобальний рівень участі в робочій силі для молодих людей віком від 15 до 24 років значно знизився між 1993 і 2018 роками, впавши на 15 процентних пунктів і досягнувши 42 % наприкінці цього періоду. Цю тенденцію можна пояснити головним чином зростанням рівня вступу до освіти серед молоді. (Додаток В)

Нові проблеми виникають через зменшення рівня зайнятості робочої сили. Люди, які виграють від зниження рівня зайнятості робочою силою, отримують переваги від зростання рівня охоплення навчальним закладом, більшої ймовірності виходу на пенсію та більшої тривалості життя. Однак зростання робочої сили є ще

одним викликом для розподілу ресурсів і планування праці. Перш за все, існуючі пенсійні системи повинні бути напружені, щоб захистити літніх людей від бідності. По-друге, зростання коефіцієнту утриманців прискорює структурні перетворення, оскільки це збільшує попит на робочу силу в деяких секторах, таких як догляд. По-третє, здатність працівників адаптуватися до змін, які відбуваються на ринку праці через зростаюче старіння робочої сили. [8]

У 2018 році під час Всесвітнього економічного форуму в Давосі було визначено кілька основних тенденцій, які посилюватимуть вплив на зайнятість.

- Розвиток цифрових технологій був однією з цих тенденцій, яка змінила уявлення про комунікаційний простір і його можливості. Поява нових послуг і технологій відкрила багато можливостей, яких декілька років тому не було. Серед них миттєва комунікація між користувачами незалежно від їхнього розташування, можливості спільної роботи в синхронному та асинхронному режимах, якісно нові методи подання та роботи з інформацією, доступність значних обсягів інформації для кожного тощо. Однак стрімкий розвиток цих технологій вимагає навчання фахівців нового покоління, які можуть швидко адаптуватися до них.

- Процеси інтеграції та глобалізації. Якщо оцінювати їх вплив на розвиток ринку праці та сферу зайнятості, варто відзначити посилення явищ економічної спеціалізації та поділу праці на територіях. Це означає, що певна техніка чи обладнання може виготовлятися в різних країнах, а окремі частини виготовляються в одному механізмі за сотні або тисячі кілометрів від місця їх виготовлення. Можливості спеціалізації збільшуються, але це також збільшує потребу в тому, щоб бути в змозі працювати в мультикультурному та багатомовному професійному середовищі. Крім того, глобалізація посилює конкуренцію між людьми, які шукають роботу, і виробниками товарів і послуг.

- Створення шерингової економіки. Світовий тренд полягає в спільному використанні ресурсів. Приклади цього включають скорочення витрат або навіть отримання прибутку за рахунок здавання в оренду майна або послуг. Ідеї шерингу створюють нову світову економічну та соціальну структуру. Це не просто поєднання пропозиції та попиту за допомогою новітніх технологій. Це новий підхід

до споживання. Спільне споживання є трендом ХХІ століття, а не гіперспоживання, яке було типовим для ХХ століття.

- Збільшення клієнтоорієнтованості. Тенденція, яка виникла та розвивається в результаті посилення конкуренції, зокрема в бізнес-середовищі. Вона є інструментом для управління взаємовідносинами з клієнтами, який дає компаніям можливість отримувати додатковий прибуток, оскільки вони добре знають і ефективно задовольняють потреби клієнтів. У державному секторі діяльність державних інституцій орієнтована на сервіс, щоб максимально задовольнити потреби споживачів державних послуг.

- Необхідна екологічна безпека. Природні ресурси та забруднення навколишнього середовища стали такими актуальними для кожного громадянина, що вони стали частиною процесу підготовки фахівців і працівників у різних галузях.

- Програмування та автоматизація виробничих процесів призводять до зменшення людської праці та заміни її машиною. З іншого боку, поширення процесів автоматизації ускладнює системи управління та вимагає відповідного супроводу та адміністрування, що вимагає відповідних фахівців.

- Роботизація та розвиток ШІ Майбутній ринок праці неминуче зміниться через автоматизацію виробництва за допомогою промислових роботів та інтелектуальних робототехнічних комплексів.

Перераховані тенденції визначають основні вимоги до професійних знань, умінь і навичок працівника, а також те, наскільки вони затребувані на ринку праці. Розвиток професій, пов'язаний із появою нових виробничих функцій і трансформацією існуючих професій, дозволяє прогнозувати появу нових видів діяльності та певних компетенцій.

Таким чином, основними факторами, які мають значний вплив як на розвиток видів економічної діяльності, так і на формування необхідних компетенцій майбутнього, вважалися: розвиток інформаційних технологій; програмне забезпечення; різновиди безпроводного доступу до Інтернету, широкосмугові мережі, нові технології сприйняття; крос-функціональність (тому

що для більшості вакансій недостатньо мати широкий спектр знань з однієї галузі); мобільність; нові форми зайнятості (фріланс, аутстафінг) тощо.

У таких ситуаціях необхідно розвивати як «тверді» (тверді) навички, так і «м'які» (м'які) навички.

Як наслідок, було запропоновано наступні основні навички, які будуть необхідні майбутнім працівникам:

- крос-культурна компетентність (уміння працювати в різних культурах);
- обчислювальне мислення (уміння обробляти великі обсяги даних);
- знання нових медіа (уміння доносити свої думки, критично оцінювати та використовувати контент у нових медіа);

- віртуальна колаборація (уміння працювати в різних дисциплінах).
- Емоційний інтелект — це здатність розуміти та контролювати свої емоції, а також використовувати ці знання для взаємодії з іншими людьми.

- Здатність до ведення переговорів — це здатність створювати комфортні робочі відносини та ефективно взаємодіяти з колегами, підлеглими, споживачами та партнерами з метою досягнення розуміння та підтримки на шляху досягнення цілей організації, розробки політики та прийняття спільних рішень. Вміння надавати інформацію колегам, підлеглим, споживачам та партнерам по телефону, письмово чи електронною поштою; вміння проводити зустрічі; Уміння оцінювати ситуацію та приймати рішення – це здатність аналізувати ситуацію, її структуру, визначати фактори впливу та тенденції розвитку; вміння обирати та погоджувати найкращі об'єктивні та неупереджені рішення або альтернативні варіанти досягнення поставленої мети шляхом аналізу, прогнозування та оцінки ситуації та проблем, що її спричинили (ситуаційний аналіз, прийняття управлінських рішень).

- Когнітивна гнучкість — це здатність мислити одночасно, обмірковувати кілька речей одночасно та змінювати свої припущення під час розв'язання проблеми, якщо її сутність змінилася.

- Комплексне вирішення проблем — це здатність шукати, збирати якісну інформацію, шукати шляхи вирішення завдань на основі цієї інформації та оцінювати позитивні та негативні наслідки прийнятих рішень.

- Координація команди

- Креативність

- Критичне мислення — це здатність логічно міркувати, аргументувати, ставити під сумнів власні та інші думки, оцінювати переваги та недоліки різних методів вирішення проблем.

- Клієнтоорієнтованість — це орієнтація на результат і здатність визначати та задовольняти потреби клієнтів як зараз, так і в майбутньому.

- Управління людьми – це здатність мотивувати, навчати та спрямовувати людей на роботу, а також визначати найкращих кандидатів для роботи.

Таким чином, інноваційні та соціально-економічні зміни на ринку праці призвели до змін у структурі професійної кваліфікації, що призвело до нових вимог до професійних знань, умінь і навичок працівників.[9]

Оскільки у **2018-2019 роках** технологічний прорив швидко зсував межу між робочими завданнями, які виконують люди, і тими, що виконуються машинами та алгоритмами, глобальні ринки праці зазнали серйозних трансформацій. З розгортанням Четвертої промислової революції компанії прагнули використовувати нові та нові технології для досягнення вищих рівнів ефективності виробництва та споживання, виходу на нові ринки та конкуренції за нові продукти для глобальної споживчої бази, яка все більше складається з цифрових вихідців. Для того, щоб використати трансформаційний потенціал Четвертої промислової революції, потрібно було розуміти основні рушії змін: чотири конкретні технологічні досягнення — повсюдний високошвидкісний мобільний Інтернет; штучний інтелект; широке впровадження аналітики великих даних; і хмарні технології — що почали свій шлях домінації як рушії, що позитивно впливатимуть на зростання бізнесу. Вони супроводжувалися низкою соціально-економічних тенденцій, що створювали бізнес-можливості в поєднанні з розповсюдженням нових технологій, наприклад, траєкторії національного економічного зростання; розширення освіти

та середнього класу, зокрема в країнах, що розвиваються; і рух до більш екологічної глобальної економіки завдяки прогресу в нових енергетичних технологіях.

Щодо тодішніх тенденцій в роботизації, то загалом ширший спектр робототехнічних технологій перебував на стадії комерціалізації або майже там, включаючи стаціонарних роботів, негуманоїдних наземних роботів та повністю автоматизованих повітряних дронів, на додаток до алгоритмів машинного навчання та штучного інтелекту, які привертали значний бізнес-інтерес для впровадження.

Також, більше половини роботодавців очікували змін географії виробництва, розподілу та ланцюгів доданої вартості. Приймаючи рішення про місце роботи, компанії в основному надавали перевагу наявності кваліфікованих місцевих талантів як головній причині. Ряд додаткових важливих факторів, таких як гнучкість місцевого законодавства про працю, вплив промислової агломерації або близькість сировини, вважалися тоді менш важливими.

Враховуючи хвилю нових технологій і тенденцій, що руйнували бізнес-моделі, і мінливий розподіл праці між працівниками та машинами, що змінювали профілі роботи, було очікувано, що виникне необхідність у перекваліфікації працівників та підвищення їх кваліфікації. Навички працівників, які розвивалися у той період включали аналітичне мислення та інновації, а також активне навчання та стратегії навчання. Різке зростання важливості таких навичок, як технологічний дизайн і програмування, підкреслило зростаючий попит на різні форми технологічної компетентності. Однак «людські» навички, такі як креативність, оригінальність та ініціатива, критичне мислення, переконання та переговори, також збережуть або підвищать свою цінність, як і увага до деталей, стійкість, гнучкість і комплексне вирішення проблем. Емоційний інтелект, лідерство та соціальний вплив, а також орієнтація на послуги також відчували відносне зростання попиту порівняно з їх поточною популярністю.

Компанії виділяли три майбутні стратегії для усунення прогалин у навичках, які збільшуються внаслідок впровадження нових технологій. Вони очікували найняти абсолютно новий постійний персонал, який уже володіє навичками, пов'язаними з новими технологіями; прагнути до повної автоматизації. [10]

У 2020 році карантини, спричинені пандемією COVID-19, і пов'язана з цим глобальна рецесія створили дуже невизначені перспективи для ринку праці та прискорили настання майбутнього роботи.

Очікується, що темпи впровадження технологій залишаться незмінними і можуть прискоритися в деяких областях. Запровадження хмарних обчислень, великих даних та електронної комерції залишаються пріоритетними для бізнес-лідерів, слідуючи тенденції, встановленій у попередні роки. Однак також спостерігається значне зростання інтересу до шифрування, нелюдopodobних робіт і штучного інтелекту. (Додаток Д)

Автоматизація разом із рецесією через COVID-19 створює сценарій «подвійного зриву» для працівників. На додаток до поточних збоїв, спричинених карантинном та економічним спадом, впровадження технологій компаніями змінить завдання, робочі місця та навички до 2025 року. 43% опитаних компаній вказали, що вони мають намір скоротити свою робочу силу через інтеграцію технологій, 41% планують розширити використання підрядників для спеціалізованих робіт, а 34% планують розширити свою робочу силу за рахунок інтеграції технологій. (Додаток Ж)

Також у той час очікувалося, що до 2025 року витрати часу на виконання поточних завдань на роботі людей і машин зрівняються. (Додаток И) Значна частка компаній також очікувала в найближчі п'ять років внести зміни в локації, ланцюжки створення вартості та чисельність робочої сили через чинники, що виходять за рамки технології.

Хоча кількість знищених робочих місць буде перевищена кількістю створених «робочих місць завтрашнього дня», на відміну від попередніх років, створення робочих місць сповільнюється, а знищення робочих місць прискорюється. (Додаток К)

Розбіжності в навичках залишалися великими на той період, оскільки вважалося, що протягом наступних п'яти років зміняться затребувані навички на різних роботах. Найпопулярніші групи навичок і навичок, які, на думку роботодавців, стануть все більш помітними в період до 2025 року, включають такі

групи, як критичне мислення та аналіз, а також здатність розв'язувати проблеми та навички самоконтролю, такі як активне навчання, стійкість, стресостійкість і гнучкість. (Додаток Л) У середньому, за оцінками компаній, близько половини працівників потребуватимуть перепідготовки.

Вікно можливостей для перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників стало коротшим на новому обмеженому ринку праці. Це стосується працівників, які залишаються на своїх посадах, а також тих, хто ризикує втратити свої ролі через зростання безробіття, пов'язаного з рецесією, і більше не може розраховувати на перекваліфікацію на роботі. Для тих працівників, які залишаються на своїх посадах, частка основних навичок, які зміняться протягом наступних п'яти років, становить 40%, а 50% усіх працівників потребуватимуть перекваліфікації.

Незважаючи на той економічний спад, переважна більшість роботодавців визнавали цінність інвестицій у людський капітал. У середньому 66% опитаних роботодавців очікували окупності інвестицій у підвищення кваліфікації та перекваліфікацію протягом одного року. У середньому роботодавці очікують, що до 2025 року запропонують перекваліфікацію та підвищення кваліфікації трохи більше ніж 70% своїх працівників. Однак залучення працівників до цих курсів відстає, і лише 42% працівників користуються можливостями перекваліфікації та підвищення кваліфікації за підтримки роботодавця.

Компанії повинні інвестувати в кращі показники людського та соціального капіталу шляхом впровадження екологічних, соціальних і управлінських показників (ESG) і узгодження з оновленими показниками обліку людського капіталу. Значна кількість бізнес-лідерів розуміють, що перекваліфікація працівників, особливо в галузевих коаліціях і державно-приватних колабораціях, є економічно ефективною та приносить значні середньострокові та довгострокові дивіденди — не лише для їхнього підприємства, але й для суспільства. Більш широко. Компанії сподіваються перерозподілити майже 50% працівників, які залишилися без роботи внаслідок технологічної автоматизації та розширення, на відміну від ширшого використання звільнень та економії робочої сили на основі автоматизації як основної стратегії щодо робочої сили. [11]

У 2021 році стало остаточно зрозуміло, що пандемія COVID-19 прискорила переміщення робочих місць і тенденції безробіття, спричинені прогресом у технологіях і автоматизації. Нові сили, що впливають на робочу силу, лише посилили існуючу соціальну нерівність, закладену в нашому економічному ландшафті до COVID. Проте фундаментальна динаміка, що змінює природу праці, залишається незмінною. Ця нова норма дала можливість переналаштувати традиційні моделі розвитку робочої сили, які визнають довгострокову віддачу від інвестицій у таланти, навички та людей, що призводить до розширення можливостей і соціального процвітання. Вирішення цих проблем передбачало створення партнерства між працівниками та роботодавцями, а також освітянами, які можуть надати інструменти для підготовки людей і компаній до постійно мінливих потреб нової економіки.

Створення міжгалузевих регіональних об'єднань роботодавців, наприклад, може узгодити навчальні програми, засновані на компетенціях, відповідно до короткотермінових критичних потреб у робочій силі та збільшити бюджетні кошти. Навчальні установи та роботодавці також повинні розширювати свої мережі та творчо використовувати інші навчальні, операційні та фінансові ресурси. У довгостроковій перспективі, інвестуючи в наші канали кадрів, ці мережі можуть розвинути адаптовану систему від освіти до працевлаштування, яка підтримує стабільну кар'єру в місцевих галузях промисловості. [12]

Звичайно, хоча люди більше не були потрібні для виконання деяких завдань, вони, тим не менш, знадобляться для допомоги в розвитку автоматизації. Незважаючи на те, що технологія усуває потребу в людях для виконання багатьох рутинних і адміністративних завдань, вона також може створювати нові робочі місця, оскільки попит на розробників програмного забезпечення, аналітиків даних, тестувальників кібербезпеки та інших цифрових спеціалістів зростає в усіх секторах. Виникнула потреба у перерозподілі, підвищенні навичок або перекваліфікації людей — і навіть у переосмисленні будь-якої роботи.[13]

Щоб гарантувати, що наявний дисбаланс роботи не вплине на їхню фінансову стабільність і конкурентоспроможність, компаніям необхідно було вживати таких заходів:

1. Як і на рівні країни, компанія повинна була регулярно оцінювати поточний розмір, склад і розвиток своєї робочої сили. Вона також мала оцінити майбутній попит на основі стратегічного напрямку та визначити прогалини для певних робочих місць і конкретних навичок. Крім того, активно розробляти заходи, необхідні для усунення цих прогалин. Ці стратегічні заходи мали бути тісно пов'язані із загальним плануванням компанії на середньострокову перспективу та мають бути закладені у бюджет, щоб забезпечити швидке впровадження.

2. Підвищення кваліфікації та перекваліфікація існуючої робочої сили. Враховуючи швидкі зміни у вимогах до кваліфікації та кількість абсолютно нових завдань і ролей, які виникають, ринок праці не міг запропонувати достатню кількість нових талантів для заповнення наявних посад. Тому компанії повинні були доповнювати зовнішнє наймання ініціативами внутрішнього розвитку та навчанням на робочому місці.

3. Раніше корпоративне навчання включало сертифікацію або періодичні навчальні програми, але цифрова економіка вимагала постійного вдосконалення навичок. Тому компаніям необхідно було вбудовувати постійне навчання у свої бізнес-моделі.

4. Поєднання попиту на цифрові навички та демографічних змін спричинило надзвичайний тиск на систему пропозиції робочої сили, створюючи жорстку конкуренцію за таланти. Таким чином, компаніям знадобилося перенести фокус підбору персоналу з найму за кваліфікацію на наймання за бажанням: оскільки деякі з навичок, необхідних у майбутньому (наприклад, програмування комп'ютерних мов), швидше за все, навчатимуться самостійно або без явного сертифікату, HR професіоналам потрібно було більш відкрито розглядати критерії кандидатів і приймати різноманітні навчальні програми. Компанії також повинні були знайти нові способи зберегти свої таланти і озброїти цих працівників

навичками, які дозволять їм залишатися актуальними в мінливому контексті, в якому працює підприємство. [13]

Надалі прогрес залежатиме не лише від стратегічного мислення, але й від інноваційних підходів до операційного фінансування, які базуються на традиційних професійних і державно-приватних моделях, які колись існували в економіці, але не змогли адаптуватися до часу. Місцеві пілотні програми, зосереджені на розвитку надійних каналів талантів, можуть використовувати існуючі мережі та інфраструктуру, але адаптувати їх до нового майбутнього роботи. Впроваджуючи ці пілотні проекти, а потім розширюючи їх у міру розвитку інфраструктури, партнерські програми можуть зменшити витрати, розширити джерела фінансування, посилити організаційні переваги та створити спільне процвітання у відповідних регіонах.

Нарешті, пандемія також привернула увагу до поняття важливих професій, таких як медичні працівники — не найбільш високооплачувані, але життєво важливі, поза сумнівом. Глибокий стрес і дефіцит вимагали адаптації та показали, якими є потреби суспільства зараз і які, ймовірно, будуть у майбутньому. Оскільки суспільства намагаються підготуватися до майбутнього праці, ставало все більш життєво важливим визначити як зобов'язання, так і можливості, що виникають у цьому мінливому ландшафті, а також те, як можливо забезпечити, щоб як працівники, так і роботодавці могли задовольняти власні потреби, а також потреби суспільства та економіки. [12]

На початок 2023 року, за даними МОП спостерігалися такі тенденції:

1. Глобальний рівень безробіття значно знизився в 2022 році, впавши до 5,8 % з піку в 6,9 % в 2020 році, коли економіки почали оговтуватися від шоку, викликаного пандемією COVID-19. Незважаючи на невизначені глобальні економічні перспективи, прогнозується, що безробіття зросте лише помірно в 2023 році, оскільки значна частина шоку поглинається падінням реальної заробітної плати в умовах прискорення інфляції. Прогнозується, що глобальне безробіття трохи зросте як у 2023, так і в 2024 році, досягнувши 211 мільйонів, хоча рівень залишиться на рівні 5,8 %. (Додаток М)

2. Більше працівників перейшли до неофіційної роботи. У 2022 році 58% працівників у всьому світі були неофіційно зайнятими. Це означає, що близько 2 мільярдів людей мають нестабільну роботу, більшість з яких не має будь-якого соціального захисту. Рівень неформальної зайнятості знижувався поступово до початку пандемії та становив 57,8% у 2019 році. Протягом 2020 року початкова хвиля пандемії призвела до нерівної втрати робочих місць для неофіційних працівників, особливо для жінок. Подальше відновлення призвело до збільшення кількості неформальних працівників у всьому світі. Неформальна зайнятість часто виступає як «останній спосіб» заробити гроші, призводячи до того, що більшість працівників отримують роботи нижчої якості та позбавляються інших належного соціального захисту. (Додаток Н)

3. У 2022 році майже 23,5% молоді у світі не навчалися або не працювали. Хоча це незначне зниження порівняно з найвищим рівнем NEET з 2020 року, коли він був найвищим за всю історію, він залишається вище, ніж до пандемії, і перевищує базовий рівень 22,2%, який був у 2015 році. Іншими словами, пандемія COVID-19 посилила цю тенденцію, оскільки молоді люди втратили роботу більше, ніж літні люди, а також кинулися на навчання через значні перерви в освіті та навчанні, які не порушували виробництво. Приблизно 289 мільйонів людей не лише не набули професійного досвіду через роботу, але й не розвинули свої навички завдяки участі в освітніх чи професійних програмах. Це не тільки втрачає економічний потенціал, але, швидше за все, матиме тривалий вплив на молодь, яка постраждала, що ускладнить їм вступ на ринок праці в найближчі роки. (Додаток П)

4. Наслідки гендерного нерівності на керівних посадах передадуть і наступним поколінням. Протягом десятиліть жінки стикалися з постійними перешкодами для доступу до керівних посад, таких як законодавці, генеральні директори та високопосадовці. У 2021 році вони обіймали лише 28,2% керівних посад у всьому світі, хоча на них припадало майже 40% усіх працівників. У всьому світі частка жінок, які займають керівні посади, зростає і є дещо вищою, ніж до пандемії, але прогрес був повільний, збільшившись лише на 0,9 % з 2015 року.

(Додаток Р) Для досягнення гендерного паритету на керівних посадах потрібно ще понад 140 років за поточними темпами прогресу. [14]

Також варто зазначити, що згідно Звіту про майбутнє робочих місць за 2023 р. передбачається, що майже чверть робочих місць (23%), як очікується, зміниться протягом наступних п'яти років шляхом зростання на 10,2% і скорочення на 12,3%. Згідно з оцінками, очікується створення 69 мільйонів нових робочих місць і ліквідацію 83 мільйонів із 673 мільйонів робочих місць, що відповідають набору даних, чисте зменшення на 14 мільйонів робочих місць, або 2% від поточної зайнятості. (Додаток С)

Макротенденції, зокрема «зелений» перехід, стандарти ESG і локалізація ланцюгів постачання, були головними рушійними силами зростання робочих місць, причому найбільшу загрозу становлять економічні проблеми, включаючи високу інфляцію, уповільнення економічного зростання та дефіцит поставок. Поступове впровадження технологій і посилення цифровізації призведуть до значного відтоку ринку праці із загальним позитивним результатом у створенні робочих місць.

Хоча технології продовжують створювати як виклики, так і створювати можливості для ринків праці, роботодавці очікують, що більшість технологій позитивно сприятимуть створенню робочих місць.

Найшвидше зростають ролі завдяки технологіям і цифровізації. Великі дані займали перше місце серед технологій, які сприяють створенню робочих місць: 65% респондентів очікують збільшення кількості робочих місць на відповідних посадах. (Додаток Т)

Очікується, що до 2027 року кількість аналітиків даних і вчених, спеціалістів із великих даних, спеціалістів з машинного навчання штучного інтелекту та спеціалістів із кібербезпеки зросте в середньому на 30%. (Додаток У)

Навчання працівників використанню штучного інтелекту та великих даних буде пріоритетним для 42% опитаних компаній у наступні п'ять років, поступаючись за важливістю аналітичному мисленню (48%) і творчому мисленню (43%). (Додаток Ф)

Цифрова комерція призведе до найбільших абсолютних приростів робочих місць: очікується, що приблизно 2 мільйони нових цифрових ролей, таких як спеціалісти з електронної комерції, спеціалісти з цифрової трансформації та спеціалісти з цифрового маркетингу та стратегії. (Додаток X)

У той же час найшвидше скорочуються посади також завдяки технологіям і цифровізації, причому очікується, що найшвидше скорочуватимуться посади службовців або секретарів, зокрема касирів у банках, касирів і клерків із введення даних. (Додаток Ц)

Інвестиції в «зелений» перехід і пом'якшення наслідків зміни клімату, а також підвищення обізнаності споживачів щодо питань сталого розвитку сприяють трансформації галузі та відкривають нові можливості на ринку праці. Очікується, що найсильніший чистий ефект створення робочих місць буде зумовлений інвестиціями, які сприятимуть переходу бізнесу на «зелені» підприємства, причому більше половини респондентів очікують цього. Оскільки країни шукають більше відновлюваних джерел енергії, ролі, включаючи інженерів з відновлюваної енергетики та інженерів із встановлення та систем сонячної енергії, будуть користуватися великим попитом.

Інвестиції також стимулюватимуть зростання більш загальних посад у сфері сталого розвитку, таких як спеціалісти зі сталого розвитку та професіонали з охорони навколишнього середовища, які, як очікується, зростуть на 33% і 34% відповідно, що означає зростання приблизно на 1 мільйон робочих місць. (Додаток Ш)

Сильні когнітивні навички все більше цінуються роботодавцями, що відображає зростаючу важливість вирішення складних проблем на робочому місці. Найважливішими навичками для працівників у 2023 році вважаються аналітичне та креативне мислення, і очікується, що це залишиться таким у наступні п'ять років. (Додаток Ф) Технологічна грамотність, зокрема III та великі дані, стануть більш важливими, і стратегії розвитку навичок компанії будуть зосереджені на цьому в наступні п'ять років. [15, 16]

Отож, основними викликами з якими стикається глобальний ринок праці у 2023 році є:

- Нестача кваліфікованих працівників. У багатьох галузях і регіонах просто не вистачає компетентних і досвідчених працівників, щоб заповнити наявні робочі місця. Така ситуація призводить до втрат продуктивності, підвищення операційних витрат і зменшення доходу.

- Іншою проблемою є розрив у навичках, що означає невідповідність між навичками, якими володіють працівники, і тими, які вимагають роботодавці. У міру розвитку технологій і появи нових галузей промисловості навички, необхідні робочій силі, постійно вдосконалюються, тому працівникам важко встигати.

- Крім того, зміна демографічних показників робочої сили змушує підприємства бути більш адаптивними та інклюзивними. Тепер роботодавці повинні враховувати унікальні потреби та перспективи своїх працівників, щоб створити позитивну та продуктивну культуру на робочому місці. [17]

- Також, хоча баланс сил дещо змінився в бік роботодавців, компаніям все ще потрібно наполегливо працювати, щоб залучати й утримувати таланти, відкриваючи хороші можливості для шукачів роботи. Співробітники все ще високо цінують баланс між роботою та особистим життям, гнучкий графік роботи та підвищення кваліфікації – три пріоритети, які з'явилися в результаті пандемії COVID-19. [18] Хоча компанії у 2023 році намагаються заробити більше з меншими витратами, підприємства повинні зосередитися всередині себе та прислухатися до рушійних факторів, які важливі для їхніх працівників, одночасно заохочуючи корпоративну культуру з політикою та рамками, які втілюють гнучкість кар'єри та мобільність у основі.

- Оскільки компанії все більше стикаються з необхідністю підвищення сталого розвитку, посади в галузі сталого розвитку користуються попитом у 13 країнах, починаючи з Австралії, Бразилії, Франції, Німеччини, Індії, Саудівської Аравії, Великобританії та США. Хоча це надихає, нам ще попереду довгий шлях. Ми повинні йти далі та ще швидше, щоб досягти цілей щодо зміни клімату. [19]

- Паралельно, ще одна проблема, з якою стикаються компанії по всьому світу, — це всюдисуща загроза кібербезпеці. Згідно з останнім щорічним звітом ФБР про злочини в Інтернеті, кіберзлочинність коштує економіці США близько 6,9 мільярдів доларів. [20] Не дивно, що ми бачимо, як компанії зміцнюють свій захист, а посади в сфері кібербезпеки включені до списку «Вакансії на підйомі» LinkedIn. [21]

- Третя тенденція, яку ми бачимо, полягає в тому, що компанії все ще прагнуть стимулювати зростання, що викликає сплеск попиту на вакансії з продажу та розвитку бізнесу. Компанії в усьому світі відточують таланти на всьому шляху клієнта, від створення потенційних клієнтів до утримання клієнтів. [21,22]

Для вирішення деяких з цих проблем використовуються можуть бути застосовані такі рішення:

- Дистанційна робота, яка дозволяє роботодавцям залучати ширший пул талантів і залучати кваліфікованих працівників, які, можливо, не зможуть переїхати, щоб отримати роботу.

- Рішенням проблеми нестачі талантів є інвестиції в програми перекваліфікації та підвищення кваліфікації. Забезпечуючи співробітників необхідним навчанням для отримання нових навичок, компанії можуть створити більш динамічну робочу силу, яка краще підготовлена для адаптації до мінливих обставин.

- Ініціативи щодо різноманітності та залучення можуть допомогти компаніям залучити та утримати більш різноманітну та динамічну робочу силу. Розвиваючи культуру на робочому місці, яка цінує та вшановує відмінності, організації можуть сприяти інноваційному середовищу та співпраці. [23]

Загалом же, останніми тенденціями на ринках праці є такі:

Ринки праці залишаються дуже напруженими в більшості країн, хоча кількість вакантних посад на одного шукача роботи в багатьох країнах зменшилася. Рівень зайнятості стабілізувався на дещо вищому рівні, ніж до кризи COVID, тоді як рівень безробіття залишається історично низьким. Участь у ринку праці також зросла: неактивних людей працездатного віку стало менше, ніж до

кризи COVID-19, а середня кількість відпрацьованих годин на одного зайнятого в більшості країн вище або трохи нижче докризового рівня. (Додаток Ю)

На тлі кризи вартості життя реальні зарплати падають. Ринки праці підвищили номінальну заробітну плату, (Додаток Я) але не так сильно у реальному відображенні через інфляцію, що призвело до падіння реальної заробітної плати майже в усіх галузях промисловості та країнах ОЕСД. (Додаток АА)

Реальне значення законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати було збережено завдяки регулярній адаптації до інфляції в багатьох країнах ОЕСД. Це особливо важливо, оскільки висока інфляція важким тягарем лягає на родини з низькими доходами. У багатьох країнах і секторах прибутки компаній зросли більше, ніж витрати на оплату праці, що свідчить про те, що криза вартості життя не розподіляється між усіма порівну. (Додаток АБ)

Незважаючи на те, що компаніями все ще відносно низький рівень впровадження штучного інтелекту, швидкий прогрес, у тому числі генеративного штучного інтелекту (наприклад, ChatGPT), падіння витрат і зростання кількості працівників із навичками штучного інтелекту свідчать про те, що країни можуть бути на порозі революції ШІ. Життєво важливо збирати нові та кращі дані про впровадження та використання штучного інтелекту на робочому місці, зокрема про те, які робочі місця будуть змінені, створені чи зникнуть, і як змінюються потреби в навичках. [24]

2.2 Вплив глобалізації на структуру ринку праці

Глобалізація економіки призводить до розвитку глобалізації ринку праці, який визначається як система узгодження попиту та пропозиції робочої сили незалежно від країни проживання. Міжнародна міграція та міжнародні інвестиції, стрімке зростання глобальної торгівлі та потоків іноземних інвестицій, створення глобальної системи поділу праці та інфраструктури є факторами, які сприяють цьому процесу.

Основна проблема, яка виникає в результаті глобалізації економіки, полягає в тому, що можливості для створення макроекономічної політики, включаючи

політику в сфері праці та соціально-трудова відносин, обмежені. У результаті глобалізація економіки збільшує нерівність, яка вже існує в сферах доходів, продуктивності праці та матеріального благополуччя, і заважає досягненню рівності можливостей у соціально-трудова відносинах.

Глобалізація економіки та заснування транснаціональних компаній призводять до експорту робочої сили з промислово розвинених країн, що призводить до проблеми безробіття. Змінюється також структура робочої сили, збільшуючи співвідношення службовців до робітників. Річ у тому, що великі компанії рідко прагнуть створювати виробництво в країнах з високим рівнем безробіття та дешевою робочою силою, водночас концентруючи свою увагу на промислово розвинених країнах у сферах маркетингу, планування, бухгалтерського обліку, досліджень і розробок тощо. [25]

Глобалізація це яскрава тенденція розвитку сучасного суспільства. Інформаційний, фінансово-економічний, освітній і трудовий простір єднаються разом із антиглобалістами. Глобалізація впливає на сферу зайнятості та розвиток ринку праці. Оскільки зайнятість відіграє все більшу роль у прогресивних соціальних змінах, він стає все більш чутливим і дискусійним. Це суспільно важливий процес, який дозволяє кожній працездатній людині досягти своїх цілей, заробити гроші та задовольнити вимоги вищого порядку. Наслідки впливу глобалізації на ринок праці та зайнятість слід визначити, аналізуючи стан розвитку цих сфер у різних країнах світу. Відмінності чи подібності між країнами підтверджують їхню конкурентоспроможність у світовому просторі вільного руху ресурсів.

Глобалізація світу по-різному впливає на ринок праці та зайнятість. Крім того, остання бере участь у поглибленні глобалізації. Для систематизації інноваційних змін у сфері зайнятості та розвитку ринків праці їх можна класифікувати за тенденціями:

- 1) вплив на ціннісно-ментальні особливості населення, які трансформуються в його трудову поведінку та стратегії господарської діяльності;

2) вплив на формування відносин (локальних, регіональних, національних і глобальних), особливо соціально-трудова, з урахуванням географічної приналежності учасників;

3) вплив на форми та можливості формування відносин: нові технології, дистанційний зв'язок, прогресивна логістика, можливість оплати праці та різноманітних послуг незалежно від місця перебування тощо;

4) вплив на державні механізми регулювання ринків праці та зайнятості шляхом створення єдиного нормативно-правового поля (міжнародні документи щодо захисту прав працюючих мігрантів та членів їхніх сімей), впровадження єдиних стандартів соціального захисту (документи про освіту, визнання трудового досвіду), впровадження політики відкритого кордону та обміну робочою силою;

5) вплив на громадянське суспільство через поширення прав і свобод вибору концепції людського розвитку);

6) вплив на розвиток спільного ринку окремих просторових утворень, таких як транскордонні (зазвичай між прикордонними регіонами) або міжнародні (зазвичай між двома чи кількома сусідніми державами) простори;

7) вплив на конкурентні відносини з формуванням додаткової конкуренції на внутрішньому ринку з боку суб'єктів інших країн.

Поляризація країн за рівнем розвитку також є важливою проблемою розвитку світового ринку праці. Цю проблему слід розглядати не лише з точки зору обмежених можливостей праці та зростання в суспільствах, які є біднішими. Для розвинених суспільств така відмінність також шкодить. На розвиток національних ринків праці негативно впливає глобалізація, оскільки це створює можливості для реалізації інтересів економічно розвинутих країн. у системі міжнародного розподілу праці існує дисбаланс між структурними змінами в трансформаційній економіці та потребами інновацій. Таким чином, низькорозвинені суспільства в умовах глобалізації та перерозподілу людських ресурсів гальмують якісні прогресивні зміни, що вимагає від міжнародних організацій значних зусиль для подолання цих відмінностей. [26]

Загалом, можна виділити декілька основних аспектів впливу глобалізації на ринок праці. Для першого прикладу хотіла б навести глобальну конкуренцію, адже з розвитком глобальних комунікацій та транспортної інфраструктури зростає конкуренція на світовому ринку. Підприємства стикаються з необхідністю конкурувати не лише всередині країни, а й на міжнародному рівні. Компанії мають можливість вести бізнес у різних частинах світу та шукати найкваліфікованішу робочу силу у світі. Під тиском конкуренції компанії прагнуть оптимізувати виробництво, що може вплинути на працевлаштування та заробітну плату. Великі міжнародні компанії розміщують свої виробництва в країнах з найбільш сприятливими умовами. Це може призвести до концентрації зайнятості в одних сферах і скорочення зайнятості в інших. З іншого боку, глобальна конкуренція висуває підвищені вимоги до якості освіти та кваліфікації працівників, особливо щодо володіння іноземною мовою. Країни та компанії, які інвестують у розвиток людських ресурсів, можуть отримати конкурентну перевагу. Відповідно, професіонали повинні бути готові працювати в міжнародному середовищі та мати високий рівень освіти.

Крім того, глобальні компанії можуть перенести виробництво чи інші функції до країн із нижчою вартістю робочої сили. Деякі компанії також можуть використовувати різницю між законами та стандартами для оптимізації витрат. Глобалізація призводить до появи глобальних ланцюгів поставок, де різні етапи виробництва можуть бути розташовані в різних країнах. Ці процеси також можуть сприяти розвитку нових сфер зайнятості в сферах, пов'язаних з міжнародною торгівлею, логістикою, міжнародним маркетингом та ін.

Глобалізація сприяє зростанню сектору інформаційних технологій, де працівники можуть виконувати завдання віддалено, що впливає на структуру зайнятості. Тобто глобалізація робить працівників більш мобільними. Мобільність роботи стає важливим фактором, і працівники можуть переїжджати з однієї країни в іншу в пошуках кращих умов праці та можливостей. Зростання гнучких форм зайнятості, таких як дистанційна робота чи самозайнятість, стало можливим завдяки технологічній глобалізації. Можливість працювати в різних країнах

призводить до явища «витоку мізків» (еміграція висококваліфікованих спеціалістів) та «потоків мізків» (залучення висококваліфікованих спеціалістів). І навіть студенти все частіше обирають навчання за кордоном, щоб отримати міжнародний досвід, що впливає на ринок вищої освіти та підготовки молодих спеціалістів.

Також важливо зазначити, що глобальні зв'язки та доступ до міжнародних ресурсів сприяють зростанню стартапів, які, у свою чергу, можуть створювати нові робочі місця та сприяти інноваціям.

2.3 Аналіз технологічних змін у структурі ринку праці та автоматизації процесів.

Сучасний світ формується двома основними силами: технологічними досягненнями та глобалізацією. Нові технології та посилення цифровізації глибоко впливають на багато аспектів життя та глибоко трансформують виробничі процеси, доповнюючи працівників і дозволяючи автоматизувати певні завдання. Крім того, вони значно скоротили трансакційні витрати на зв'язок і координацію по всьому світу, що дозволило вертикальну фрагментацію промислового виробництва, яка повністю використовує порівняльні переваги та досвід різних країн на кожному етапі виробництва. Загалом ці дві сили сприяли економічному зростанню та загальному добробуту, стимулюючи інновації, підвищення продуктивності та зниження витрат виробництва. Тим не менш, вони також призвели до швидких змін на ринку праці, що створює серйозні проблеми для працівників, підприємств і урядів.

Для прикладу, за останні десятиліття ринки праці в країнах ОЕСД зазнали глибоких змін у професійній та промисловій структурах. Процес деіндустріалізації, у якому відбулося значне переміщення зайнятості з виробництва на сферу послуг, відбувався разом із поляризацією ринку праці, у результаті чого кількість робочих місць із середньою оплатою та середньою кваліфікацією зменшилася порівняно з кількістю низькооплачуваних та високооплачуваної роботи. Це фундаментальні зміни, які спричиняють значні порушення в житті працівників і породжують три важливі політичні виклики. Перший полягає в тому, що зайнятість

змінюється між професіями та галузями, що стикає працівників з ризиком втрати роботи, після чого виникає необхідність зробити важкий перехід на роботу в іншій професії чи галузі. Навіть працівники, які можуть залишатися на тій самій роботі, часто стикаються зі зміною вимог до навичок, що вимагає перенавчання. Друга політична проблема виникає через зв'язок між зростанням сфери послуг і уповільненням зростання продуктивності, що може перешкоджати покращенню рівня життя [27]. Нарешті, диференційовані зміни у попиті на кваліфікацію, спричинені зміною промислових структур, можуть вплинути на тенденції нерівності з часом. [28]

Технології та глобалізація швидко розвиваються

Одним із найпоширеніших чинників поляризації ринку праці є той факт, що вплив технологій різниться в залежності від розподілу навичок залежно від основних завдань, які характеризують різні роботи. Зокрема, ІКТ розглядаються як доповнення до висококваліфікованих працівників, які виконують типи складних когнітивних завдань, які зазвичай зустрічаються в управлінських і професійних професіях. З іншого боку, канцелярські та виробничі посади середньої кваліфікації зазвичай характеризуються «рутинними» завданнями, тобто такими, які можна виконати за чітким набором інструкцій, і тому їх легше автоматизувати з огляду на поточні технологічні можливості. Нарешті, роботи з низьким рівнем кваліфікації (наприклад, у сфері громадського харчування, прибирання та інших персональних послуг), як правило, передбачають виконання нерутинних ручних завдань, які, наприклад, вимагають більшої спритності та координації рук і очей (що досі доведено, що автоматизувати у великому масштабі важче). Таким чином, ця так звана рутинно-упереджена технологічна зміна призводить до нижчого попиту на робочі місця середньої кваліфікації порівняно як з високою, так і з низькою кваліфікацією, що призводить до поляризації професійних структур, задокументованої в розвинених країнах.

Зменшення частки робочих місць із середньою кваліфікацією також було пов'язане зі зростанням глобалізації принаймні двома способами. По-перше, скорочення операційних витрат і витрат на моніторинг, викликане новими

технологіями, сприяло поширенню глобальних ланцюгів створення вартості, що часто передбачає переміщення виробництва проміжних ресурсів і бек-офісних послуг, які зазвичай надаються працівниками середньої кваліфікації. По-друге, зростання міжнародної торгівлі кінцевою продукцією було зосереджено у виробничих секторах, на які традиційно припадає значна частка робочих місць із середньою кваліфікацією/середньою оплатою праці в розвинених країнах.

Технології все більше проникають у світ праці

Зростання використання ІКТ на робочому місці є чітким свідченням того, наскільки швидко технології проникли у світ праці за останні три десятиліття. З 1995 по 2014 рік рівень капітальних послуг ІКТ за відпрацьовану годину принаймні подвоївся в кожній країні (Додаток АВ).

Однак існує значна неоднорідність між країнами, що вказує на те, що різні країни мають дуже різні темпи впровадження технологій. У той час як в Угорщині, Японії та Словенії рівень ІКТ зріс трохи більше ніж на 150% за цей період, зростання склало аж 300% у Нідерландах, Чехії, Ірландії та Німеччині та понад 350% у Сполучених Штатах. Бельгії та Великобританії.

Відмінності між країнами у швидкості поширення технологій мають важливий вплив на будь-які прогнози щодо швидкості, з якою автоматизація сприятиме знищенню робочих місць у майбутньому. Останні оцінки частки робочих місць, яким загрожує автоматизація, базуються на оцінці експертами ймовірності того, що інженерні перешкоди для автоматизації різних завдань будуть подолані в найближчому майбутньому [29]. Однак, якщо між країнами і всередині них, галузями промисловості та професіями є значні відмінності у швидкості впровадження існуючих технологій, деякі країни можуть відчути наслідки автоматизації набагато пізніше, ніж інші.

Вплив технологічних змін і глобалізації на внутрішню та міжполярізацією теоретично неоднозначний

Технологія може впливати на загальну поляризацію через коригування всередині та між галузями [30], але її загальний вплив теоретично неоднозначний і заслуговує емпіричного вивчення. Наприклад, розглянемо сектор, який спочатку

широко використовує рутинну роботу і тому є відносно неполяризованим. Запровадження нових трудозберігаючих технологій спричинить поляризацію в секторі. Це також уповільнить зростання зайнятості в цьому секторі і, таким чином, підвищить сукупну поляризацію шляхом збільшення відносної частки більш поляризованих секторів. Однак, оскільки технологічний прогрес викликає підвищення продуктивності та зниження цін для споживачів, більший попит на продукцію сектора може частково компенсувати ефект першого порядку автоматизації. Подібним чином переміщення робіт із середньою кваліфікацією може спричинити як більшу поляризацію, так і уповільнення зростання зайнятості в менш поляризованих секторах. Проте, якщо це призведе до підвищення продуктивності, деякі з цих негативних ефектів можуть бути частково компенсовані.

Звичайно, існує низка інших факторів, які можуть сприяти поляризації всередині та між галузями – як незалежно, так і через взаємодію між собою. Наприклад, доля різних галузей може залежати від змін у споживчих уподобаннях, і фірми можуть пристосовувати свої технології виробництва та професійний склад до змін у складі робочої сили з точки зору кваліфікації, статі та імміграційного статусу. [28]

2.4 Особливості міграції робочої сили та її вплив на структуру ринку праці.

Набір іноземних працівників – це процес, який гарантує належним чином функціонуючий ринок праці. Адже імміграція впливає на кількість працівників в економіці, збільшуючи «пропозицію робочої сили» в певних професіях і галузях. Це означає, що більше людей шукають роботу. Однак імміграція також може розширити попит на робочу силу і таким чином створити нові робочі місця. [31] Наприклад, мігранти самі купують товари та послуги, збільшуючи попит. Роботодавці можуть збільшувати виробництво в секторах, де міграція дозволяє їм найняти більше людей (наприклад, у сільському господарстві чи секторах догляду) або використовувати більш трудомісткі методи виробництва.

Іншими словами, імміграція може збільшити конкуренцію за існуючі робочі місця в певних професійних секторах, але вона також може створити нові робочі місця. Це пов'язано з тим, що в економіці немає фіксованої кількості робочих місць (так звана «помилка сукупної праці»). Як наслідок, лише з теорії неочевидно, чи матиме міграція позитивний чи негативний вплив на перспективи працевлаштування існуючих працівників на ринку праці — чи не вплине взагалі. Щоб зрозуміти наслідки на практиці, нам потрібно переглянути статистичні дослідження.

Очікувано, що вплив міграції на ринок праці буде різним залежно від часу, місця та типу міграції. Наприклад, міграція на високооплачувану роботу, яка вимагає тривалого навчання, матиме різні наслідки, ніж міграція на низькооплачувану роботу, і на різних людей. Або ж, міграція до професій, які займаються доглядом за дітьми, може збільшити конкуренцію за робочі місця в догляді за дітьми, водночас збільшуючи зайнятість серед працюючих жінок.[32] Загалом очікується, що працівники з низькокваліфікованими професіями стикаються з більшою конкуренцією з боку мігрантів, оскільки навички, необхідні для цих робіт, легше отримати та є менш спеціалізованими. [33]

Основними пунктами, які варто знати та пам'ятати при визначенні особливостей міграції робочої сили та її впливу на структуру ринку праці є:

1. Мігранти нерівномірно розподілені по економіці. Існують значні відмінності в галузевій присутності мігрантів із сильним надмірним представництвом у секторах послуг із високою часткою низькокваліфікованих працівників.

2. Концентрація між секторами відрізняється між країнами. У той час як у більшості європейських країн призначення, Австралії та Сполучених Штатах, мігранти надмірно представлені в секторах послуг із великим відсотком низькокваліфікованої зайнятості, це не так у Канаді, країнах Центральної та Східної Європи, де мігранти, як правило, більшою мірою зосереджено в деяких галузях виробництва та інформаційних технологіях (ІТ). Іноземні громадяни в Японії та

мігранти в Сполучених Штатах та Ізраїлі також, як правило, зосереджені в багатьох галузях промисловості.

3. З часом концентрація зростає. У Європі сектори, в яких мігранти були значно перепредставлені в 2005 році, також спостерігали найсильніше зростання зайнятості мігрантів до 2018 року, тоді як у секторах, де мігранти були недостатньо представленими, спостерігалось навпаки. Однак у Канаді, Австралії, Ізраїлі та Сполучених Штатах картина була більш нерівномірною. (Додаток АД)

4. Концентрація знижується з тривалістю перебування. Тобто нещодавні мігранти набагато більше зосереджені в певних секторах, ніж давні мігранти. Нещодавні мігранти непропорційно часто зустрічаються у закладах розміщення та харчування. Вони також надмірно представлені в секторі інформаційних технологій, який став важливим сектором входу для новачків з початку 2000-х років. І навпаки, вони мають набагато меншу ймовірність працевлаштування в секторі охорони здоров'я та соціальних послуг порівняно з їхніми осілими однолітками, оскільки вони повинні задовольняти певним вимогам до працевлаштування – зокрема щодо визнання іноземних сертифікатів – на виконання яких можуть знадобитися роки. (Додаток АЖ)

5. У більшості європейських країн ОЕСД мігранти з країн ЄС, як правило, зосереджені в подібних секторах, як і мігранти з країн, що не входять до ЄС, але зазвичай займають вищу посаду. В європейських країнах частка мігрантів із ЄС, які працюють за професіями з низьким рівнем кваліфікації, значно нижча, ніж частка їхніх однолітків з-поза ЄС у всіх секторах (за винятком нерухомості).

6. У той час як мігранти найчастіше зустрічаються в секторах з великою часткою працівників з низькою кваліфікацією, вони також надмірно представлені серед висококваліфікованих професій у цих секторах, за винятком сільського господарства. (Додаток АИ)

7. Порівняно з однолітками, які народилися в країні, чоловіки та жінки-мігранти є більш представленими у сфері домашнього обслуговування, гостинності та обслуговування будівель. Ця модель однакова в Сполучених Штатах і

Європі. Єдиним помітним винятком є будівництво, де зосереджені чоловіки-мігранти, але ні жінки-мігранти. (Додаток АК)

8. Working Holiday Maker (WHM) і подібні програми молодіжної мобільності є важливими неекономічними категоріями тимчасової міграції, у яких власники візи можуть влаштуватися на роботу, не виконуючи звичайні вимоги для прийому в якості трудового мігранта. Хоча сектор гостинності, як правило, є найбільшим роботодавцем WHM, у деяких країнах багато з них також працюють у сільському господарстві. [34]

9. Коли темпи зростання економіки перевищують стандартну тенденцію, приплив працівників є дуже корисним для пристосування до зростання витрат на робочу силу. Зворотна міграція може бути спричинена погіршенням ситуації на ринку праці в країнах призначення та розвивається, коли економіка знову покращується в економіках, де місцеве безробіття було основною причиною еміграції. Приплив людського капіталу значно підвищує потенціал зростання економіки так само, як і приплив фінансового капіталу, і збільшує життєздатність державних фінансів у довгостроковій перспективі. [35]

Тож у результаті, міграція робочої сили загалом дає такі впливи на ринок праці:

1. Міграція робочої сили може забезпечувати гнучкість на ринку праці, дозволяючи компаніям швидше адаптуватися до змін у попиті на працю та економічних умов. Міграція дозволяє працівникам адаптуватися до змін у ринкових умовах та знаходити робочі місця, що відповідають їхнім навичкам та кваліфікації.

2. Міграція робочої сили може допомагати у вирішенні дефіциту висококваліфікованих або низькокваліфікованих працівників у певних галузях. Міграція допомагає забезпечувати більший баланс між вміннями та спеціалізацією працівників у різних галузях економіки. Низькокваліфікована робоча сила може знаходити працю в секторах, де вона потрібна, а висококваліфіковані працівники можуть знайти роботу, що відповідає їхнім здібностям. Проте, іноді міграція може викликати опір у місцевому населенні, особливо якщо існують області з високим рівнем безробіття. Залежно від секторів, в яких мігранти працюють, може виникати

структурне безробіття для місцевих працівників, які можуть мати інші навички та кваліфікації.

3. За рахунок зростання міжнародної міграції, працівники можуть пересуватися між країнами, пристосовуючись до міжнародних потреб ринку праці, що сприяє інтеграції ринків та взаємодії між різними економіками.

4. Міграція може допомагати компенсувати низький ріст робочої сили або зменшення робочого віку в певних регіонах. Міграція може вирішувати проблеми демографічного старіння населення, адже мігранти можуть заповнювати прогалини в робочій силі, що стає особливо важливим для розвинутих країн.

5. Залежно від обсягу міграції, може виникати тиск на рівень оплати праці, особливо в галузях, де збільшується конкуренція за робочі місця.

6. Також у сільському господарстві та інших галузях, де важлива сезонність, міграція може впливати на робочі сезони та вимагати специфічних підходів до управління робочою силою.

РОЗДІЛ 3.

ПЕРСПЕКТИВИ ГЛОБАЛЬНОЇ СТРУКТУРИЗАЦІЇ І РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА УКРАЇНУ

3.1. Перспективи розвитку та зміни структури ринку праці

Очікується, що протягом наступних п'яти років змінювати ринок праці будуть різноманітні тенденції, починаючи від впровадження технологій і закінчуючи макроекономічними та геополітичними перспективами, переходом до зеленого середовища, демографічними показниками та споживчими перевагами.

Як показано у Додатку АЛ, компанії визначають збільшення впровадження нових і передових технологій і розширення цифрового доступу як тенденції, які, швидше за все, сприятимуть трансформації в їхній організації. Понад 85% опитаних організацій очікують, що вони контролюватимуть тенденції. Застосування екологічних, соціальних стандартів і стандартів управління (ESG) більш широко в їхніх спільнотах також матиме значний вплив. Зростання вартості життя та повільне економічне зростання є найбільш впливовими макроекономічними тенденціями. За впливом макротрендів вплив інвестицій на стимулювання переходу до «зеленої» економіки був визнаний шостим. Дефіцит пропозиції, а також очікування споживачів щодо соціальних та екологічних проблем продовжують існувати.

Серед перелічених макротенденцій підприємства інвестиції, які сприяють зеленому переходу бізнесу, ширше застосування стандартів ESG і більш локалізовані ланцюги постачання прогнозують найбільший чистий ефект створення робочих місць, хоча зростання робочих місць компенсується частковим переміщенням робочих місць. Крім того, адаптація до зміни клімату та демографічний стан у країнах, що розвиваються, часто розглядається як чисте створення робочих місць.

Очікується, що технологічний прогрес зростатиме завдяки більшому впровадженню нових передових технологій і розширенню цифрового доступу – дві макротенденції, які, на думку компаній, матимуть найбільший вплив на їхню

організацію в наступні п'ять років, – також очікується зростання кількості робочих місць у більш ніж половині опитаних компаній. Однак це компенсується очікуваним переміщенням робочих місць у одній п'ятій компаній, а решта респондентів очікують, що вплив на зайнятість буде приблизно нейтральним.

На початку 2023 року світова економіка зіткнулася з низкою труднощів, які призвели до високої глобальної інфляції на рівні 8,8% у 2022 році, що було вище рівня до пандемії в 3,5%. Крім того, економічне зростання знизилося до 2,9 % у 2023 році, за прогнозами МВФ, нижче довгострокового середнього показника в 3,8 %. Ці вразливі місця включають монетарну та фіскальну експансію, яка зменшила тиск під час пандемічного карантину, але призвела до вищої інфляції, посиленої вищими цінами на продовольство та газ через геополітичну напруженість і вторгнення Росії в Україну. Багато центральних банків вжили заходів, щоб протистояти цим тенденціям, підвищивши процентні ставки.

Протягом 2023–2027 років роботодавці очікують, що ці нестабільні економічні умови продовжуватимуть впливати на їхній бізнес: три чверті респондентів очікують, що зростання вартості життя та уповільнення економічного зростання спонукатимуть до трансформації їхніх організацій у наступні п'ять років.

На цьому тлі респонденти очікують, що економічні виклики стануть найбільшою загрозою для ринку праці в наступні п'ять років, оскільки уповільнення глобального економічного зростання, дефіцит пропозиції та зростання витрат, а також зростання вартості життя — все це значно витіснить робочі місця (Додаток АМ).

Цей прогноз є більш виразним у галузях сільського господарства та природних ресурсів, виробництва, ланцюгів постачання та транспорту. Навпаки, галузі догляду, персональних послуг і добробуту, а також державний і державний сектори очікують незначного впливу цих тенденцій на робочі місця.

У результаті вищезазначених економічних, екологічних і геополітичних тенденцій світова економіка зазнає значних структурних змін. Ці зміни можуть поставити під загрозу існуючі рушійні сили глобалізації, але вони матимуть різні наслідки. Хоча такі речі, як зміна клімату, вимагають інтегрованої глобальної

політики та міжнародного співробітництва, збої, такі як загрози стійкості ланцюжків створення вартості COVID-19 і геополітичні конфлікти, можуть зробити бізнес на місцевому рівні привабливішим, ніж залежність від стабільності міжнародних партнерів.

Зважаючи на глобальні тенденції, компанії шукають способи зміцнити свої ланцюги постачання за допомогою «неаршорингу», «френдшорингу» та інших методів розподілу ризику. Одним із таких методів є стратегія «Китай+1» транснаціональних компаній, яка зберігає виробничі бази в Китаї, диверсифікуючи постачальників у різних країнах. Східна Азія є особливо схильна до цієї потенційної реструктуризації ланцюга постачання, оскільки там можна отримати переваги від диверсифікації за межами Китаю. Однак компанії з Європи та Північної Америки також можуть спостерігати зниження попиту, оскільки вони переміщують свої ланцюги постачання ближче до своїх операційних баз.

Очікується, що інвестиції в зелений перехід, ширше застосування стандартів ESG та адаптація до зміни клімату матимуть сильний позитивний вплив на створення робочих місць (Додаток АН).

Згідно з більш детальними даними, створення робочих місць буде помітним у секторах енергетики, матеріалів та інфраструктури. Приблизно на 10% більше підприємств очікують створення робочих місць в результаті цих ефектів. Що стосується застосування стандартів ESG, організації, що працюють в Африці на південь від Сахари, мають найвищі чисті очікування щодо зростання кількості робочих місць. Більше 64% компаній прогнозують зростання кількості робочих місць, тоді як менше 64% прогнозують скорочення. Це значно випереджає очікування в регіоні з найнижчим рейтингом (Європа, на 50%). Коли справа доходить до інвестицій у «зелений» перехід, регіональні очікування більш узгоджені. Організації, що працюють на південь від Сахари, найбільш оптимістичні (60%), тоді як організації, що працюють у Центральній Азії, найменш оптимістичні (53%).

За рахунок приватних і державних інвестицій ці тенденції, ймовірно, створять більше робочих місць у найближчі п'ять років. У всьому світі з початку

пандемії було витрачено 1,8 трильйона доларів на екологічні стимули, порівняно з 650 мільярдами доларів, витрачених у відповідь на фінансову кризу 2008 року. Дослідження показують, що інвестиції в відновлювані джерела енергії та енергоефективність часто створюють більше робочих місць у найближчій перспективі, ніж інвестиції у викопне паливо. Однак нам все ще потрібно працювати над покращенням якості роботи та заробітної плати, а також для забезпечення підтримки працівників у секторах, які є вуглецевими.

У багатьох сферах і галузях спостерігається швидкий зростання попиту на екологічно чисті робочі місця. Згідно з нещодавньою оцінкою Міжнародного енергетичного агентства (МЕА), сценарій «зеленого» відновлення може призвести до зростання світового ВВП приблизно на 3,5% і створити 9 мільйонів нових робочих місць на рік. До 2030 року «зелений» перехід у всьому світі може призвести до створення 30 мільйонів робочих місць у сферах чистої енергії, ефективних технологій і технологій з низьким рівнем викидів. До 2030 року в Китаї природно-позитивна економіка додасть 1,9 трильйона доларів до економічної цінності та створить 88 мільйонів нових робочих місць.

Іншою значною частиною є те, що четверта промислова революція прискорила впровадження технологій і пересунула кордон між людьми та машинами в різних секторах і регіонах. Технології змінюють спосіб нашої роботи, а також змінюють зміст роботи, необхідні навички та те, які роботи витісняються. Розуміння того, як технології вплинуть на ринки праці, має вирішальне значення для визначення того, чи зможуть люди перейти від професій, що приходять в занепад, до роботи завтрашнього дня.

У Додатку АП представлено технології відповідно до ймовірності впровадження їх компаніями до 2027 року. Як і раніше, на першому місці в списку знаходяться великі дані, хмарні обчислення та штучний інтелект. Приблизно 75% компаній сподіваються впровадити ці технології протягом наступних п'яти років. Крім того, дані показують вплив цифровізації комерції та торгівлі: 86% компаній, ймовірно, будуть використовувати платформи та програми, а 75% компаній, ймовірно, будуть використовувати цифрову та електронну комерцію. Друге місце

займають технології освіти та робочої сили: 81% компаній сподіваються впровадити ці технології до 2027 року.

У Додатку AP показано, що всі технології, крім двох, очікується, що вони створять чисті робочі місця в наступні п'ять років.

Очікується, що аналітика великих даних, зміни клімату та технології управління навколишнім середовищем, а також шифрування та кібербезпека стануть найбільшими рушійними силами зростання робочих місць. Очікується, що сільськогосподарські технології, цифрові платформи та додатки, електронна комерція та цифрова торгівля, а також штучний інтелект призведуть до значних збоїв на ринку праці, при цьому значні пропорції компаній прогнозують переміщення робочих місць у своїх організаціях, що компенсується зростанням робочих місць в інших місцях, що призведе до чистий позитивний.

Підприємства все частіше автоматизують завдання, пов'язані з обробкою інформації та даних, що змінює ринки праці та навички, необхідні для роботи. Після 2020 року, коли був розпал карантину через COVID-19 і віддаленої роботи, коли очікування щодо збільшення автоматизації були високими, межа «людина-машина» змінилася. Частка автоматизованих завдань зросла менше, ніж очікувалося раніше, і майбутнє автоматизації залишається далекосяжним.

Організації оцінили, що сьогодні 34% усіх бізнес-завдань виконуються машинами, а 66% виконуються людьми. Це означає незначне збільшення на 1% рівня автоматизації, оціненого респондентами у 2020 році, що вказує на те, що під час цього періоду відбулося збільшення, а не автоматизація. Очікування респондентів опитування 2020 року про те, що протягом наступних п'яти років майже половина бізнес-завдань буде автоматизована, не відповідають цим темпам автоматизації. За 2020 рік роботодавці зменшили свої прогнози щодо майбутньої автоматизації на 5%. Вони зменшили свої прогнози з 47 % до 2025 року до 42 % до 2027 року. Очікується, що автоматизація завдань у 2027 році коливатиметься від 35% міркувань і прийняття рішень до 65% обробки інформації та даних (Додаток АС).

Потенційний обсяг автоматизації та доповнення буде ще більше розширюватися протягом наступних кількох років, коли технології штучного інтелекту розвиватимуться та знайдуть основне застосування в різних секторах. Залишається побачити, як технології, що переживають найшвидші зміни, такі як технологія генеративного штучного інтелекту, можуть ще більше змінити структуру автоматизованих завдань протягом періоду 2023–2027 рр. Деякі останні дослідження виявили, що великі мовні моделі вже можуть автоматизувати 15 % завдань. У поєднанні з програмами, які можуть виправляти відомі проблеми з існуючими моделями великих мов (наприклад, фактичні неточності), ця частка може зрости до 50%. [15]

Тим часом, якщо наступна хвиля автоматизації фактично супроводжується створенням достатньо великих робочих місць, щоб вмістити зростаючу робочу силу в країнах, що розвиваються, виникає інше питання: чи зможуть екологічні системи витримати зростання споживання? Зараз найбагатші країни викидають понад 15 тонн CO₂ на душу населення, тоді як бідні країни викидають менше 0,1 тонни на людину – різниця в понад 100 разів (Додаток АТ).

Якщо розвиток означає йти аналогічним шляхом споживання, це не є стійким у глобальному масштабі. Країнам з економікою, що розвивається, потрібне радикально інноваційне мислення, щоб побудувати стійку інфраструктуру, щоб запобігти катастрофічному клімату та краху екосистеми, а також створити гідні робочі місця для найбільшої світової робочої сили на сьогоднішній день.[36] Це є надзвичайно важливою можливістю для глобальної співпраці та спільної відповідальності між розвинутими країнами та країнами, що розвиваються. [37]

Зазначені макротенденції та технології створять неоднозначну перспективу щодо створення та знищення робочих місць у наступні п'ять років у різних категоріях робочих місць та галузях.

Відтік на ринку праці стосується темпів перерозподілу працівників і робочих місць. Загалом середній структурний відтік на ринку праці оцінюється в 23% для опитаних компаній у різних секторах і країнах протягом наступних п'яти років, як вже зазначалося у цій роботі. (Додаток С). Це вказує на те, що загальне

очікуване переміщення робочих місць, включаючи як створення нових ролей, так і ліквідацію існуючих, становить 23% поточної робочої сили.

Структуральна реконфігурація ринку праці, ймовірно, продовжуватиметься протягом наступних п'яти років. Розміщення, харчування та відпочинок, виробництво, оптова та роздрібна торгівля товарами народного споживання, ланцюжок поставок і транспортування, медіа, розваги та спорт – все це сектори, в яких рівень зайнятості відстає від рівня 2019 року. Згідно з аналізом відтоку, проведеним у цьому звіті, у сферах постачання, транспорту та медіа, розваг і спорту відтік був вищим за середній з 2023 по 2027 рік. У сферах розміщення, харчування та відпочинку, виробництва та роздрібною торгівлі, а також оптової торгівлі споживчими товарами відтік був нижчим за середній. (Додаток АУ). Відносно високий відтік також прогнозується в галузях телекомунікацій і медіа, розваг і спорту, фінансових послуг і ринків капіталу, а також інформаційних і технологічних послуг, частково відображаючи технологічні зміни роботи.

Відповідно до результатів попередніх звітів Future of Jobs у 2016, 2018 і 2020 роках, які свідчать про структурні зміни на ринку робочої сили, пов'язані з автоматизацією та технологічними впровадженнями, передбачається, що велика кількість посад зростатиме або скоротиться найшвидше порівняно з їх поточною часткою в робочій силі. У всіх чотирьох звітах були визначені нові робочі місця для аналітиків, науковців даних, спеціалістів зі штучного інтелекту, машинного навчання та цифрової трансформації. З іншого боку, робочі місця, які скорочуються, включають спеціалістів із введення даних, виконавчих та адміністративних секретарів, працівників бухгалтерії, бухгалтерії та нарахування заробітної плати.

У Додатку Х та Додатку Ц представлено дані про робочі місця, які, як очікується, спостерігатимуть найбільше абсолютне зростання та падіння, а результати опитування свідчать про те, що найбільше зростання у 2023–2027 роках буде для операторів сільськогосподарської техніки, водіїв важких вантажівок і автобусів і вчителів професійно-технічної освіти. Клерки з введення даних; Адміністративний та виконавчий секретарі; Очікується, що найбільше скоротиться кількість працівників, які займаються бухгалтерією, бухгалтерією та розрахунком

заробітної плати. У сукупності ці три ролі складають більше половини загального очікуваного скорочення робочих місць.

У Додатку АФ зображено ці абсолютні оцінки чистого зростання порівняно з відтоком для кожної ролі, для якої опитування має достатньо даних.

Очікується, що робочі місця, які відображаються у верхній частині графіка, зростатимуть у найбільших абсолютних числах, тоді як очікується, що робочі місця у нижній частині графіка зменшуватимуться у найбільших абсолютних числах. Очікується, що робочі місця, згруповані навколо нульового чистого зростання, скоротяться протягом наступних п'яти років, а витіснені робочі місця будуть замінені новоствореними робочими місцями приблизно в рівній кількості.

Респонденти очікують швидкого зростання в іншій сфері, яка наразі передбачає роботу відносно невеликої кількості людей, – це роботи у сфері відновлюваної енергетики та роботи, пов'язані зі зміною клімату. Це відображається в майже загальних очікуваннях зростання інженерів з відновлюваної енергетики та інженерів із встановлення та систем сонячної енергії серед респондентів, які визначили ці ролі як звичайні у своїй організації. Те саме стосується спеціалістів із сталого розвитку та спеціалістів із захисту навколишнього середовища, які, як очікується, зростуть на 33% та 34% відповідно, що означає зростання приблизно на 1 мільйон робочих місць. Це відповідає очікуванням бізнес-лідерів щодо «зеленого переходу» та інвестицій у пом'якшення клімату, які сприятимуть зростанню робочих місць. [15]

Крім того, слід зазначити, що еволюція поляризації на рівні роботи та фірми була більш помітна для міленіалів, найновішого робочого покоління, ніж для їхніх старших колег. Працівники, які працюють протягом тривалого часу, зазвичай мають надійніші контракти на ранніх етапах своєї кар'єри, з накопиченими перевагами та захистом, до яких молоде покоління менш імовірно матиме доступ. Дійсно, молоді працівники набагато частіше працюють на тимчасових роботах, роботах з неповним робочим днем або інших нестандартних роботах, які пов'язані з нестабільністю та низьким соціальним захистом, таким як оплачувана відпустка, медичне обслуговування, пенсійні внески та страхування на випадок інвалідності.

Таким чином, розрив у ризику бідності між поколіннями в розвинутих економіках значно зріс.

Важливим пунктом у визначені перспектив є те, що кластеризація економічної потужності та процес агломерації прискорили розрив між міськими центрами та сільською місцевістю з точки зору продуктивності та наявності робочих місць. За оцінками, до 2050 року понад 66% населення світу проживає у містах. [38] Міста завжди були місцем створення більшості робочих місць, але визначні фірми та стартапи зосередилися в кількох містах чи регіонах, що ще більше залучає таланти до цих місць і спричиняє відтік мізків в інших. Вже зараз у багатьох найбільших містах ВВП перевищує ВВП середніх країн.[39] Те саме стосується й найбагатших регіонів. Сільська місцевість, а також відсталі міста та регіони спустошуються, пропонуючи менше та гірше оплачувану роботу. Це, у свою чергу, впливає на потенціал економічного розвитку регіону, а також його здатність до реформ та інновацій – тенденція, яка спостерігається в багатьох регіонах Європи (Додаток АХ).

Незважаючи на те, що робоча сила багатьох розвинутих економік має старіти та скорочуватися, у найближчі роки глобальна робоча сила буде робити навпаки (Додаток АЦ).

Населення працездатного віку в Африці стрімко зростає, і так само індійська робоча сила додає 12 мільйонів працівників щороку.[40] Глобальні рівні безробіття зростають, що спричинено економіками, що розвиваються, де темпи зростання робочої сили випереджають створення робочих місць. [41]

Попередні технологічні революції свідчать про те, що, хоча перехідний період може бути складним у короткостроковій та середньостроковій перспективі, з часом нові робочі місця та професії та цілі нові економічні сектори можуть створити попит на працівників і згладити ринки праці.

В подальшому основні політичні виклики полягатимуть у тому, щоб працівники мали навички, захист і підтримку, необхідні для переходу на нову роботу та нові способи роботи. Проте уряди в усьому світі наразі швидко реагують, маючи в своєму розпорядженні небагато інструментів, які дають їм змогу бути

проактивними щодо впливу цифрової трансформації на людей, соціальні інститути та саме управління. [37]

3.2 Міжнародні проєкти у реструктуризації ринку праці України

Війна зробила роботу в Україні менш захищеною. У зв'язку з цим у подальшому необхідно буде посилити захист прав працівників у законодавстві та на практиці, особливо щодо оформлення трудових відносин та гарантій оплати праці. Також варто створити комплексну політику щодо ринку праці та зайнятості, гармонізовану з економічною, фінансовою та іншою політикою. Необхідно посилити захист прав працівників у законодавстві та на практиці, особливо щодо офіційного оформлення трудових відносин та гарантій оплати праці. Допомогти у цьому можуть різноманітні іжнородні проєкти підтримки та досвід сусідніх країн.

За даними ООН World Population Prospects 2022, загальні міграційні втрати України внаслідок війни можуть сягати близько 5 мільйонів осіб (включаючи тих, хто повернувся). Втрати вбитими і пораненими під час війни (не тільки в армії) посилять нестачу робочої сили. Після війни обсяг і структура попиту на ринку праці визначатимуться темпами відновлення. У будь-якому разі попит буде на масові професії, такі як продавці, водії, прибиральники, вчителі, лікарі, медсестри тощо. Очевидно, буде підвищений попит на будівництво, «синіх комірців» та прості професії. [42]

Міжнародна організація праці (МОП) збільшила допомогу Україні і вона досягла 3,3 мільйона доларів США, що задовольняє приблизно половину потреб. Новий внесок у розмірі 760 000 доларів США пішов на екстрену допомогу, яку надають організації роботодавців і профспілки. Підтримка МОП стане важливим внеском у програму цифровізації українського уряду, допомагаючи надавати професійно-технічну освіту в умовах війни та поза її межами для українських студентів ПТО всередині країни та за її межами. [43]

Три сектори, які мають найвищий потенціал для привернення уваги міжнародних проєктів: догляд за дітьми, електронна комерція та будівництво. Вони забезпечують баланс між державним і приватним секторами, а також секторами,

які потребують негайних дій (догляд за дітьми), і секторами, які мають більш середньо- та довгостроковий розвиток (електронна комерція та будівництво). [44]

Протягом останніх років в Україні за допомогою МОП було реалізовано 8 проектів спільно з Програмою Розвитку ООН, 2 проекти спільно з Об'єднаною програмою ООН з ВІЛ/СНІД та Фондом ООН в сфері народонаселення та 1 проект у співпраці з Міжнародною організацією з міграції. За роки незалежності в Україні реалізовано понад 30 проектів і програм МОП. Наразі, Програма гідної праці в Україні охоплює 7 проектів і програм на загальну суму близько 10 млн. дол. США. [45]

Європейський банк реконструкції і розвитку (ЄБРР) надає допомогу в розвитку підприємницької діяльності. Завдяки фінансовим інвестиціям, бізнес-послугам та участі в обговоренні питань політики на високому рівні ЄБРР має в своєму розпорядженні прекрасні можливостями для сприяння розвитку підприємництва в Україні. [46]

Програма USAID «Конкурентоспроможна економіка України» підтримує стартапи й малі та середні підприємства (МСП) з метою підвищення їхньої конкурентоспроможності на внутрішньому ринку України та на міжнародних ринках, допомагає в розбудові спрощеного та прозорого бізнес-клімату, а також забезпечує українські компанії можливостями скористатись перевагами міжнародної торгівлі. Ключовим інструментом реалізації є грантова програма національного масштабу з бюджетом 12,5 млн. дол. США на 2018-2023 роки. [47]

Угода про фінансування «EU4BUSINESS: Підтримка малих та середніх підприємств (МСП) в Україні» (ENI/2020/042-435) від 13.07.2020 фінансується з бюджету ЄС відповідно до Акту про Європейський інструмент сусідства. Загальна кошторисна вартість цього заходу становить 20000000 євро. Угода порикує аспекти пов'язані з подоланням бідності, гідної праці, економічного зростання, інновацій, інфраструктури, скорочення нерівності. Тематичним напрямом є економічне зростання та створення робочих місць; допомога з розвитку. [48]

Програми гідної праці є основною системою планування надання підтримки МОП державам-членам. Нова Програма гідної праці для України є результатом

тристоронніх консультацій стосовно підтримки МОП в Україні на 2020-2024 роки. Нова Програма гідної праці підтримує національні пріоритети розвитку, визначені у Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 року, Рамковій програмі партнерства між Урядом України та ООН, Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, Угоді про вільну торгівлю між Канадою та Україною, Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально - економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки . Програма гідної праці має на меті вирішення проблем, які належать до сфери ключових технічних експертних знань МОП. Програма на 2020-2024 роки передбачає три пріоритети: покращений соціальний діалог; інклюзивну та продуктивну зайнятість і поліпшені умови праці та соціальний захист.

Україна має укладені різноманітні міжнародні угоди та домовленості з допомогою в реструктуризації ринку праці:

- 1) Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, яка містить положення про підтримку розвитку ринку праці та соціальних стандартів.
- 2) Меморандум про співпрацю між Міністерством соціальної політики України та Міжнародною організацією праці, який передбачає співпрацю у питаннях розвитку ринку праці, захисту праці та соціального захисту.

Використання штучного інтелекту в реструктуризації ринку праці може бути корисним для багатьох аспектів, таких як залучення та підбір кандидатів на вакансії, оцінка ризику відходу працівників, прогнозування ринку праці тощо. На сьогоднішній день в Україні вже започатковано кілька проектів, що використовують штучний інтелект у цілях реструктуризації ринку праці:

- 1) ProZorro. Market – це онлайн-платформа для закупівель, яка використовує штучний інтелект для підбору кращих постачальників, що може бути корисно при відборі підрядників на роботу.
- 2) GlobalLogic — IT-компанія, що займається створенням програмних продуктів. Налічує понад 16000 працівників у Аргентині, Великій Британії, Ізраїлі, Індії, Китаї, Польщі, Словаччині, США, Україні, Хорватії, Чилі та Швеції. [49]

Інноваційні проекти можуть стати важливим інструментом для реструктуризації ринку праці України. Напрямки, у яких можуть бути реалізовані інноваційні та інвестиційні проекти в реструктуризації ринку праці України в 2023-2024 роках:

1) Розвиток цифрової інфраструктури для підтримки дистанційної роботи та віддаленого навчання. Розвиток онлайн-курсів та віртуальних навчальних платформ для підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників. Такі проекти можуть зменшити дефіцит робочої сили та сприяти переходу до більш високооплачуваних робіт.

2) Розвиток туризму та гостинності, що може сприяти створенню нових робочих місць у цих галузях.

3) Розширення інфраструктури для зеленої енергетики, що може допомогти зменшити залежність від вугільної енергетики та створити нові робочі місця в сфері відновлюваної енергетики.

4) Впровадження екологічних технологій та зелених ініціатив для зменшення впливу на довкілля та створення нових робочих місць у сфері відновлюваної енергетики та екологічної індустрії.

5) Розвиток електромобільного транспорту, що може стимулювати розвиток електроенергетики та створення нових робочих місць у сфері виробництва та обслуговування електромобілів.

6) Розробка технологій штучного інтелекту для автоматизації рутинних робіт і збільшення продуктивності праці. Такі технології можуть зменшити навантаження на людей та створити нові робочі місця у сфері інформаційних технологій.

7) Створення інноваційних кластерів та технологічних парків для стимулювання співпраці між бізнесом, науковими установами та державою. Такі кластери можуть стати осередками розвитку нових технологій та інновацій, що забезпечить створення нових робочих місць. Створення технологічних парків та інкубаторів для підтримки молодих стартапів та інноваційних проектів.

8) Розвиток інфраструктури телекомунікацій та цифрового маркетингу, що сприятиме розвитку інтернет-бізнесу та електронної комерції в Україні та створить нові робочі місця у сфері інформаційних технологій. [50]

3.3 Рекомендації щодо реалізації національних економічних інтересів на світовому ринку праці

Розвиток і захист національних економічних інтересів на світовому ринку праці вимагає комплексної стратегії, яка враховує економічні, соціальні та геополітичні фактори. Я вважаю, що основою для подальших рекомендацій має слугувати урахування поточних тенденцій на ринку праці, аби забезпечити ефективне впровадження.

Для реалізації національних інтересів будь-якої країни на світовому ринку праці та України в їх числі, я можу рекомендувати такі дії та політики:

Налагоджувати партнерство між навчальними закладами та промисловістю, адаптуючи навчальні програми до потреб галузей у нових навичках, таких як штучний інтелект, блокчейн та кібербезпека. Обов'язково важливо визнати важливість цифрової грамотності та навичок роботи з даними в епоху цифрової трансформації. Також варто заохочувати безперервне навчання за допомогою таких ініціатив, як програми навчання впродовж життя та онлайн-освіта. Звісно ж, варто заохочувати бізнес інвестувати в навчання та розвиток власних працівників, а не покладатися лише на державну підтримку.

Для даної рекомендації хотілося б додати нотатку, що хоча іншим країнам варто продовжувати покращувати процеси модернізації та оновлення знань працюючого населення, Україна вже досягла рівня використання поєднання цифровізації життя та сучасного викладання інформації у системі Дія.Освіта[51]

У зв'язку з швидкими змінами на ринку праці для працівників, пропоную впроваджувати системи соціального захисту, що залучатимуть більш кваліфіковані робочі кадри, такі як страхування на випадок безробіття, щоб підтримати працівників під час переходу з однієї роботи на іншу. Створити служби працевлаштування та консультування, щоб допомогти переміщеним працівникам

перейти до нових можливостей працевлаштування. Співпрацювати з компаніями приватного сектору для створення програм перекваліфікації. Адаптувати програми соціального захисту до зростаючої популярності короткострокових контрактів та роботи за сумісництвом. Та і взагалі сприяти розвитку культури адаптивності та гнучкості у підприємстві за допомогою освітніх і навчальних програм. Також варто розробляти політики, що захищає права фрілансерів та працівників, які працюють на дому, адже даний сегмент росте з кожним роком. І для загальної допомоги у зміні структури праці, можна впроваджувати ініціативи з перекваліфікації, щоб допомогти працівникам перейти від традиційної моделі зайнятості до віддаленої або фрілансу.

Для покращення рівня та якості розробок та дослідницького сегменту ринку урядам варто створювати дослідницькі гранти та податкові пільги для заохочення інвестицій приватного сектору в дослідження та розробки; інноваційні хаби та кластери для сприяння співпраці між бізнесом, дослідниками та стартапами; підтримувати комерціалізацію результатів досліджень через програми трансферу технологій.

Обов'язково варто регулярно переглядати міграційну політику у сфері руху працездатного населення, щоб забезпечити її відповідність національним економічним інтересам. Укладати міжнародні угоди, які надають пріоритет чесній конкуренції на ринку праці та захищають вітчизняний ринок від недобросовісних практик. Також вважаю правильним рекомендувати спрощувати візові та імміграційні процеси для залучення кваліфікованих фахівців. Тобто створити сприятливе середовище для міжнародних талантів, включаючи підтримку культурної інтеграції. Додатковим варіантом пропоную впроваджувати політику, що заохочує повернення кваліфікованих іноземців для поповнення національної робочої сили.

Також рекомендую створювати національні стратегії збирання даних для аналізу тенденцій на ринку праці. Таким чином можна буде розробити інструменти предикативної аналітики для передбачення змін у світовому ринку праці та

підготуватися до них. І ще важливо буде розглянути виклики, пов'язані з віддаленою роботою та офшорним аутсорсингом у контексті глобальної динаміки ринку праці.

Надавати фінансові стимули для залучення кращих кадрів та підвищення кваліфікації існуючих, підприємствам, які виходять у стратегічні галузі та галузі, що розвиваються. Підтримувати стартапи та малий бізнес в інноваційних секторах через гранти та програми інкубаторів. Сприяти співпраці між традиційними та новими галузями та різними видами працевлаштування для створення синергетичних ефектів.

Звісно ж, нині кожна держава має хвилюватися і за екологічність своїх дій та політик. Тому пропоную забезпечувати дотримання та посилення екологічних норм для сприяння сталому веденню бізнесу, що підвищить рівні поваги до країни на міжнародній арені. А для місцевих співробітників користь приноситиме запровадження ініціатив корпоративної соціальної відповідальності.

Урядам також корисно буде визнати та використати важливість цифрової інфраструктури для забезпечення віддаленої роботи; використовувати практики віртуального підбору персоналу та адаптації у відповідь на зростаючу тенденцію до віддаленої роботи. І, відповідно, визнати конкуренцію за глобальні таланти і відповідно спростити імміграційні процеси.

На міжнародному рівні також корисно буде співпрацювати над розробкою глобальних стандартів віддаленої роботи та цифровізації працевлаштування. Таким чином, можна буде вирішувати проблеми транскордонного працевлаштування та оподаткування у все більш взаємопов'язаному світі.

Можливо також спробувати створити дорадчі ради, до складу яких увійдуть урядовці з різних держав, міжнародні бізнес-лідери та експерти, для сприяння співпраці. Створити механізми для постійного діалогу між політиками та представниками робітників. Заохочувати бізнес до участі в процесі вироблення політики через державно-приватне партнерство. Сприяти державно-приватному партнерству для задоволення мінливих потреб ринку праці. Тобто, загалом це зводиться до того, щоб визнати роль галузевих асоціацій та професійних організацій у формуванні політики, що відображає поточну динаміку ринку.

Реалізація цих рекомендацій вимагає адаптивного підходу, заснованого на розумінні поточних тенденцій ринку праці, з акцентом на адаптивність та реагування на швидко мінливий характер роботи в глобальному ландшафті. Регулярні оцінки та коригування, керуючись відгуками та мінливими глобальними умовами, мають вирішальне значення для забезпечення ефективності цих стратегій у просуванні національних економічних інтересів на глобальному ринку праці, і вони повинні враховувати нові технології, практику віддаленої роботи та мінливі вимоги галузі. для забезпечення їх актуальності та ефективності.

ВИСНОВКИ

Стрімкий розвиток технологій і техніки на початку XXI сторіччя, відомий як технологічний прорив, спричинив значні зміни в організації виробництва товарів і послуг. Поява нових технологій і сервісів відкрила багато можливостей, які не існували декілька років тому. Серед них миттєва комунікація між користувачами, можливості спільної роботи в синхронному та асинхронному режимі, якісно нові методи подання та роботи з інформацією, доступність великих обсягів інформації для кожного тощо. Все це неминуче призвело до змін у структурі професійно-кваліфікаційної зайнятості на ринку праці.

На початок періоду, що використовувався для аналізу та дослідження глобальної структуризації світового ринку праці (2018-2023 роки), основними тенденціями та змінами що впливали на ринки праці були: розвиток цифрових технологій; процеси інтеграції та глобалізації і, як наслідок, посилення явищ економічної спеціалізації та територіального поділу праці; створення шерингової економіки; збільшення клієнтоорієнтованості; програмування та автоматизація виробничих процесів; роботизація та розвиток ШІ.

Проте глобальна пандемія з 2020 року внесла свої корективи у подальші зміни та структуризацію ринку праці посиливши деякі тенденції та знищивши інші. Наприклад, темпи впровадження технологій лишилися такими ж, а в деяких галузях навіть посилювалися; автоматизація разом із рецесією через COVID-19 створила сценарій «подвійного зриву» для працівників та скоротила кількість робочої сили; почали змінюватися навички, які вимагалися на різних роботах на більш автоматизовано-орієнтовані, тому близько половини працівників вимагали перекваліфікації, а роботодавці ще більше оцінили цінність інвестицій у людський капітал. Також почалося інвестування у екологічні, соціальні та управлінські показники.

У 2021 році стало остаточно зрозуміло, що пандемія COVID-19 прискорила переміщення робочих місць і тенденції безробіття, спричинені прогресом у технологіях і автоматизації. Нові сили, що впливають на робочу силу, лише посилили існуючу соціальну нерівність, закладену в нашому економічному

ландшафті до COVID. Нарешті, пандемія також привернула увагу до поняття важливих професій, таких як медичні працівники — не найбільш високооплачувані, але життєво важливі, поза сумнівом. Глибокий стрес і дефіцит вимагали адаптації та показали, якими є потреби суспільства зараз і які, ймовірно, будуть у майбутньому.

У 2022 році продовжувався відносно негативний вплив на ринки праці, проте не лише через пандемію. Тоді глобальний рівень безробіття значно знизився, впавши до 5,8% з піку в 6,9% в 2020 році, коли економіки почали оговтуватися від шоку, викликаного пандемією COVID-19. Більше працівників перейшли до неофіційної роботи, а майже 23,5% молоді у світі не навчалися або не працювали. Для зростання робочих місць макротенденції, зокрема «зелений» перехід, стандарти ESG і локалізація ланцюгів постачання, були головними рушійними силами. У той же час найшвидше скорочуються посади також завдяки технологіям і цифровізації, причому очікується, що найшвидше скорочуватимуться посади службовців або секретарів, зокрема касирів у банках, касирів і клерків із введення даних.

Вже у 2023 році найважливішими навичками для працівників вважаються аналітичне та креативне мислення. Основними викликами з якими стикається глобальний ринок праці у 2023 році є: нестача кваліфікованих працівників; невідповідність між навичками, якими володіють працівники, і тими, які вимагають роботодавці; зміна демографічних показників робочої сили змушує підприємства бути більш адаптивними та інклюзивними; компаніям все ще потрібно наполегливо працювати, щоб залучати й утримувати таланти, відкриваючи хороші можливості для шукачів роботи; загрози кібербезпеці.

Загалом же, останніми тенденціями на ринках праці є такі:

1. Рівень зайнятості стабілізувався на дещо вищому рівні, ніж до кризи COVID, тоді як рівень безробіття залишається історично низьким.
2. На тлі кризи вартості життя реальні зарплати падають.

3. Швидкий прогрес, у тому числі генеративного штучного інтелекту, падіння витрат і зростання кількості працівників із навичками штучного інтелекту свідчать про те, що країни можуть бути на порозі революції ШІ.

Також, при аналізі впливів на ринок праці проявилися певні основні аспекти впливу глобалізації. Серед них є глобальна конкуренція, адже з розвитком глобальних комунікацій та транспортної інфраструктури зростає конкуренція на світовому ринку. Крім того, глобальні компанії можуть перенести виробництво чи інші функції до країн із нижчою вартістю робочої сили. Деякі компанії також можуть використовувати різницю між законами та стандартами для оптимізації витрат. Глобалізація призводить до появи глобальних ланцюгів поставок, де різні етапи виробництва можуть бути розташовані в різних країнах. Також глобалізація сприяє зростанню сектору інформаційних технологій, де працівники можуть виконувати завдання віддалено, що впливає на структуру зайнятості. Можливість працювати в різних країнах призводить до явища «витоку мізків» та «потоків мізків». І навіть студенти все частіше обирають навчання за кордоном, щоб отримати міжнародний досвід, що впливає на ринок вищої освіти та підготовки молодих спеціалістів.

Сучасний світ формується двома основними силами: технологічними досягненнями та глобалізацією. Нові технології та посилення цифровізації глибоко впливають на багато аспектів життя та глибоко трансформують виробничі процеси, доповнюючи працівників і дозволяючи автоматизувати певні завдання. Крім того, вони значно скоротили трансакційні витрати на зв'язок і координацію по всьому світу, що дозволило вертикальну фрагментацію промислового виробництва, яка повністю використовує порівняльні переваги та досвід різних країн на кожному етапі виробництва. Загалом ці дві сили сприяли економічному зростанню та загальному добробуту, стимулюючи інновації, підвищення продуктивності та зниження витрат виробництва. Тим не менш, вони також призвели до швидких змін на ринку праці, що створює серйозні проблеми для працівників, підприємств і урядів.

У даній роботі також досліджувався вплив міграції робочої сили на структуру ринку праці. Основними впливами міграції робочої сили є:

1. Міграція робочої сили може забезпечувати гнучкість на ринку праці, дозволяючи компаніям швидше адаптуватися до змін у попиті на працю та економічних умов. Міграція дозволяє працівникам адаптуватися до змін у ринкових умовах та знаходити робочі місця, що відповідають їхнім навичкам та кваліфікації.

2. Міграція робочої сили може допомагати у вирішенні дефіциту висококваліфікованих або низькокваліфікованих працівників у певних галузях. Міграція допомагає забезпечувати більший баланс між вміннями та спеціалізацією працівників у різних галузях економіки. Низькокваліфікована робоча сила може знаходити працю в секторах, де вона потрібна, а висококваліфіковані працівники можуть знайти роботу, що відповідає їхнім здібностям. Проте, іноді міграція може викликати опір у місцевому населенні, особливо якщо існують області з високим рівнем безробіття. Залежно від секторів, в яких мігранти працюють, може виникати структурне безробіття для місцевих працівників, які можуть мати інші навички та кваліфікації.

3. За рахунок зростання міжнародної міграції, працівники можуть пересуватися між країнами, пристосовуючись до міжнародних потреб ринку праці, що сприяє інтеграції ринків та взаємодії між різними економіками.

4. Міграція може допомагати компенсувати низький ріст робочої сили або зменшення робочого віку в певних регіонах. Міграція може вирішувати проблеми демографічного старіння населення, адже мігранти можуть заповнювати прогалини в робочій силі, що стає особливо важливим для розвинутих країн.

5. Залежно від обсягу міграції, може виникати тиск на рівень оплати праці, особливо в галузях, де збільшується конкуренція за робочі місця. Також у сільському господарстві та інших галузях, де важлива сезонність, міграція може впливати на робочі сезони та вимагати специфічних підходів до управління робочою силою

Говорячи про перспективи розвитку та зміни структури ринку праці, очікується, що протягом наступних п'яти років змінювати ринок праці будуть

різноманітні тенденції, починаючи від впровадження технологій і закінчуючи макроекономічними та геополітичними перспективами, переходом до зеленого середовища, демографічними показниками та споживчими перевагами. Зростання вартості життя, перехід до «зелених економік» та повільне економічне зростання є найбільш впливовими макроекономічними тенденціями. Зважаючи на глобальні тенденції, компанії шукають способи зміцнити свої ланцюги постачання за допомогою «неаршорингу», «френдшорингу» та інших методів розподілу ризику.

Згідно з більш детальними даними, створення робочих місць буде помітним у секторах енергетики, матеріалів та інфраструктури. Дослідження показують, що інвестиції в відновлювані джерела енергії та енергоефективність часто створюють більше робочих місць у найближчій перспективі, ніж інвестиції у викопне паливо. У багатьох сферах і галузях спостерігається швидкий зростання попиту на екологічно чисті робочі місця. Потенційний обсяг автоматизації та доповнення буде ще більше розширюватися протягом наступних кількох років, коли технології штучного інтелекту розвиватимуться та знайдуть основне застосування в різних секторах.

В подальшому основні політичні виклики полягатимуть у тому, щоб працівники мали навички, захист і підтримку, необхідні для переходу на нову роботу та нові способи роботи. Проте уряди в усьому світі наразі швидко реагують, маючи в своєму розпорядженні небагато інструментів, які дають їм змогу бути проактивними щодо впливу цифрової трансформації на людей, соціальні інститути та саме управління.

Також у роботі були наведені рекомендації щодо способів та методів реалізації різноманітних національних економічних інтересів на світовому ринку праці. Основними серед них є:

1. Налагоджувати партнерство між навчальними закладами та промисловістю, адаптуючи навчальні програми до потреб галузей у нових навичках.
2. Визнати важливість цифрової грамотності та навичок роботи з даними в епоху цифрової трансформації.

3. Впроваджувати системи соціального захисту, що залучатимуть більш кваліфіковані робочі кадри, розробляти політики, що захищає права фрілансерів та працівників.

4. Створювати дослідницькі гранти та податкові пільги для заохочення інвестицій приватного сектору в дослідження та розробки.

5. Регулярно переглядати міграційну політику у сфері руху працездатного населення, щоб забезпечити її відповідність національним економічним інтересам.

6. Укладати міжнародні угоди, які надають пріоритет чесній конкуренції на ринку праці та захищають вітчизняний ринок від недобросовісних практик.

7. Створити сприятливе середовище для міжнародних талантів, включаючи підтримку культурної інтеграції.

8. Створювати національні стратегії зібрання даних для аналізу тенденцій на ринку праці.

9. Забезпечувати дотримання та посилення екологічних норм для сприяння сталому веденню бізнесу.

10. Визнати конкуренцію за глобальні таланти і відповідно спростити імміграційні процеси.

11. Визнати роль галузевих асоціацій та професійних організацій у формуванні політики, що відображає поточну динаміку ринку.

Реалізація цих рекомендацій вимагатиме адаптивного підходу, заснованого на розумінні поточних тенденцій ринку праці, з акцентом на адаптивність та реагування на швидко мінливий характер роботи в глобальному ландшафті. Регулярні оцінки та коригування, керуючись відгуками та мінливими глобальними умовами, мають вирішальне значення для забезпечення ефективності цих стратегій у просуванні національних економічних інтересів на глобальному ринку праці, і вони повинні враховувати нові технології, практику віддаленої роботи та мінливі вимоги галузі. для забезпечення їх актуальності та ефективності.

Також було проведено аналіз способів реструктуризації ринку праці України з допомогою інструментів міжнародного рівня. Було визначено, що інноваційні проекти можуть стати важливим інструментом для реструктуризації

ринку праці України. Напрямки, у яких можуть бути реалізовані інноваційні та інвестиційні проекти в реструктуризації ринку праці України:

1) Розвиток цифрової інфраструктури для підтримки дистанційної роботи та віддаленого навчання. Розвиток онлайн-курсів та віртуальних навчальних платформ для підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників. Такі проекти можуть зменшити дефіцит робочої сили та сприяти переходу до більш високооплачуваних робіт.

2) Розвиток туризму та гостинності, що може сприяти створенню нових робочих місць у цих галузях.

3) Розширення інфраструктури для зеленої енергетики, що може допомогти зменшити залежність від вугільної енергетики та створити нові робочі місця в сфері відновлюваної енергетики.

4) Впровадження екологічних технологій та зелених ініціатив для зменшення впливу на довкілля та створення нових робочих місць у сфері відновлюваної енергетики та екологічної індустрії.

5) Розвиток електромобільного транспорту, що може стимулювати розвиток електроенергетики та створення нових робочих місць у сфері виробництва та обслуговування електромобілів.

6) Розробка технологій штучного інтелекту для автоматизації рутинних робіт і збільшення продуктивності праці. Такі технології можуть зменшити навантаження на людей та створити нові робочі місця у сфері інформаційних технологій.

7) Створення інноваційних кластерів та технологічних парків для стимулювання співпраці між бізнесом, науковими установами та державою. Такі кластери можуть стати осередками розвитку нових технологій та інновацій, що забезпечить створення нових робочих місць. Створення технологічних парків та інкубаторів для підтримки молодих стартапів та інноваційних проектів.

8) Розвиток інфраструктури телекомунікацій та цифрового маркетингу, що сприятиме розвитку інтернет-бізнесу та електронної комерції в Україні та створить нові робочі місця у сфері інформаційних технологій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. РИНОК ПРАЦІ (НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТИ) /А.В Калина. *МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ*, 2010. 223 с.
2. Світовий ринок праці його структура та особливості формування / *НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА* URL: <http://kimo.univ.kiev.ua/МЕО/25.htm>.
3. Short-term business cycles and long-term structural change in the labour market / *The Australia's National Skills Commission*. 2021. URL: <https://www.nationalskillscommission.gov.au/reports/state-australias-skills-2021-now-and-future/chapter-2-australian-labour-market-2020/short-term-business-cycles-and-long-term-structural-change-labour-market>.
4. Recovery from COVID-19: The changing structure of employment in the EU / *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. 2022. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/recovery-covid-19-changing-structure-employment-eu>.
5. Labor Market Explained: Theories and Who Is Included/ *Investopedia* / 2023. URL: <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp>.
6. What is Labor Market? / *Wallstreetmojo* URL: <https://www.wallstreetmojo.com/labor-market/>.
7. Світові тенденції, що змінюють світ праці вже сьогодні / *Київський обласний центр зайнятості* URL: <https://kir.dcz.gov.ua/publikaciya/svitovi-tendenciyi-shcho-zminyuyut-svit-praci-vzhe-sogodni>.
8. World Employment and Social Outlook / *International Labour Organisation*. 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf.
9. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в Україні /Джинчарадзе Н.Г., Боков О.В., Гулевич О.Ю., Вітряк Т.Б., Шостак І.В., Куліков Г.Т., Красівський Д.О.,

Савченко Н.В., Савенко О.О., Літвінчук Л.Й. *ІІК ДСЗУ 2018*/ URL: https://dszn-zoda.gov.ua/sites/default/files/loadfiles/trud/ProfOrient/suchasni_tendenciyi_dopovid_v_ybrane_2.pdf.

10. *The Future of Jobs Report 2018 / World Economic Forum*. 2018. URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2018/>.

11. *The Future of Jobs Report 2020 / World Economic Forum*. 2020. URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>.

12. *FUTURE OF WORK Insights for 2021 and Beyond / Kevin Klowden and Quintus Lim / Milken Institute*. 2021. URL: <https://milkeninstitute.org/sites/default/files/2021-04/MI%20Future%20of%20Work%20Report%20-%20FINAL.pdf>.

13. *The Future of Jobs in the Era of AI / BCG*/ 2021. URL: <https://web-assets.bcg.com/f5/e7/9aa9f81a446198ac5402aaf97a87/bcg-the-future-of-jobs-in-the-era-of-ai-mar-2021-r-r.pdf>.

14. Marie-Claire Sodergren. *Assessing the current state of the global labour market implications for achieving the Global Goals / Marie-Claire Sodergren, Vipasana Karkee, Steven Kapsos / International Labour Organisation*. 2023. URL: https://ilostat.ilo.org/assessing-the-current-state-of-the-global-labour-market-implications-for-achieving-the-global-goals/?fbclid=IwAR3_XkW_jFYnNBNqog9kvStC_xchMmFIyhKg5G6yQ2uBn6a1aDFSu-Dy4UI.

15. *The Future of Jobs Report 2023 / World Economic Forum*. 2023. URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>.

16. *Future of Jobs Report 2023: Up to a Quarter of Jobs Expected to Change in Next Five Years / World Economic Forum*. 2023. URL: <https://www.weforum.org/press/2023/04/future-of-jobs-report-2023-up-to-a-quarter-of-jobs-expected-to-change-in-next-five-years/>.

17. *Understanding the Challenges Facing the Global Labor Market / LinkedIn*/ 2023. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/understanding-challenges-facing-global-labor-market-part-1-osadi/>.

18. Global Talent Trends / *LinkedIn Talent Solutions*. 2023. URL: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/global-talent-trends>.
19. Global Green Skills Report 2023 / *LinkedIn Economic Graph*. 2023. URL: <https://economicgraph.linkedin.com/research/global-green-skills-report>.
20. FBI Releases the Internet Crime Complaint Center 2021 Internet Crime Report / *FBI*/ 2022. URL: <https://www.fbi.gov/news/press-releases/press-releases/fbi-releases-the-internet-crime-complaint-center-2021-internet-crime-report>.
21. The Fastest-Growing Jobs Around the World in 2023 / *LinkedIn Talent Blog*. 2023. URL: <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-acquisition/fastest-growing-jobs-2023>.
22. The outlook for 2023 is uncertain, but here's what we know about the global labour market / *LinkedIn Economic Graph*. 2023. URL: <https://economicgraph.linkedin.com/blog/heres-what-we-know-about-the-global-labour-market>.
23. Innovative Solutions to Address Labor Market Challenges / *LinkedIn*/ 2023. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/innovative-solutions-address-labor-market-challenges-part-2-osadi%3FtrackingId=1B4TqwoeXcOlpZx7phoT7g%253D%253D/?trackingId=1B4TqwoeXcOlpZx7phoT7g%3D%3D>.
24. Employment Outlook 2023 / *OECD* URL: <https://www.oecd.org/employment-outlook/2023/>.
25. Тенденції розвитку міжнародного ринку праці /Петюх В.М./ *KHEУ*, 1999. URL: <https://buklib.net/books/32828/>.
26. Global trends in the development of labour markets and employment in the focus of innovation change / *SHS*/ 2019. URL: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2019/06/shsconf_m3e22019_07002.pdf.
27. In It Together: Why Less Inequality Benefits All / *OECD*. 2015. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all_9789264235120-en.

28. OECD Employment Outlook 2017 / *OECD*. 2017. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en.
29. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries / *OECD*. 2016. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5jlz9h56dvq7-en.
30. Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring / *American Economic Association*. 2014. URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.104.8.2509>.
31. The labour market impact of immigration / *Oxford Academic*. 2008. URL: <https://academic.oup.com/oxrep/article/24/3/477/364659?login=false>.
32. Low-Skilled Immigration and the Labor Supply of Highly Skilled Women / *American Economic Association*. 2011. URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.3.3.88>.
33. The Labour Market Effects of Immigration / *The Migration Observatory at the University of Oxford*. 2023. URL: <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/the-labour-market-effects-of-immigration/>.
34. International Migration Outlook 2020 / *OECD*. 2020. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2020_ec98f531-en.
35. Labor Market Determinants of Migration Flows in Europe / *MDPI*/ 2015. URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/7/1/634>.
36. The sustainable infrastructure imperative / *The NCE*/ . 2016. URL: <https://newclimateeconomy.report/2016/>.
37. Global Trends to 2030: The Future of Work and Workplaces / European Strategy and Policy Analysis System URL: https://espas.secure.europarl.europa.eu/orbis/sites/default/files/generated/document/en/Id_eas%20Paper%20Future%20of%20work%20V02.pdf.
38. World Urbanization Prospects / *United Nations Department of Economic and Social Affairs/Population Division*. 2011. URL:

https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/urbanization/WUP2011_Report.pdf.

39. Workforce of the future: The competing forces shaping 2030 / PwC. 2018. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce-of-the-future/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf>.

40. India's workforce is growing - how can job creation keep pace? / *World Economic Forum*. 2017. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2017/10/india-workforce-skills-training/>.

41. World Employment and Social Outlook / *International Labour Organisation*. 2017. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf.

42. ILO News. What is the impact of the war against Ukraine on the labour market? / *ILO News / International Labour Organisation*. 2022. URL: https://www.ilo.org/budapest/whats-new/essential-questions/WCMS_856454/lang--en/index.html.

43. ILO scales up its assistance to Ukraine / *International Labour Organisation*. 2022. URL: https://www.ilo.org/budapest/whats-new/WCMS_856665/lang--en/index.html.

44. Market Systems Approach for Decent Work in Ukraine - Sector Selection Report. Prioritising the pathway for vulnerable workers in economic reconstruction / *International Labour Organisation*. 2022. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_855454/lang--en/index.html.

45. Співробітництво з МОП - Загальна інформація / *Міністерство соціальної політики України* URL: <https://www.msp.gov.ua/content/spivrobitnictvo-z-mop.html?PrintVersion>.

46. Finance projects / *European Bank for Reconstruction and Development* URL: <https://www.ebrd.com/work-with-us/project-finance.html>.

47. ПРОГРАМА USAID «КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНА ЕКОНОМІКА УКРАЇНИ» ВИДІЛИТЬ 36 МЛН ГРН НА ПІДТРИМКУ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ / *Торгово-промислова палата України*. 2022. URL: <https://uccr.org.ua/press->

center/business-news/programa-usaid-konkurentospromozhna-ekonomika-ukrayini-vidilit-36-mln-grn-na-pidtrimku-ukrayinskogo-biznesu.

48. УГОДА про фінансування заходу «EU4BUSINESS: Підтримка малих та середніх підприємств (МСП) в Україні» (ENI/2020/042-435) / *Верховна Рада України*. 2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_009-20#Text.

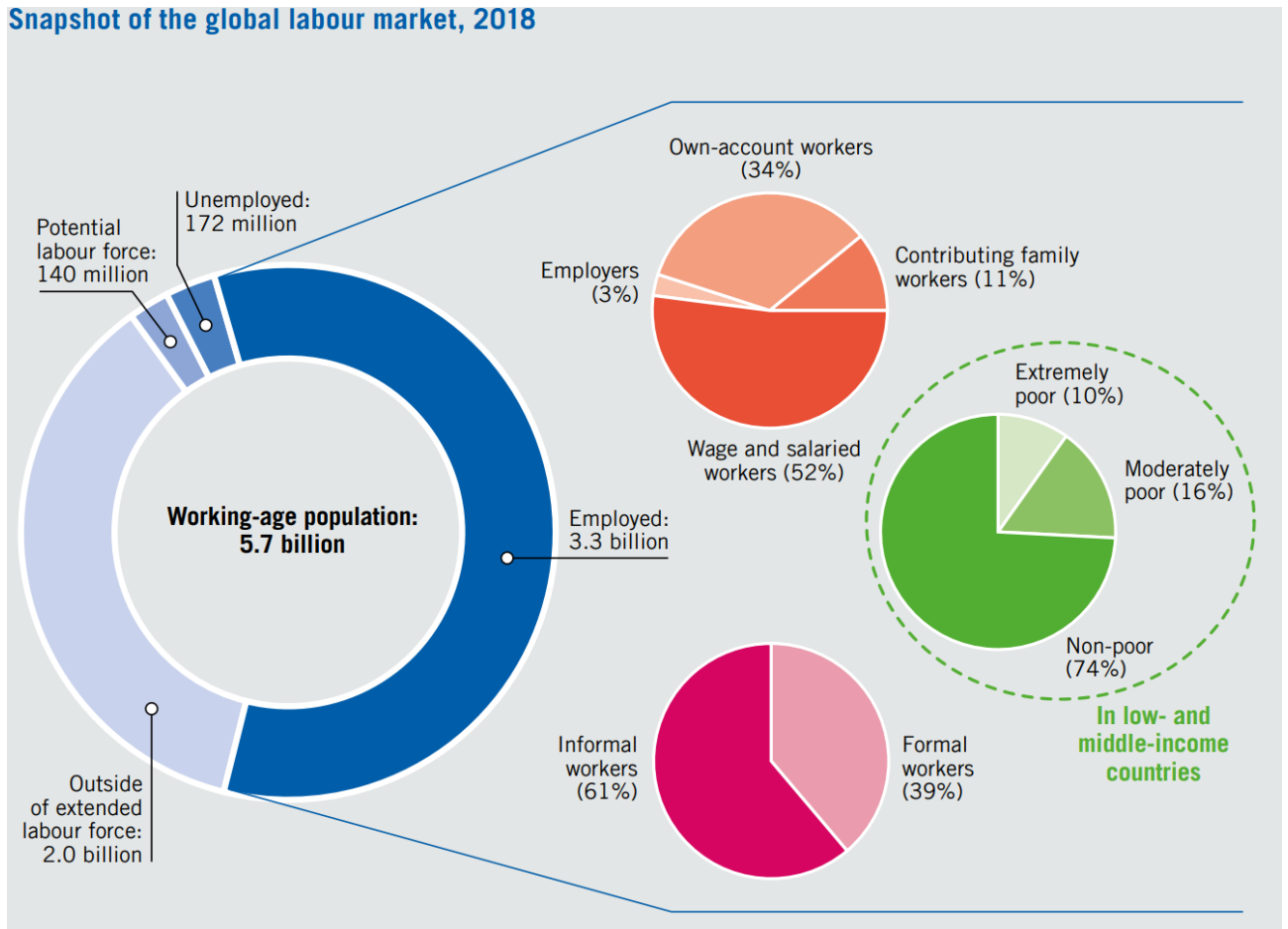
49. ЩОДО ПРОЄКТУ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УКРАЇНІ НА 2022-2030 рр. / *Slyusar*/ 2022. URL: https://www.slyusar.kiev.ua/AI_2022-1-1_ua.pdf.

50. ILO Ukraine response November 2022 / *International Labour Organisation*. 2022. URL: [https://www.ilo.org/budapest/WCMS_861946/lang--en/index.html](https://www.ilo.org/budapest/WCMS_861946/lang-en/index.html).

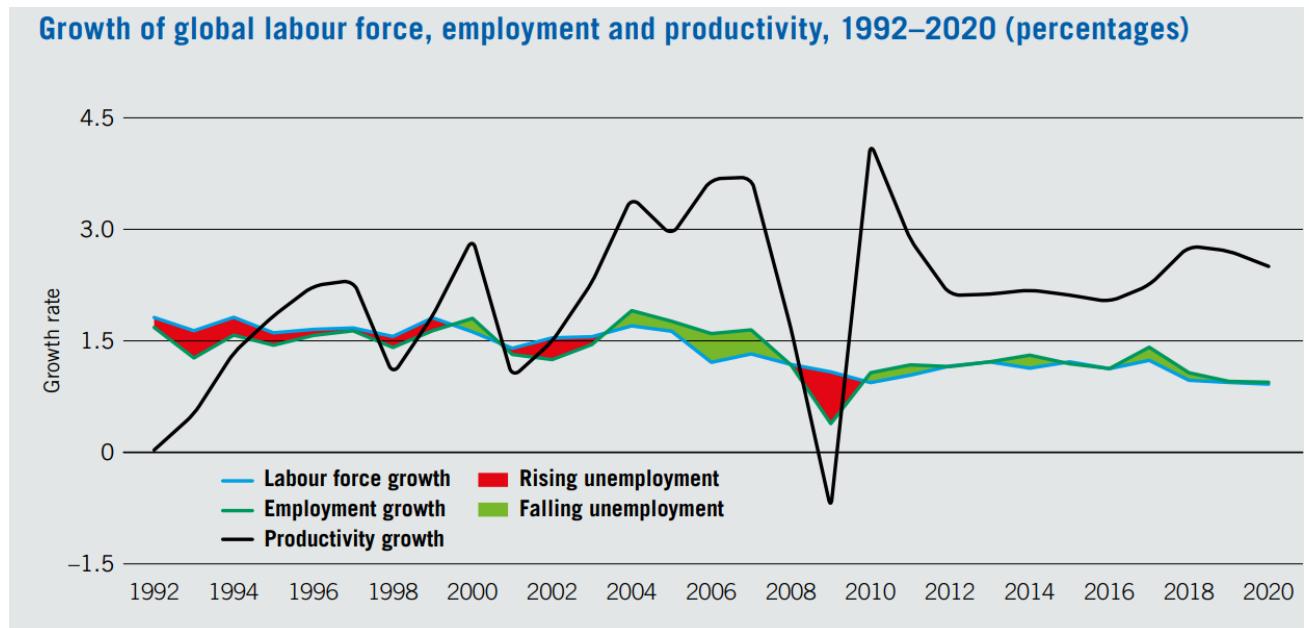
51. Дія.Освіта / *Diia.Osvita*/ 2020. URL: <https://osvita.diia.gov.ua/about>.

ДОДАТКИ

Додаток А. Огляд світового ринку праці за 2018 рік [8]



Додаток Б. Зростання світової робочої сили, зайнятості та продуктивності за 1992-2020 роки, % [8]

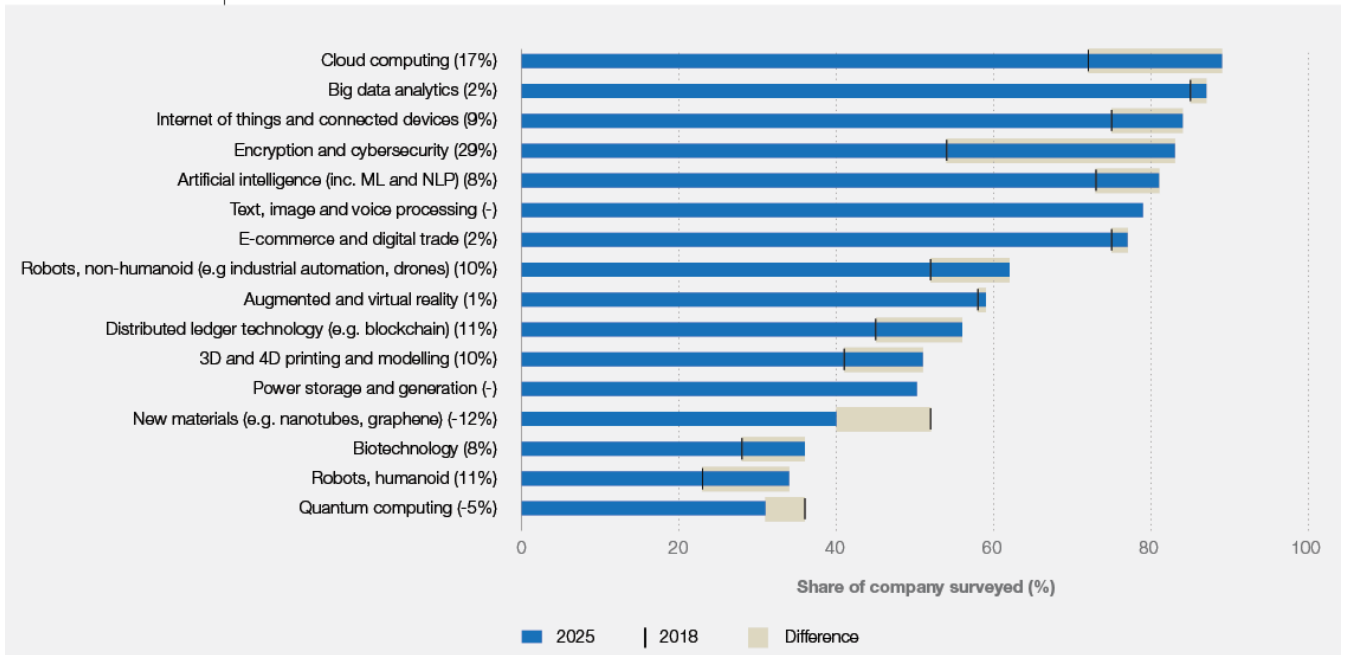


Додаток В. Рівні участі робочої сили у 2018 році,% та зміни протягом 1993-2023, відсоткові пункти [8]

Labour force participation rates, global and by country income group, level in 2018 and changes during 1993–2023								
Country grouping	Demographic group	Level (%)	Changes over five year periods (percentage points)					
		2018	1993–98	1998–2003	2003–08	2008–13	2013–18	2018–23
World	Total	61.4	-0.5	-0.9	-0.9	-1.1	-0.5	-1.1
	Female	47.9	-0.1	-0.5	-1.0	-1.2	-0.3	-1.1
	Male	74.9	-0.9	-1.3	-0.9	-1.0	-0.8	-1.0
	Youth	42.1	-3.3	-3.1	-2.6	-3.7	-2.2	-1.3
	Adult	66.6	0.2	-0.2	-0.6	-0.8	-0.5	-1.2
Low income	Total	71.3	-0.3	-0.2	-1.1	-1.2	-0.1	-0.2
	Female	64.1	-0.1	0.2	-1.1	-1.2	0.4	-0.3
	Male	78.7	-0.5	-0.6	-1.0	-1.3	-0.7	-0.2
	Youth	56.6	-1.1	-0.9	-1.7	-1.6	-1.0	-0.6
	Adult	79.0	0.2	0.4	-0.8	-1.1	0.2	-0.3
Lower–middle income	Total	56.5	-0.3	-0.4	-1.1	-1.5	-0.3	-0.4
	Female	35.5	0.1	-0.1	-1.1	-1.9	0.4	-0.3
	Male	77.1	-0.7	-0.6	-1.1	-1.2	-1.0	-0.5
	Youth	35.9	-1.2	-1.4	-3.4	-4.3	-2.4	-1.2
	Adult	63.7	0.0	0.0	-0.5	-1.0	-0.1	-0.6
Upper–middle income	Total	64.8	-1.1	-1.9	-1.6	-1.0	-1.1	-2.0
	Female	54.6	-0.8	-1.5	-1.7	-1.0	-1.2	-2.2
	Male	75.0	-1.4	-2.3	-1.4	-0.9	-1.0	-1.9
	Youth	44.2	-5.6	-6.0	-2.7	-3.9	-3.5	-2.3
	Adult	68.9	0.0	-0.7	-1.3	-1.1	-1.4	-2.3
High income	Total	60.5	0.1	-0.1	0.5	-0.5	0.2	-1.0
	Female	52.7	1.1	0.7	1.0	0.1	0.6	-0.8
	Male	68.4	-0.9	-1.1	-0.1	-1.2	-0.3	-1.3
	Youth	45.1	-1.6	-1.9	-0.7	-2.6	0.4	-1.5
	Adult	63.0	0.4	0.1	0.6	-0.3	-0.1	-1.1

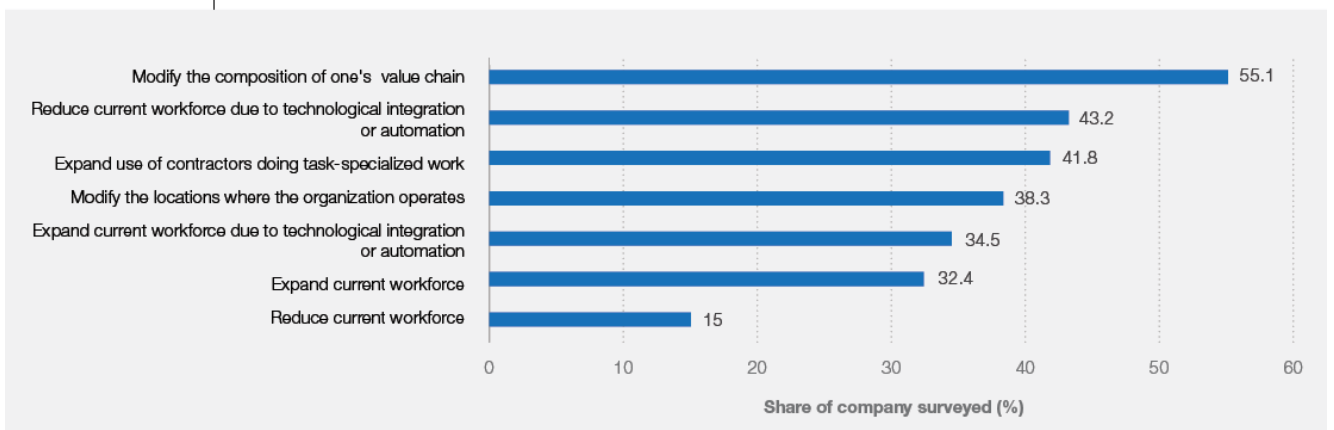
Додаток Д. Технології, що імовірно будуть впроваджені до 2025 року, частка опитаних компаній [11]

FIGURE 18 | Technologies likely to be adopted by 2025 (by share of companies surveyed)



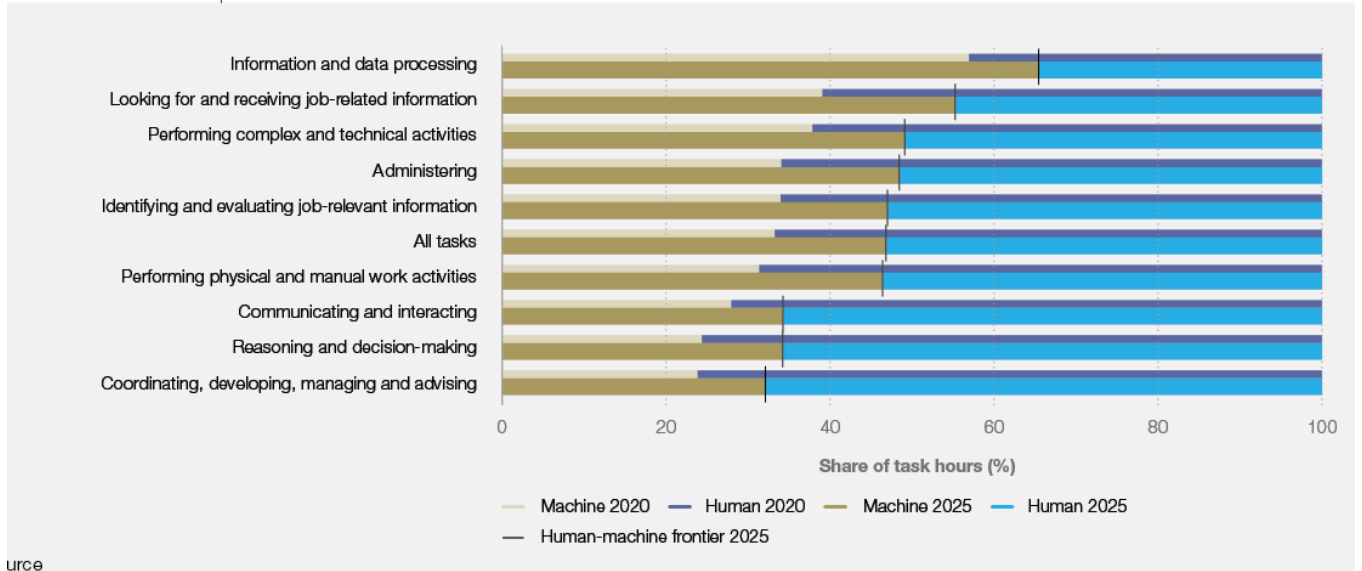
Додаток Ж. Очікувані зміни робочої сили компаній до 2025 року, частка опитаних компаній [11]

FIGURE 20 | Companies' expected changes to the workforce by 2025 (by share of companies surveyed)



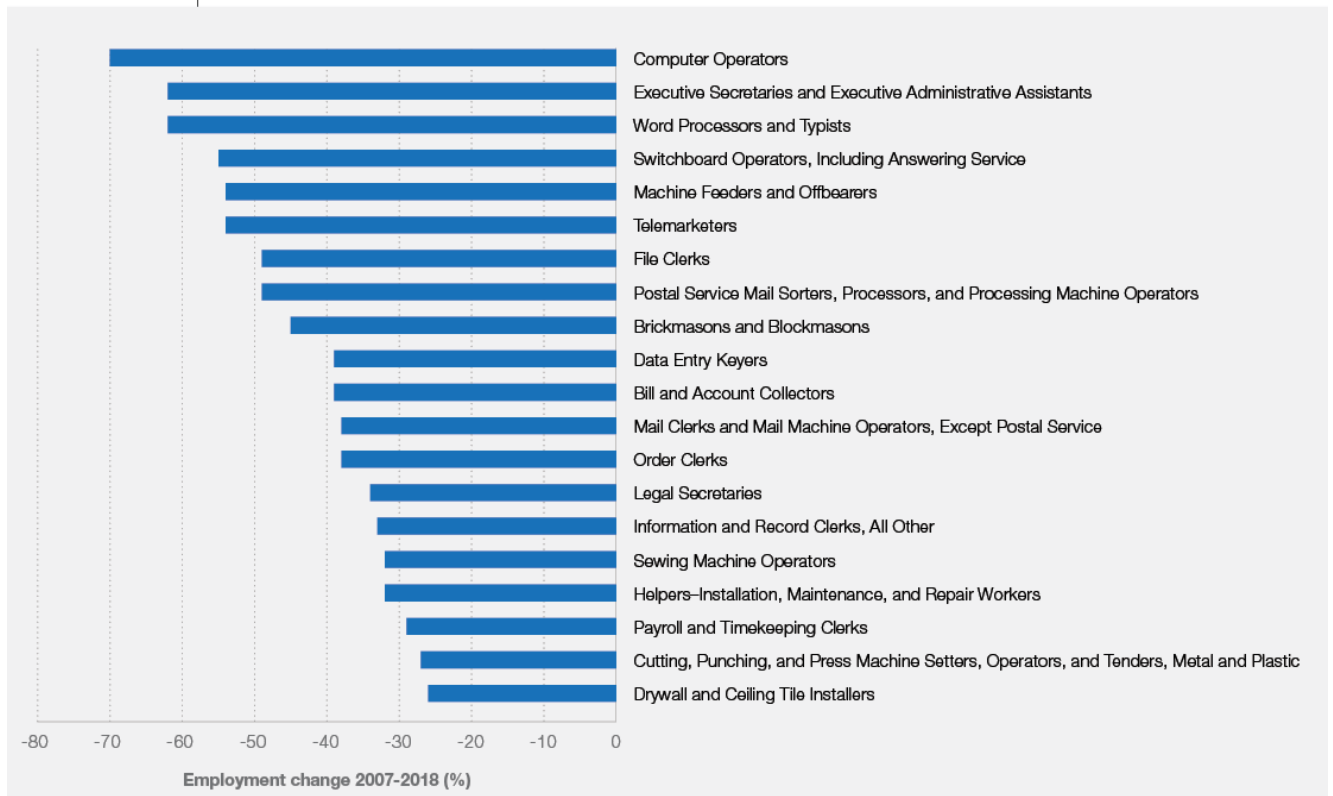
Додаток II. Частки завдань, що виконуються машинами та людьми за 2020 рік та очікувані у 2025 році, частка опитаних компаній [11]

FIGURE 21 | Share of tasks performed by humans vs machines, 2020 and 2025 (expected), by share of companies surveyed



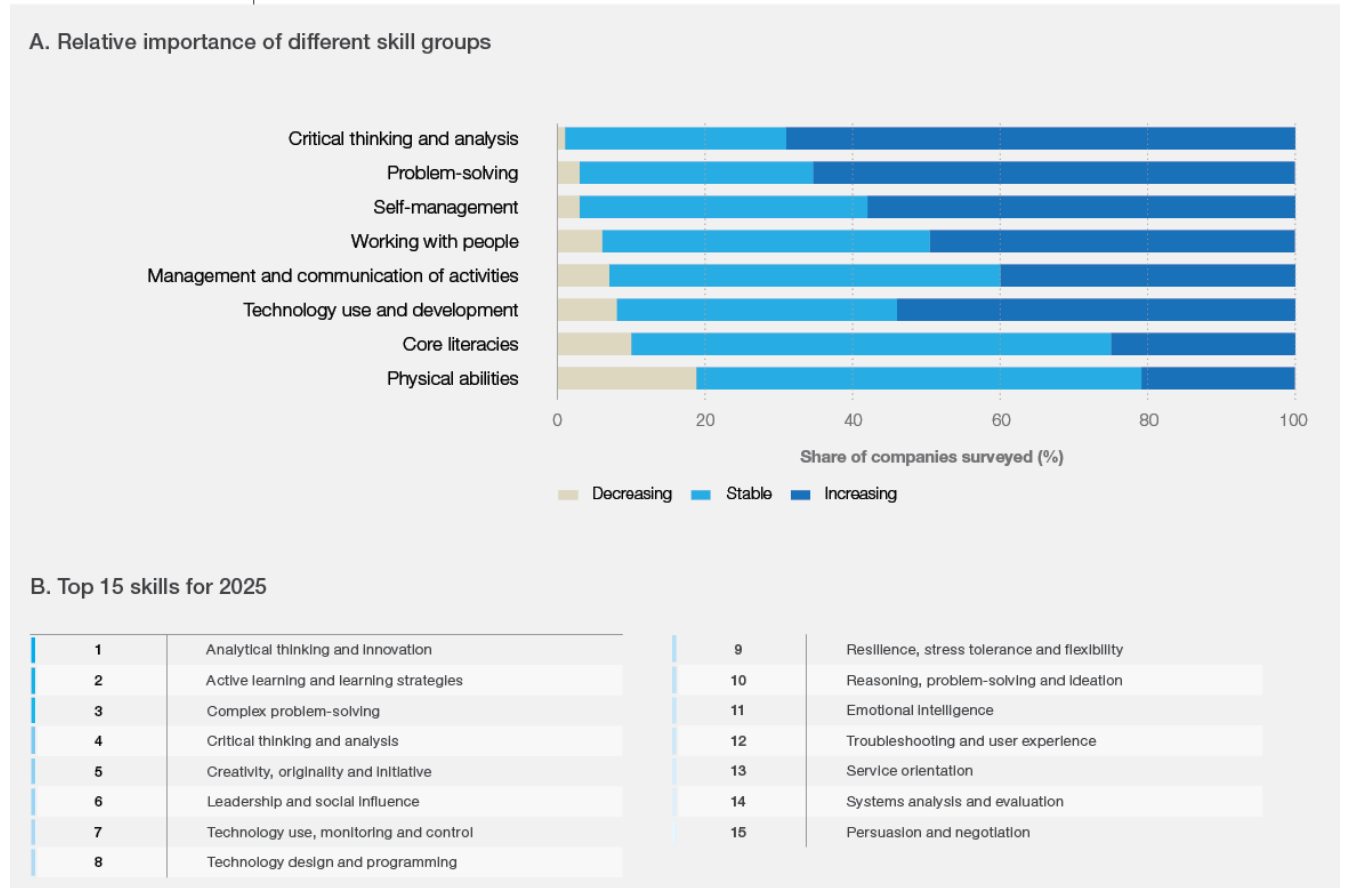
Додаток К. Тренди зайнятості для професій з ризиком автоматизації 2007-2018 роки [11]

FIGURE 1 | Employment trends for jobs in the United States at high risk of automation, 2007–2018



Додаток Л. Групи навичок, що зростатимуть у затребуваності до 2025 року, частка опитаних компаній [11]

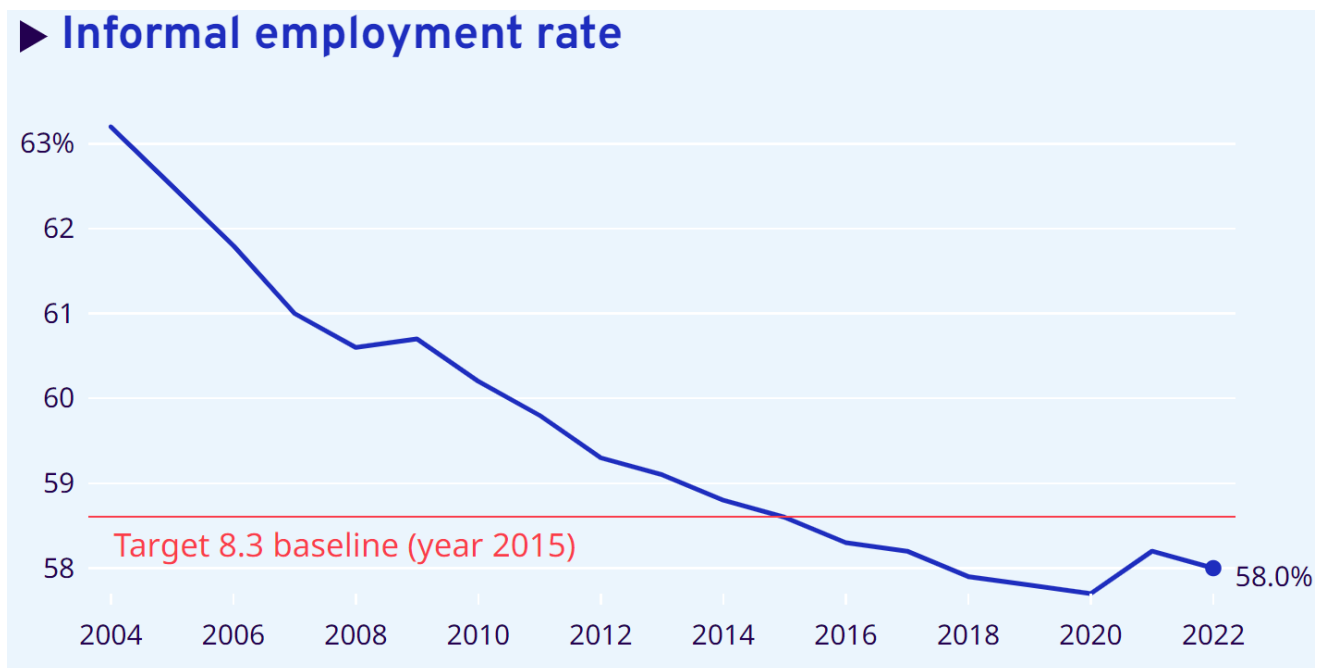
FIGURE 27 | Perceived skills and skills groups with growing demand by 2025, by share of companies surveyed



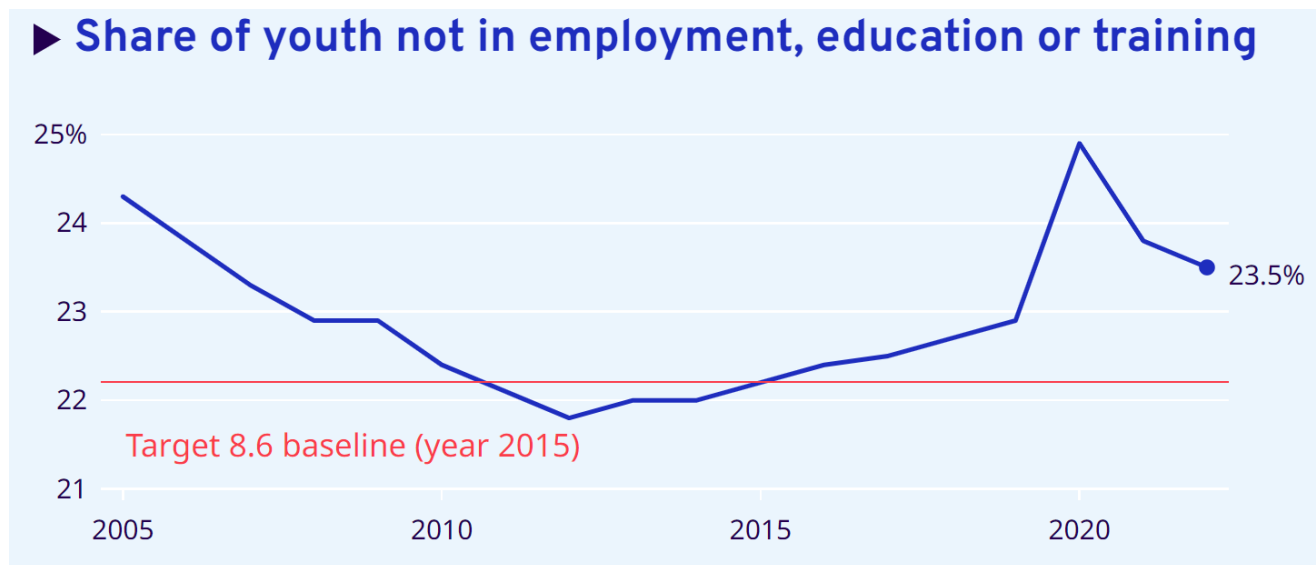
Додаток М. Рівні безробіття за 2015-2024 роки, % [14]



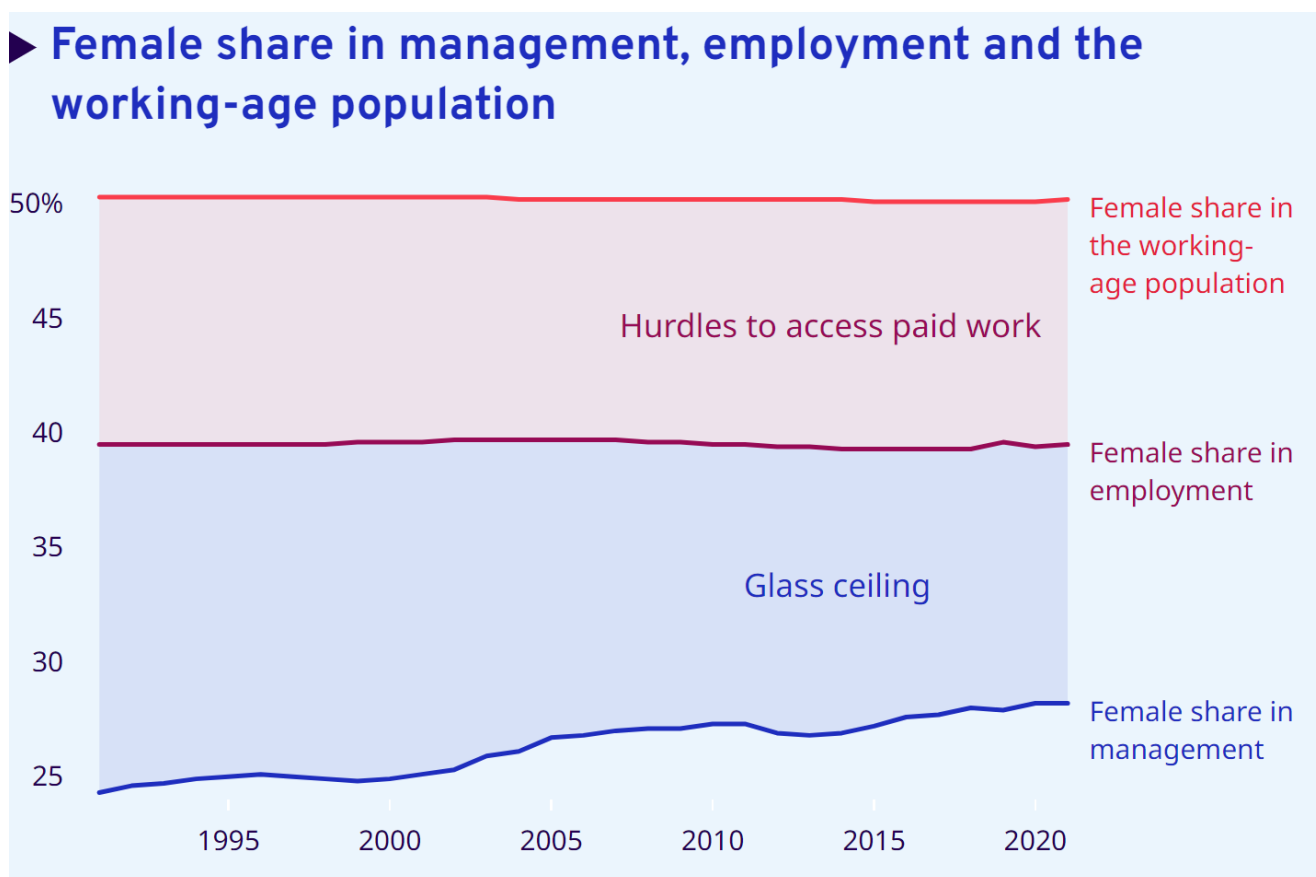
Додаток Н. Рівні неофіційної зайнятості за 2004-2022 роки, % [14]



Додаток П. Частка молоді не зайнята у навчанні чи роботі, % [14]



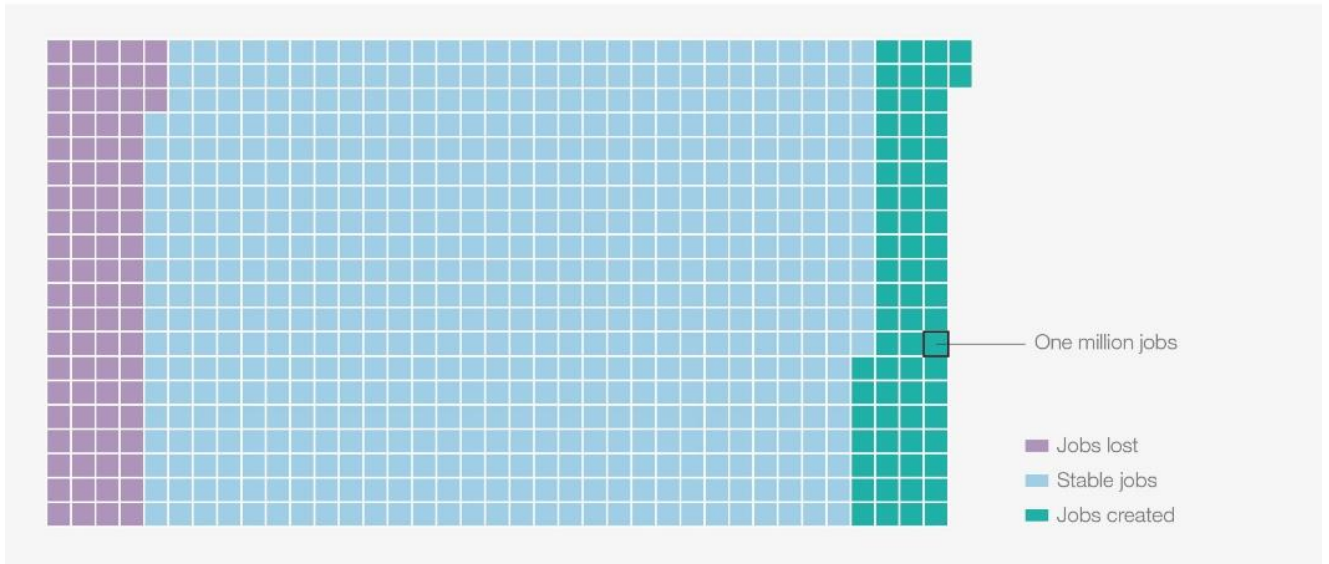
Додаток Р. Частка жінок у менеджменті та зайнятості, % [14]



Додаток С. Передбачувана кількість робочих місць та їх розподілу на 2023-2027 роки [15]

Projected job creation and displacement, 2023-2027

In the next five years, 83 million jobs are projected to be lost and 69 million are projected to be created, constituting a structural labour-market churn of 152 million jobs, or 23% of the 673 million employees in the data set being studied. This constitutes a reduction in employment of 14 million jobs, or 2%.



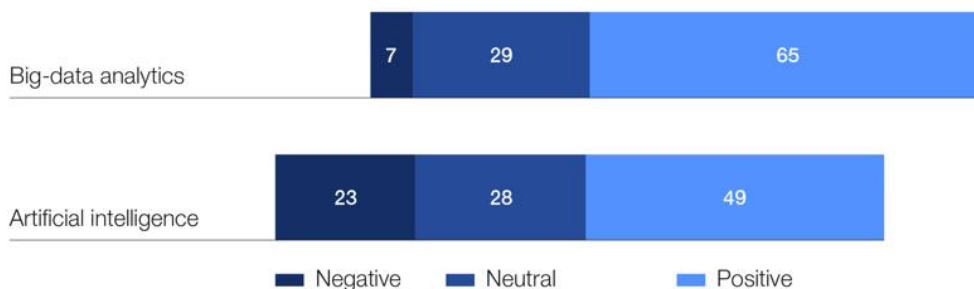
Додаток Т. Очікування бізнесів щодо впливу трендів на робоче середовище [15]

Future of Jobs

Businesses expect Big Data and AI to drive job growth



Expected impact of trends on jobs:



Including jobs such as



AI and machine learning specialists,



Data analysts and scientists, and

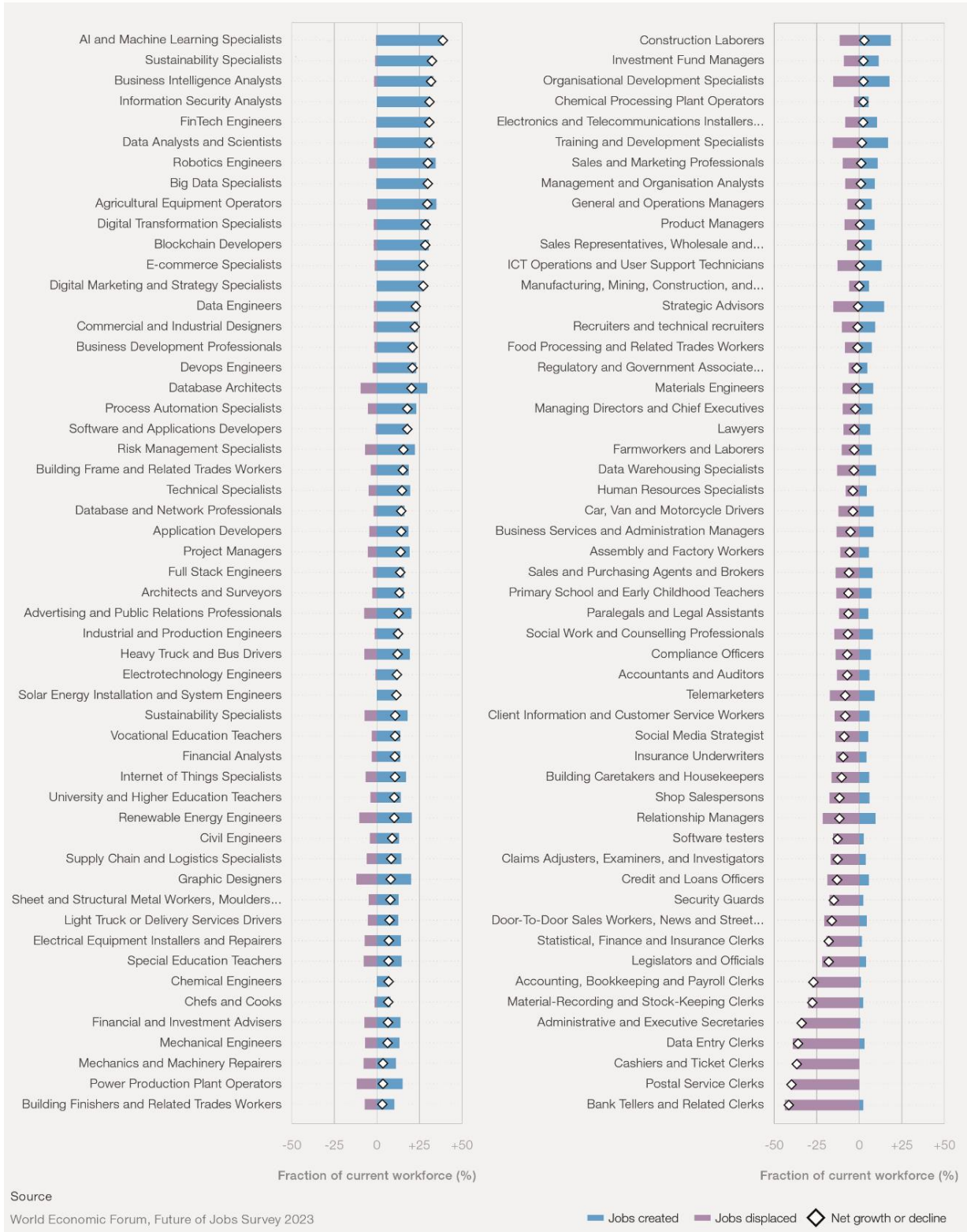


Big data specialists.

Додаток У. Очікування щодо нових та втрачених професій на 2023-2027 роки, % поточної робочої сили [15]

FIGURE 3.3 New jobs and lost jobs, 2023-2027

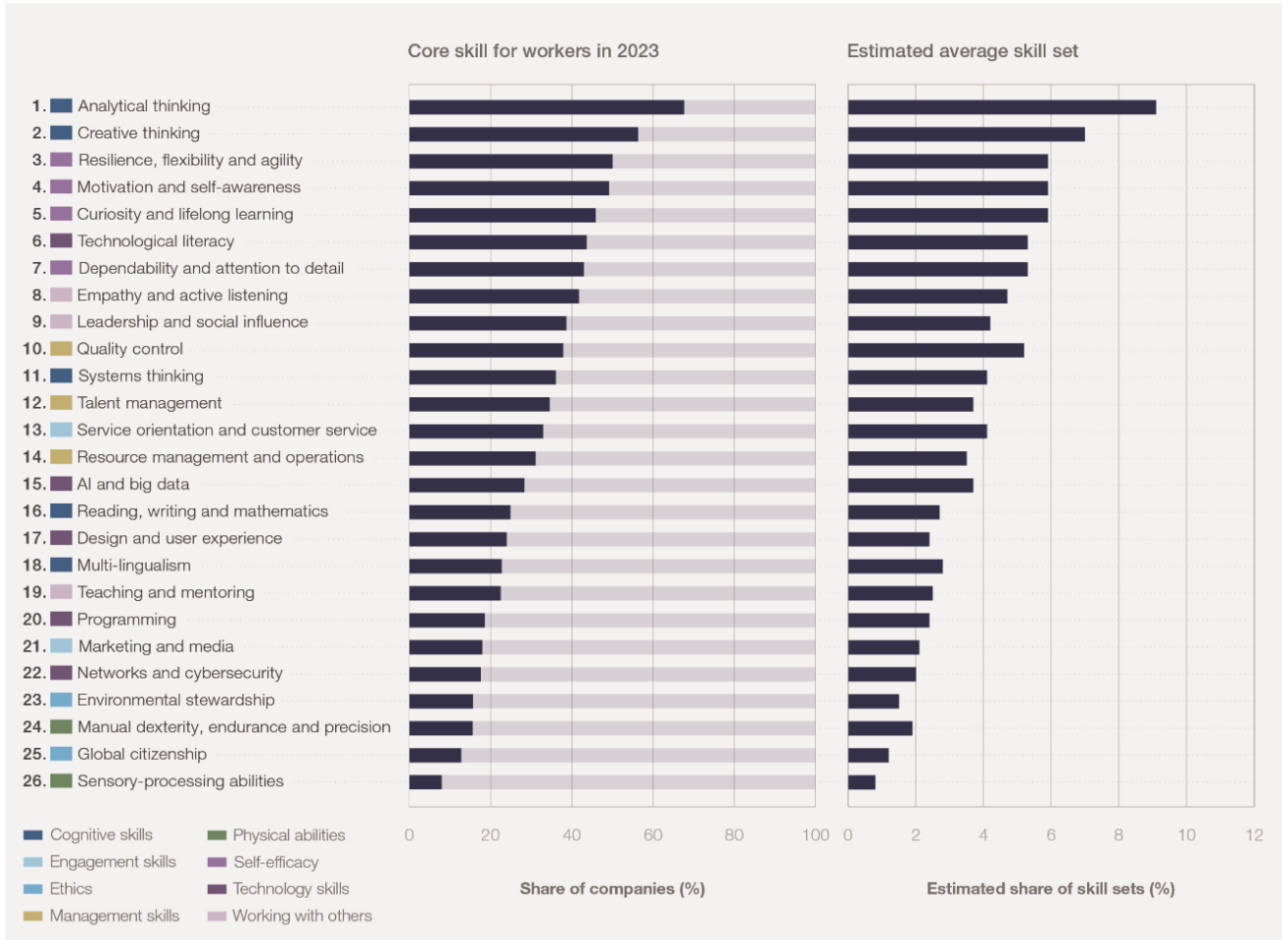
Projected job creation (blue) and displacement (purple) between 2023 and 2027, as a fraction of current employment, for the global employee data set studied in this report. The projected net growth or decline for each occupation in the next five years (diamonds) calculated by subtracting the two fractions. The projected structural labour-market churn for each occupation in the next five years is the sum of the two fractions, and is indicated by the full width of the bars. Averaged across occupations, structural labour-market churn represents 23% of current employment.



Додаток Ф. Основні навички у 2023 році [15]

FIGURE 4.2 Core skills in 2023

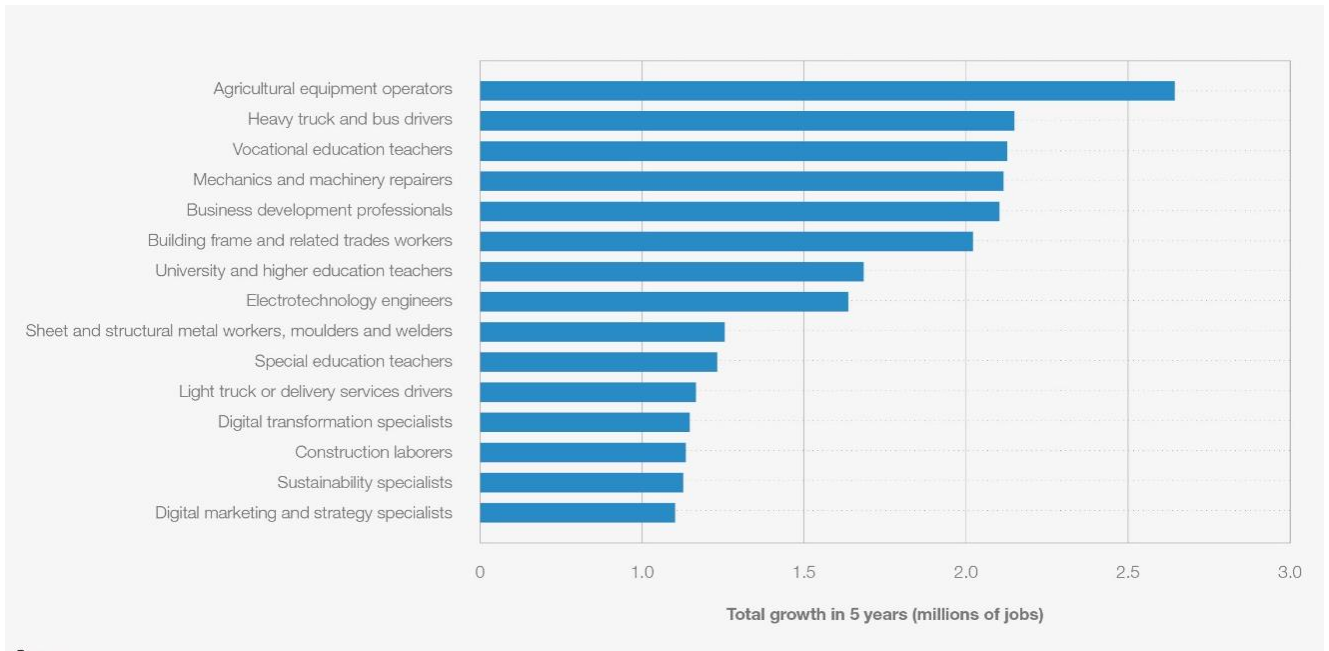
Share of organizations surveyed which consider skills to be core skills for their workforce. Estimated average composition of the skill sets of workers in organizations surveyed. Skills are ranked and ordered by the share of organizations surveyed which consider the skill as core to their workforce.



Додаток X. Найбільші зростання професій за 5 років, млн. робочих місць [15]

FIGURE 3.4 Largest job growth, millions

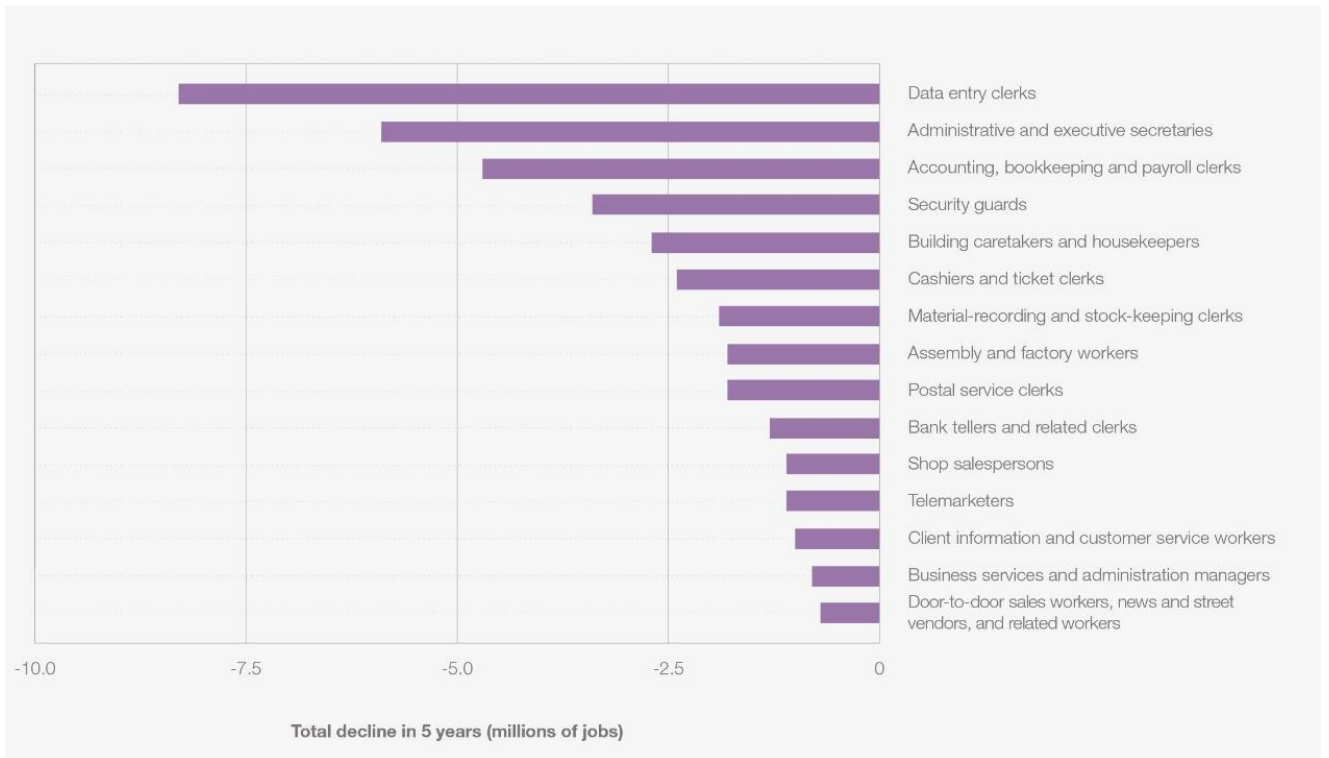
Top roles ordered by largest net job growth, calculated based on ILO Occupation Employment statistics and growth reported by organizations surveyed



Додаток Ц. Найбільші спади професій за 5 років, млн. робочих місць [15]

FIGURE 3.5 Largest job decline, millions

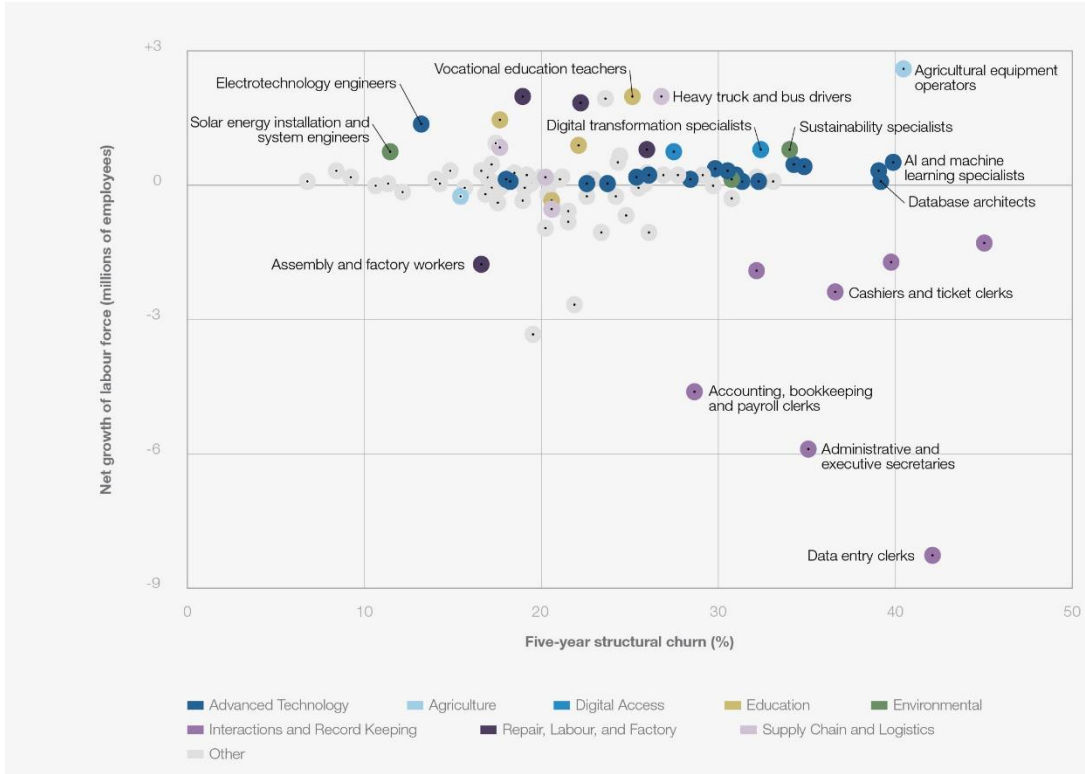
Top roles ordered by the largest net jobs reduction, calculated based on ILO Occupation Employment statistics and growth reported by organizations surveyed



Додаток Ш. Очікування щодо зростання/занепаду зайнятості на 2023-2027 роки [15]

FIGURE 3.6 Projected churn and net growth/decline of employment 2023-2027, by occupation

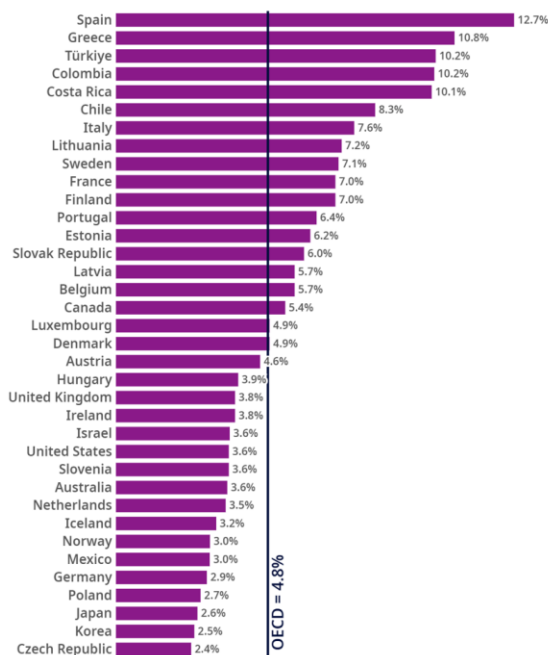
Projected structural labour-market churn from 2023 to 2027, as a proportion of the current workforce. Projected net growth or decline in employment from 2023 to 2027, in millions of employees.



Додаток Ю. Порівняння рівнів безробіття у 2019 та 2023 роках, % [24]

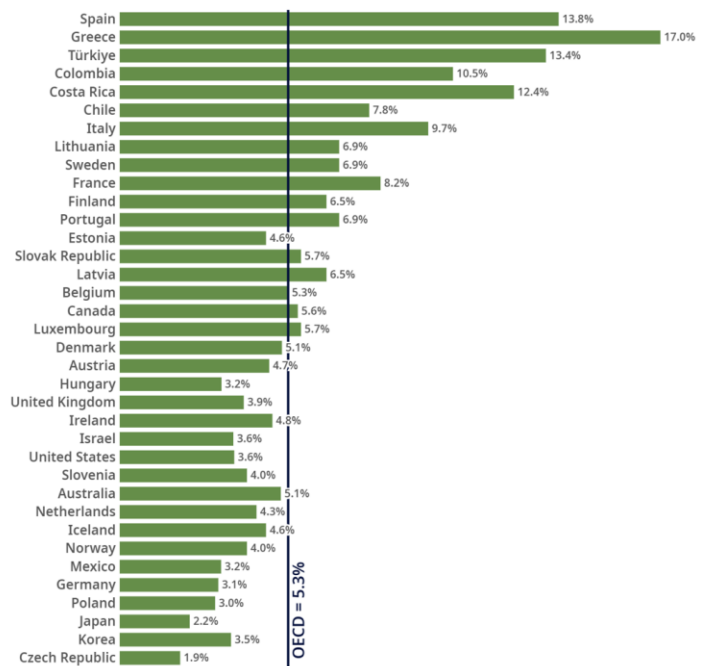
Unemployment rates

May 2023 or latest | December 2019



Unemployment rates

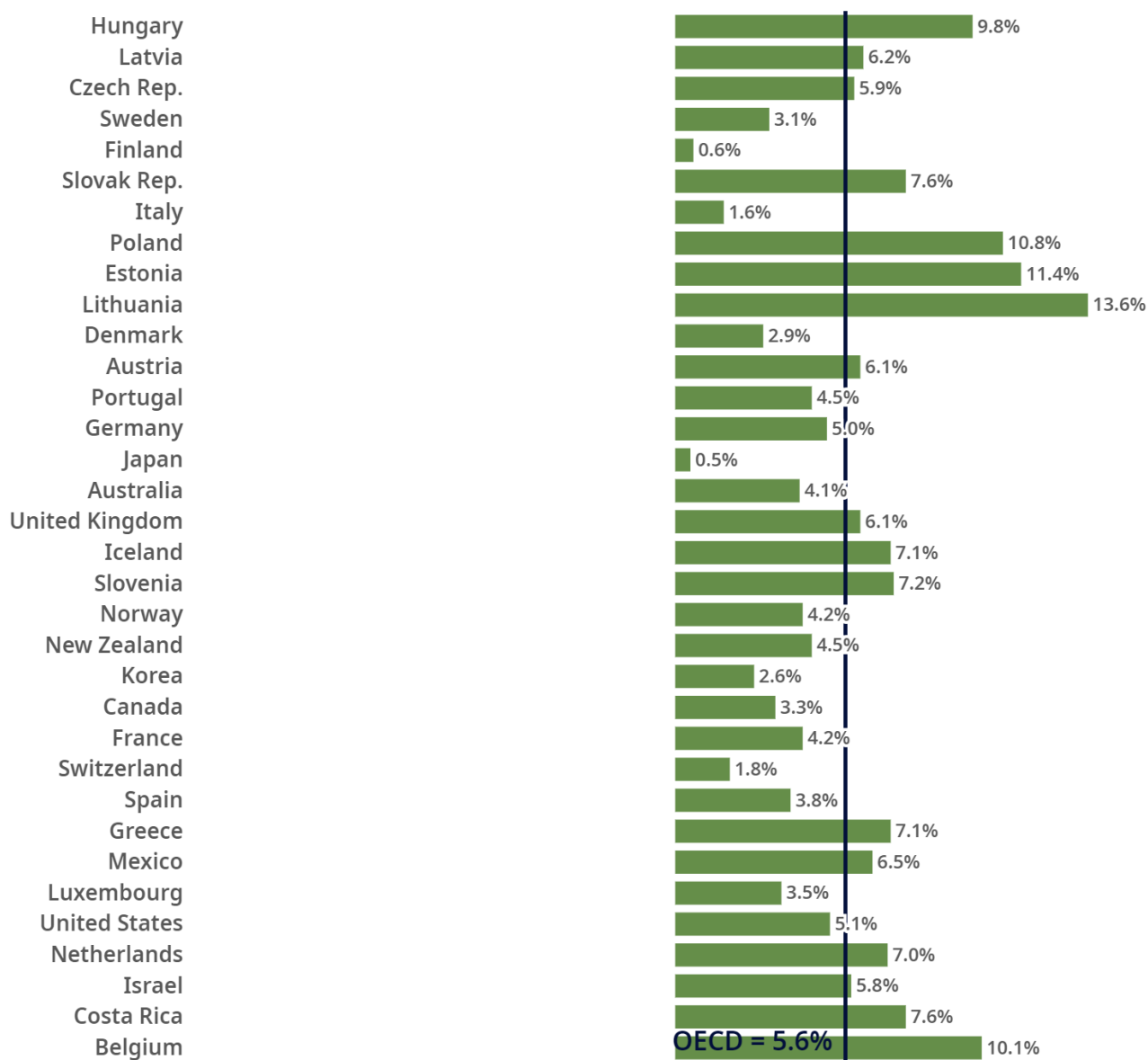
May 2023 or latest | December 2019



Додаток Я. Зростання номінальних зарплат, % зміни [24]

Growth in nominal wages

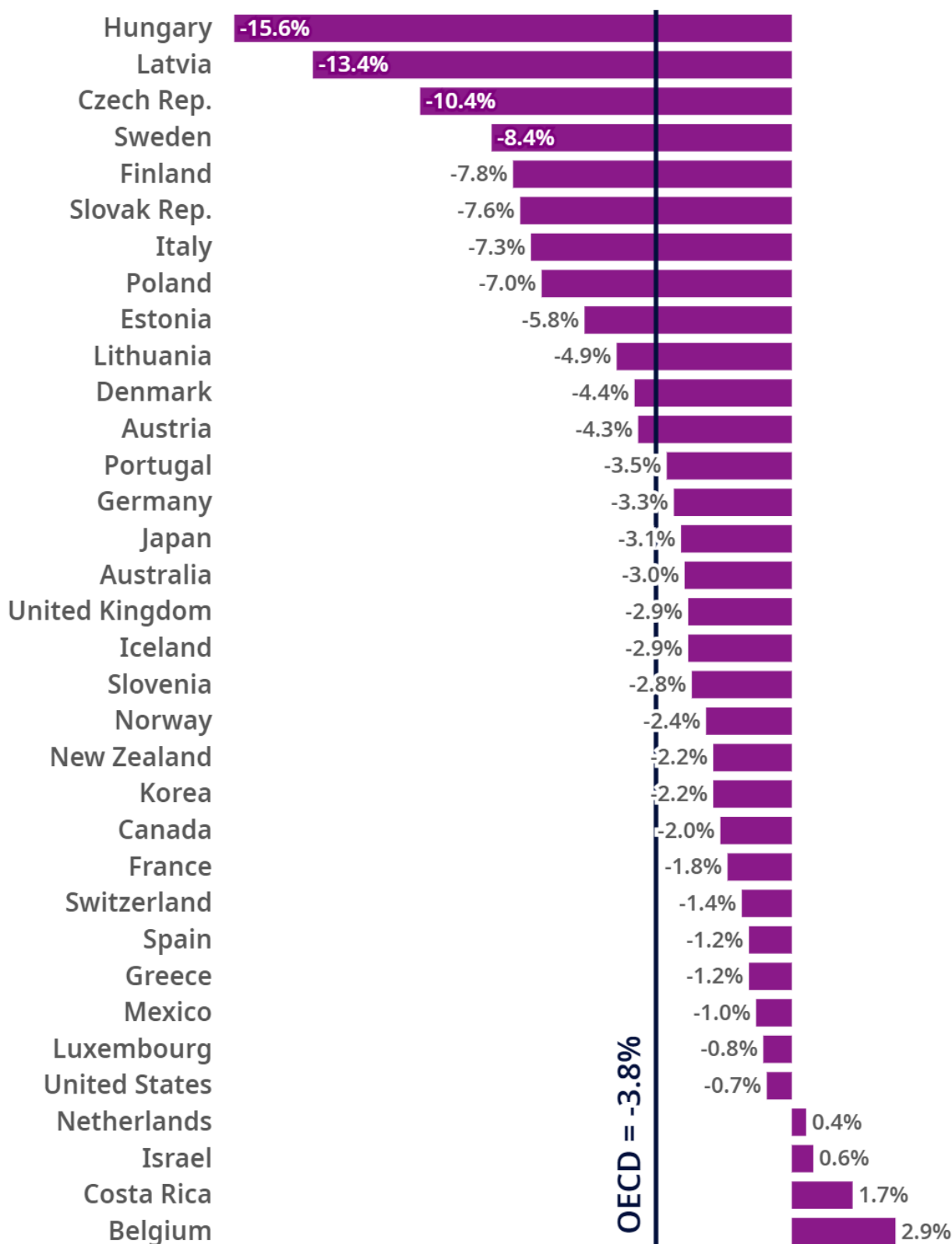
% change, Q1 2023 vs Q1 2022



Додаток АА. Зростання реальних зарплат, % зміни [24]

Growth in real wages

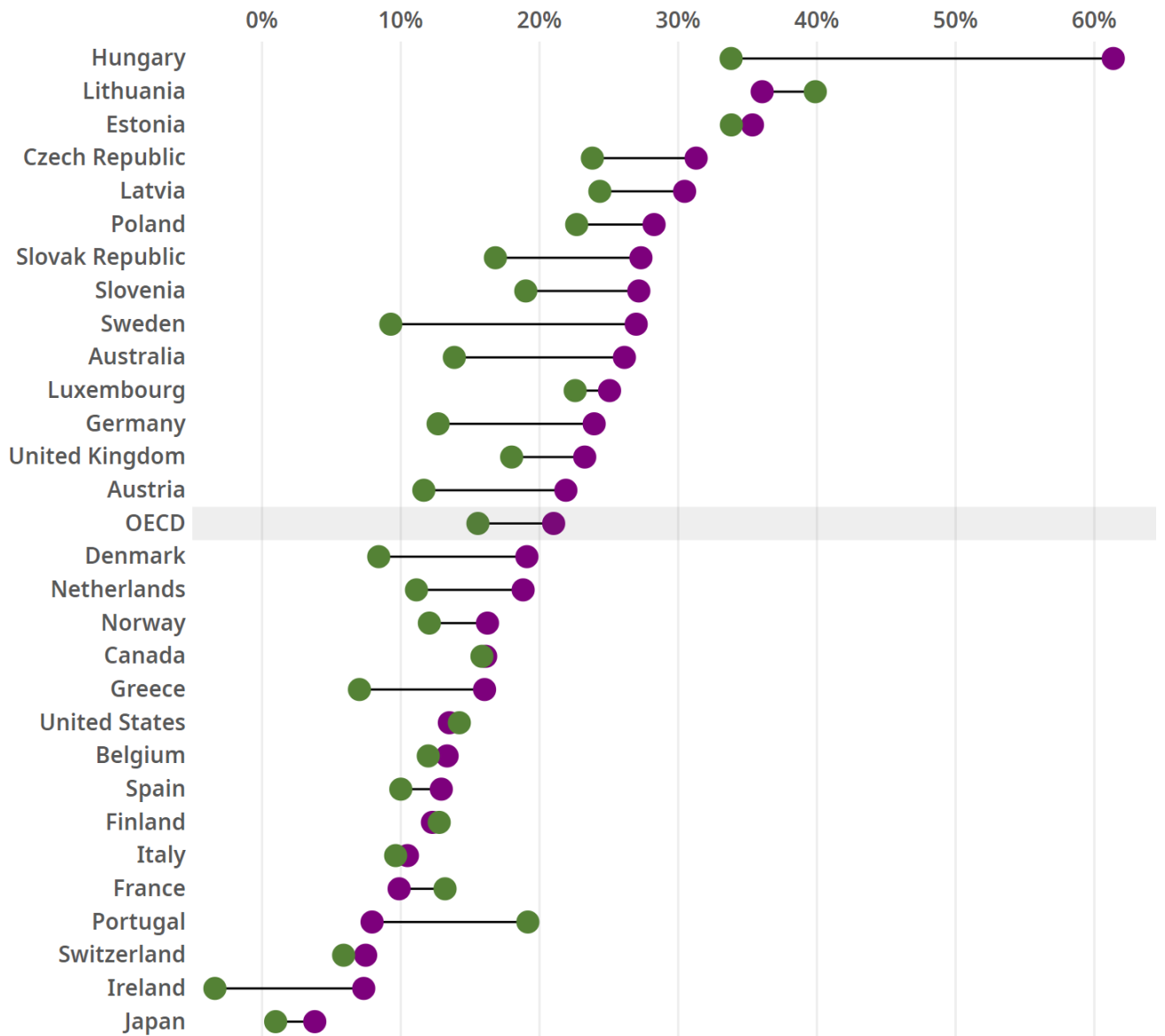
% change, Q1 2023 vs Q1 2022



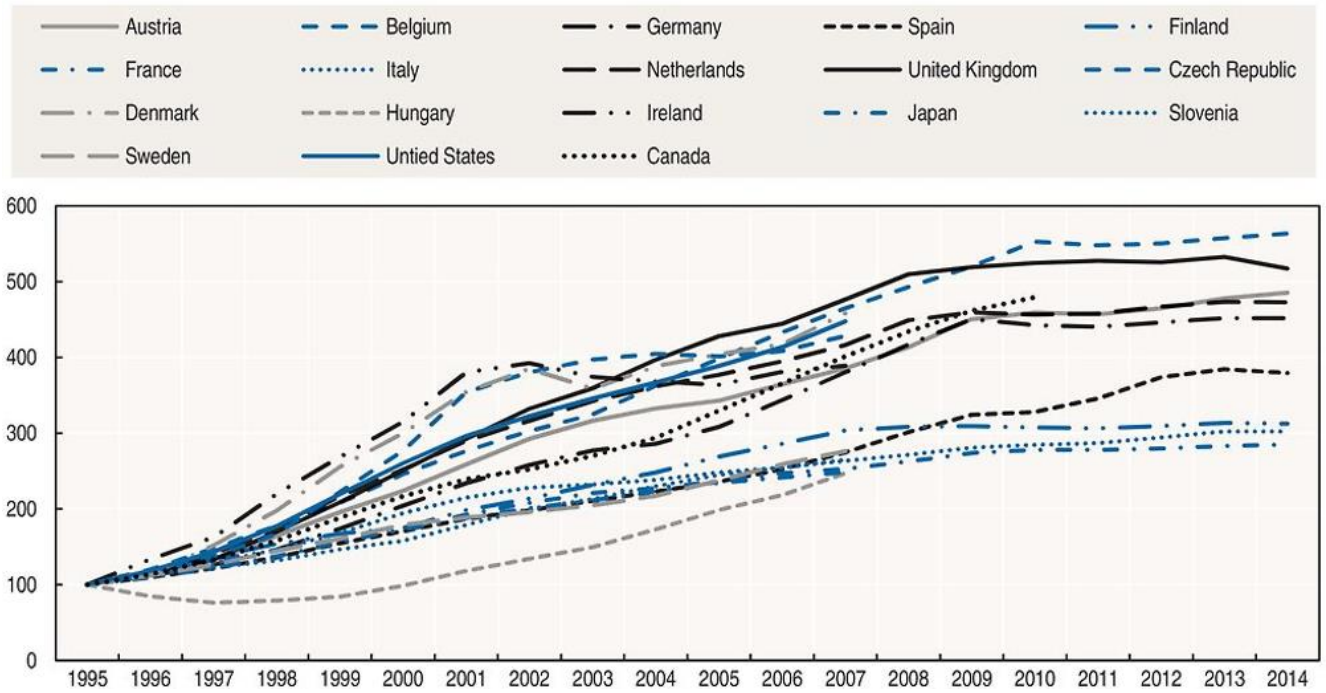
Додаток АБ. Зростання прибутків та витрат на працю, % зміни [24]

Growth in unit profits and labour costs

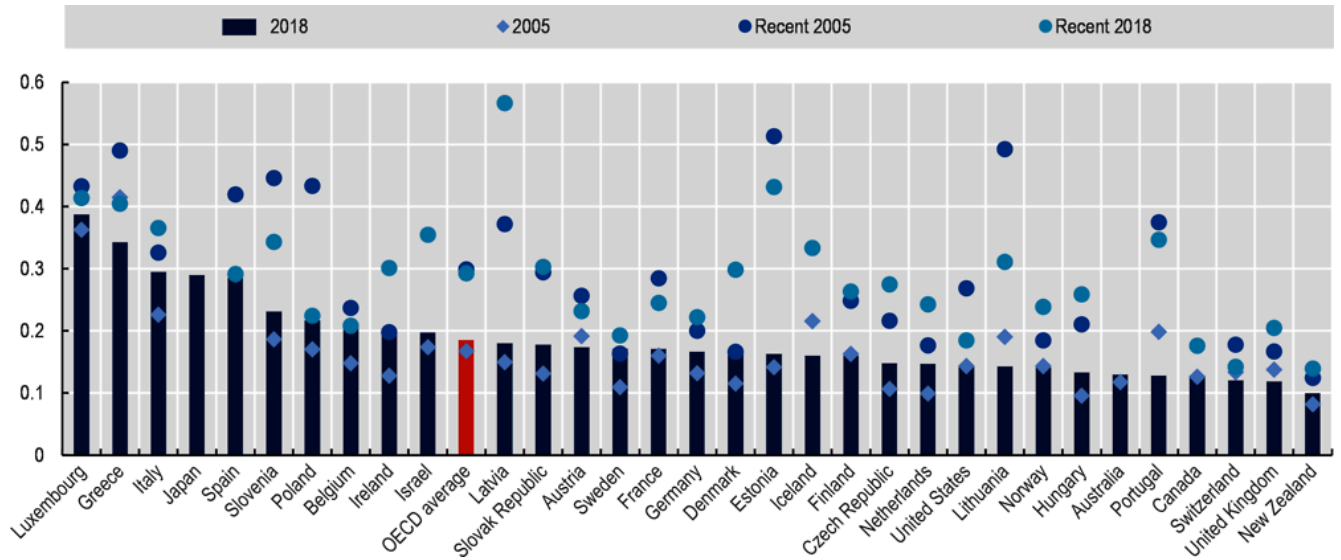
% change, from Q4 2019 to Q1 2023



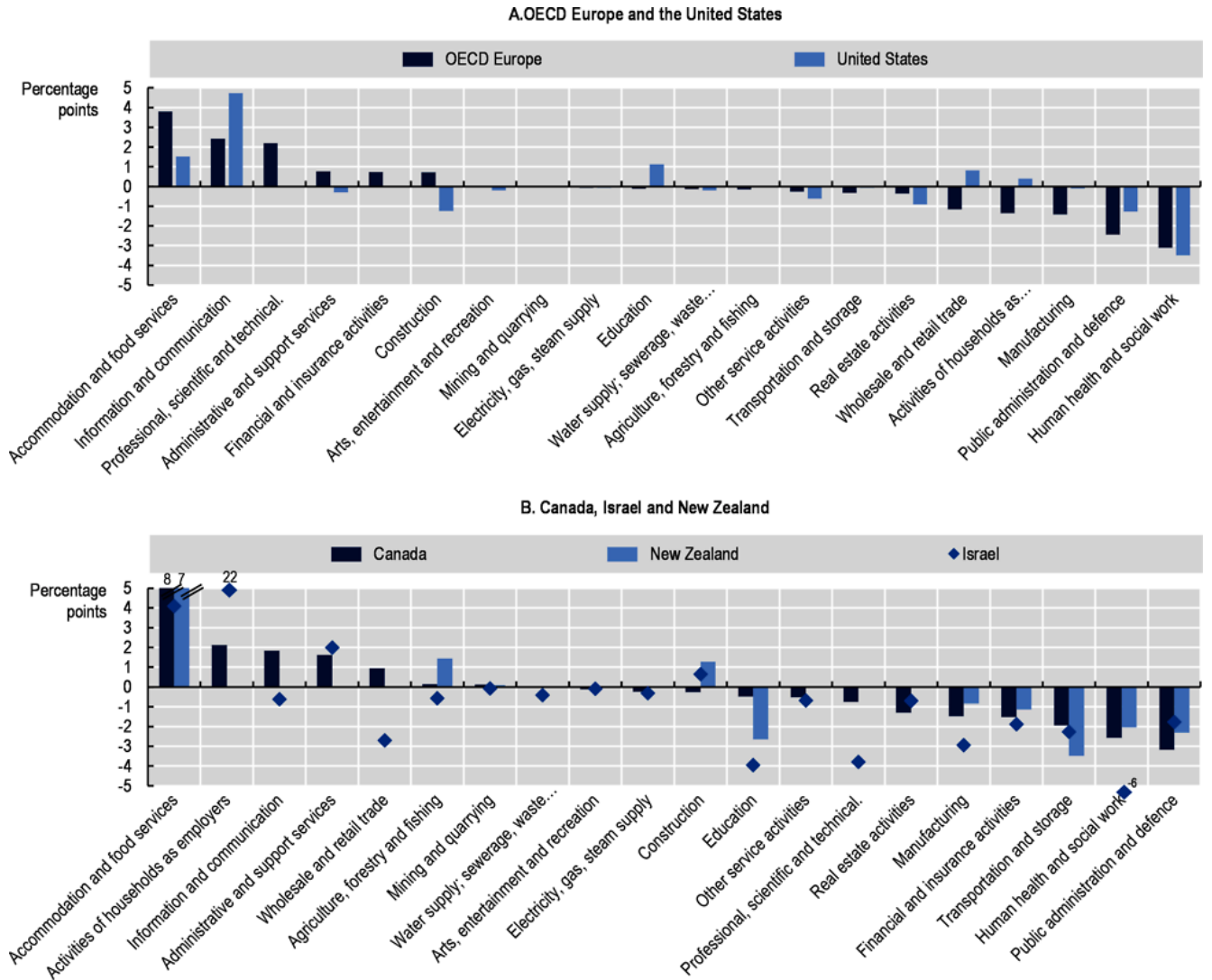
Додаток АВ. Розповсюдження ІКТ світом, індекс ІКТ послуг на годину [28]



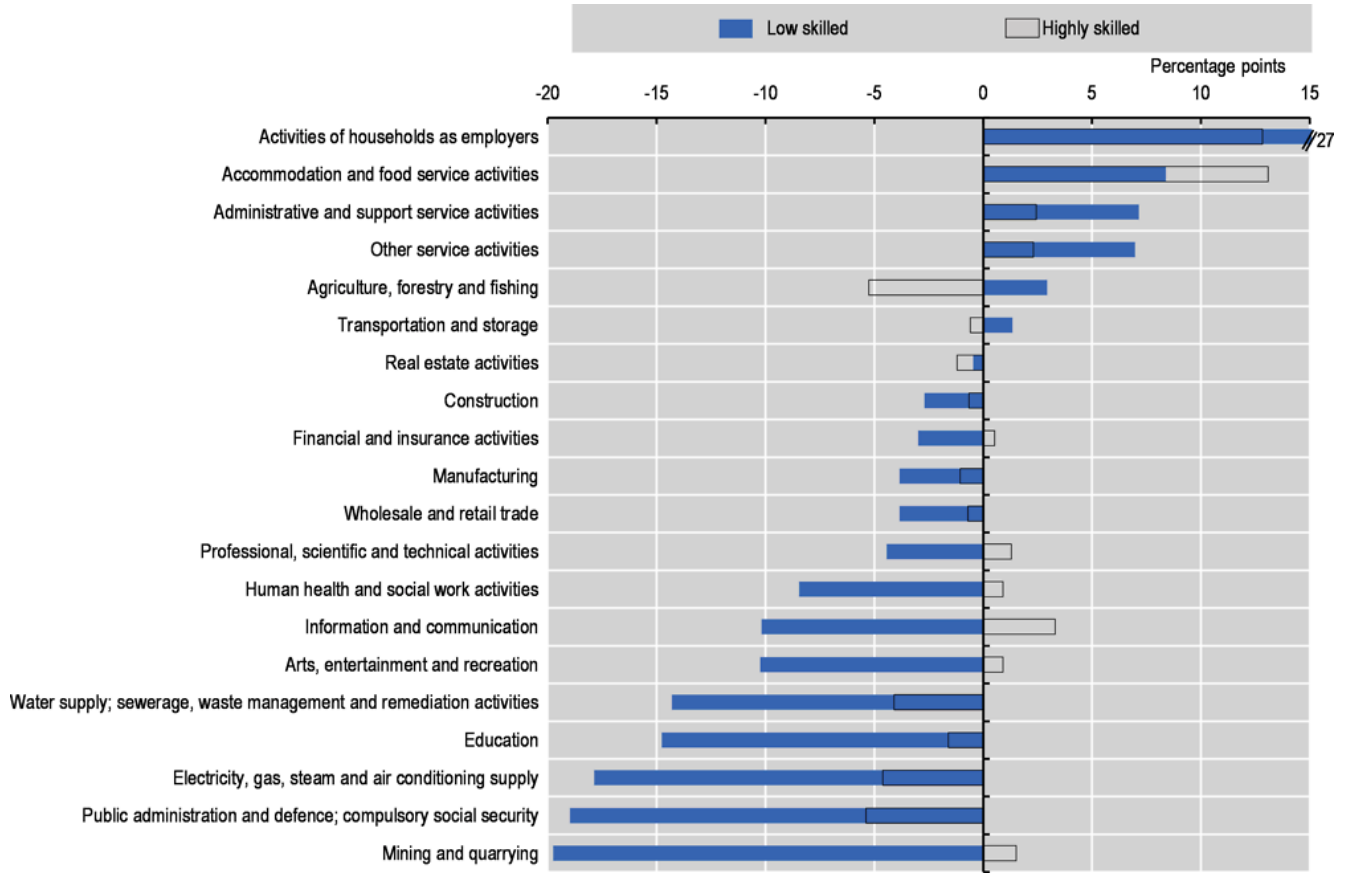
Додаток АД. Концентрація мігрантів по секторах, індекс розбіжності [28]



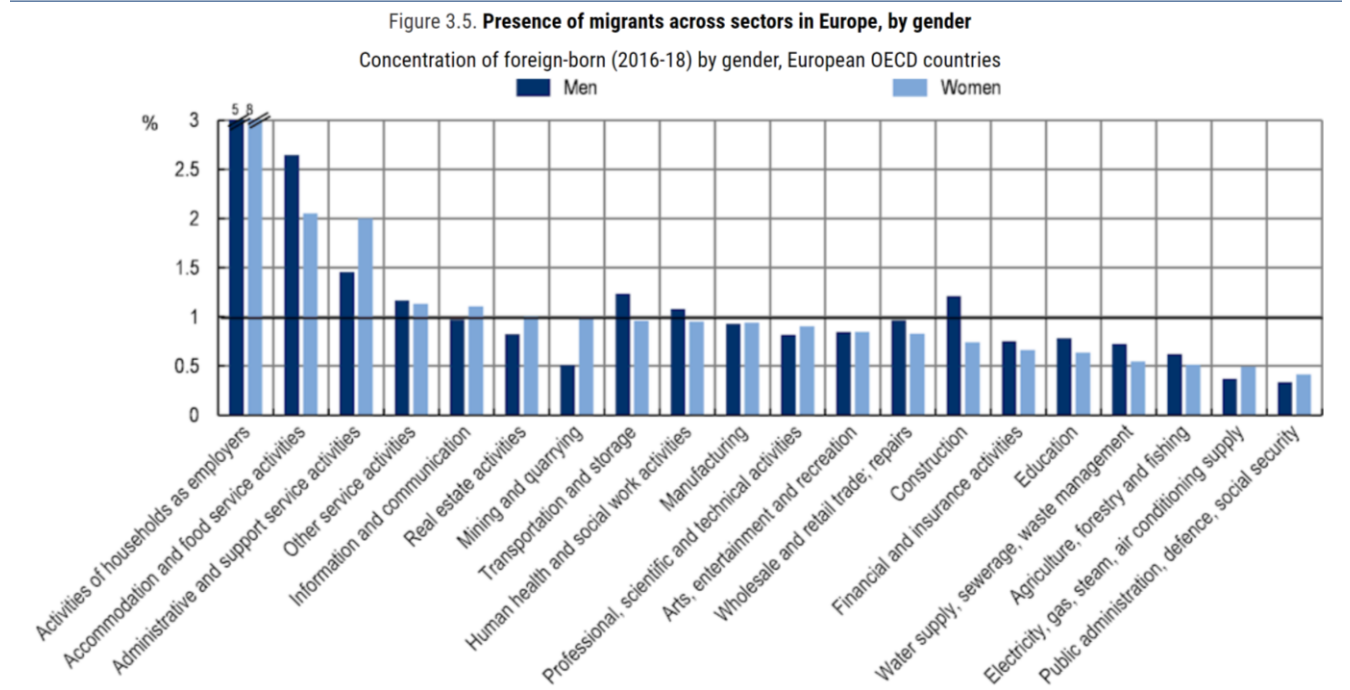
Додаток АЖ. Нещодавні мігранти у країнах ОЕСД, різниця у % з осілими мігрантами[34]



Додаток АИ. Частка мігрантів по секторах, % [34]



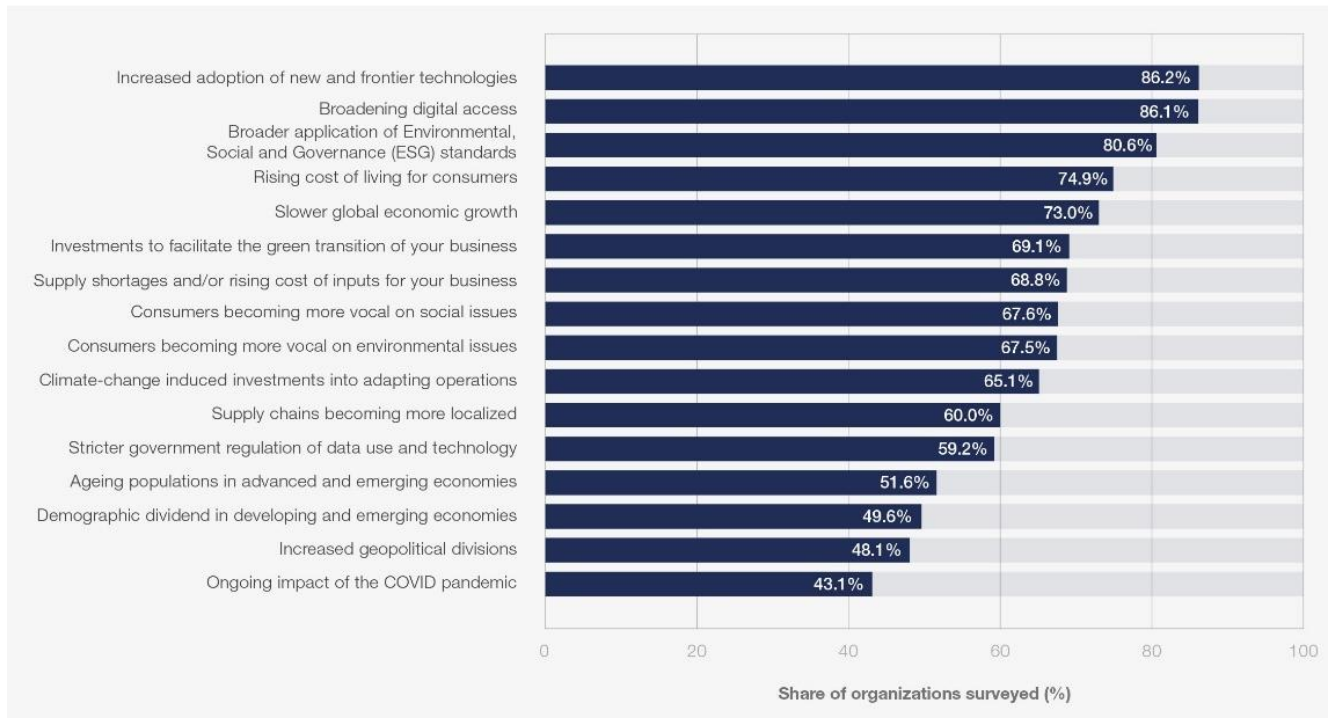
Додаток АК. Наявність мігрантів у секторах за статтю, % [34]



Додаток АЛ. Макротренди, що впливають на трансформацію бізнесу, % опитаних компаній [15]

FIGURE 2.1 **Macrotrends driving business transformation**

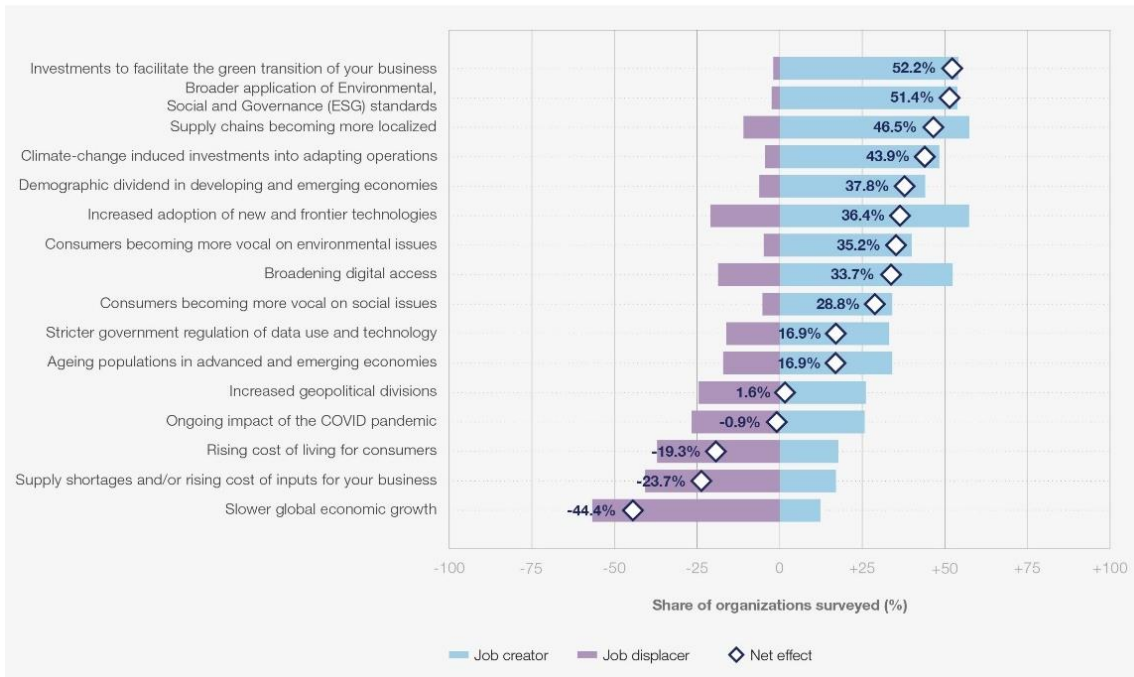
Trends ranked by share of organizations surveyed that identified this trend as likely or increasingly in the next 5 years



Додаток АМ. Очікуваний вплив макротрендів на професії у 2023-2027 роках, % опитаних компаній [15]

FIGURE 2.2 Expected impact of macrotrends on jobs, 2023–2027

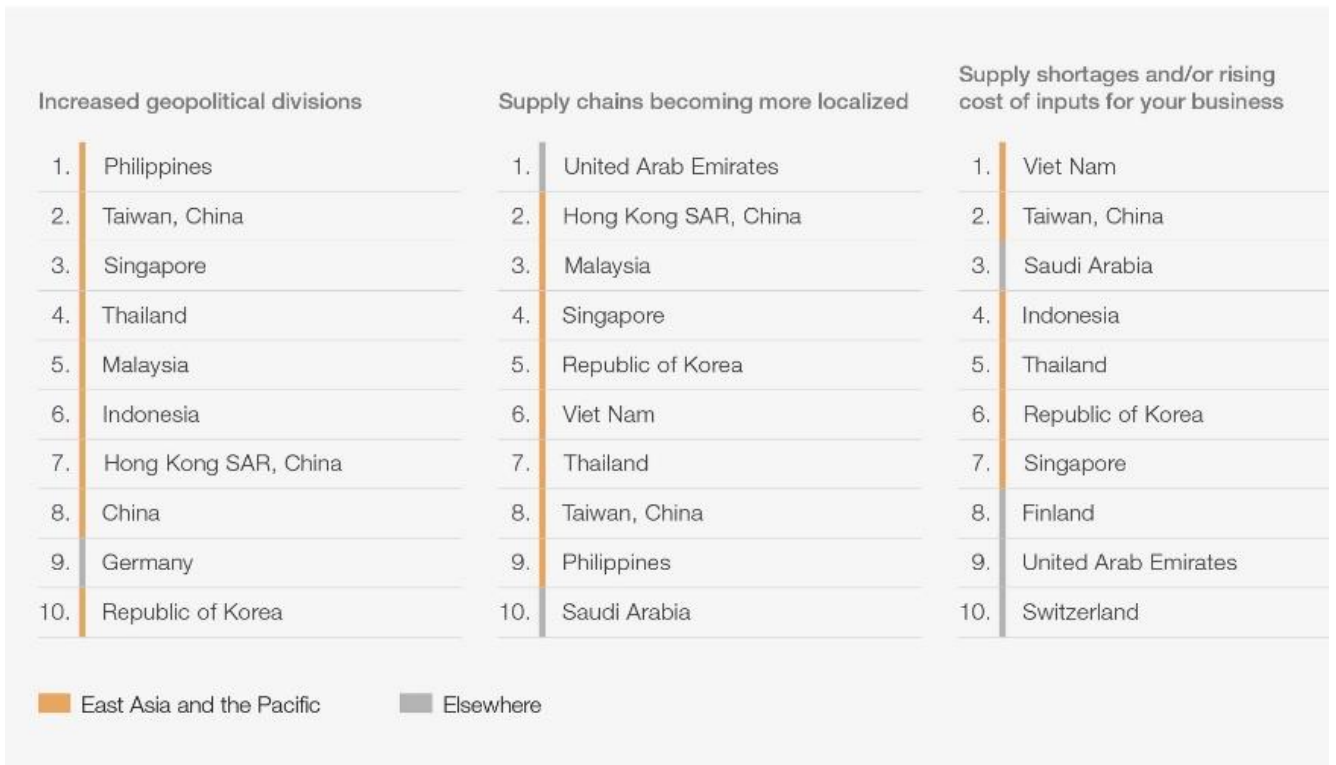
Share of organizations surveyed that expect each trend to create or displace jobs, ordered by job creation net effect. The shares of organizations which expect the impact of these macrotrends to be neutral are not plotted.



Додаток АН. Топові економіки, що очікують бізнес трансформації [15]

Top-ranked economies of operation for expected business transformation of selected macrotrends

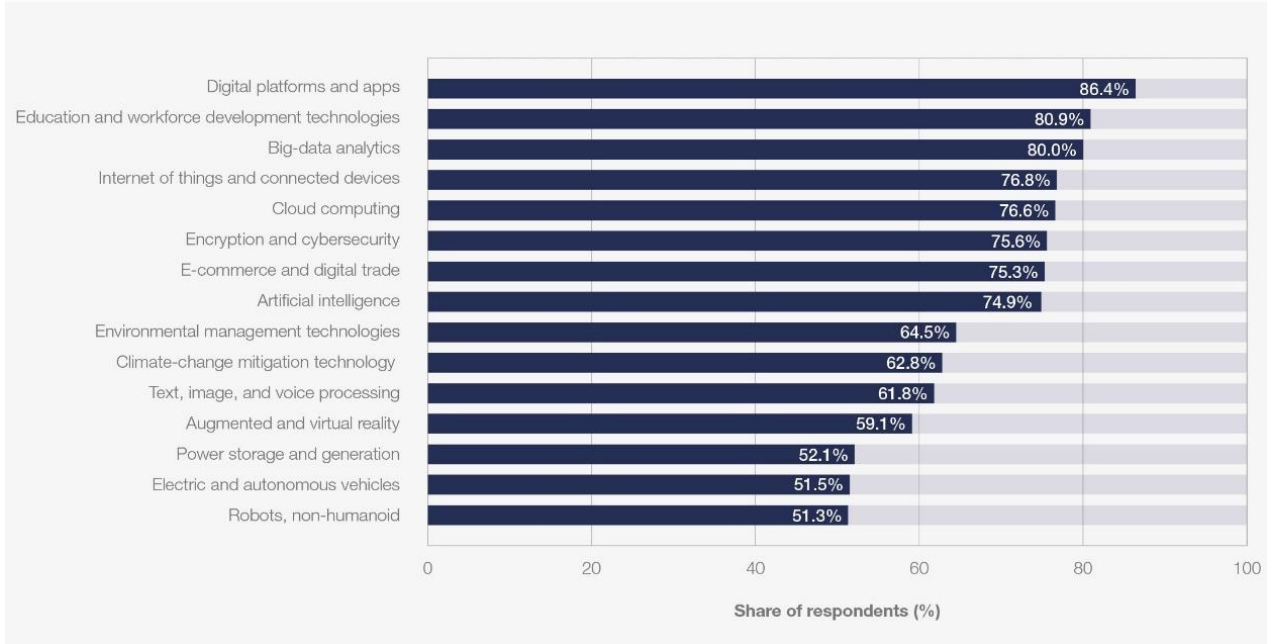
Ordered by share of organizations surveyed expecting the trend to drive business transformation



Додаток АП. Впровадження технологій у 2023-2027 роках, % частка респондентів [15]

FIGURE 2.4 **Technology adoption, 2023-2027**

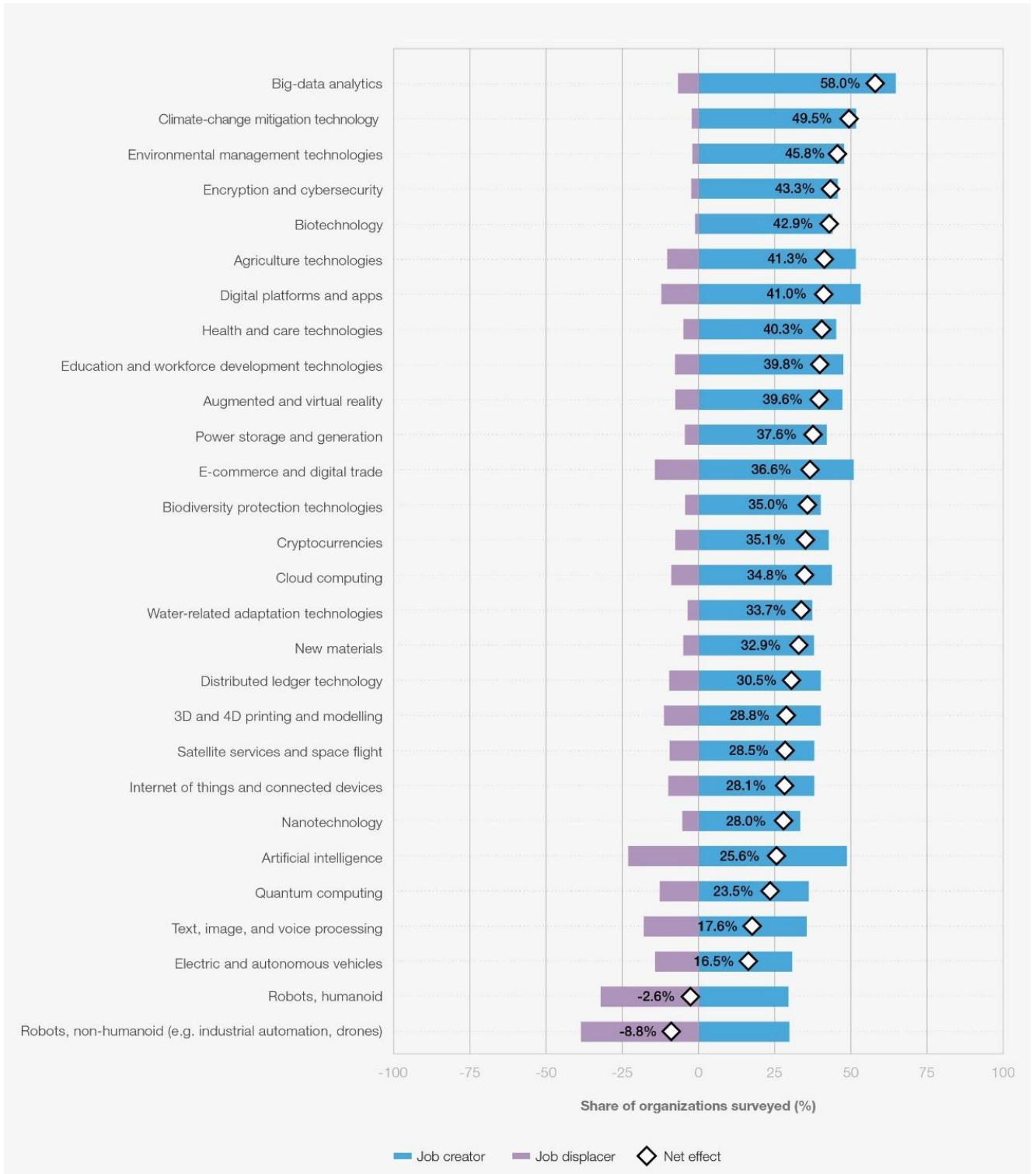
Technologies ranked by the share of organizations surveyed who are likely or highly likely to adopt this technology over the next 5 years



Додаток АР. Очікуваний вплив впровадження технологій на професії, % опитаних респондентів [15]

FIGURE 2.5 Expected impact of technology adoption on jobs, 2023–2027

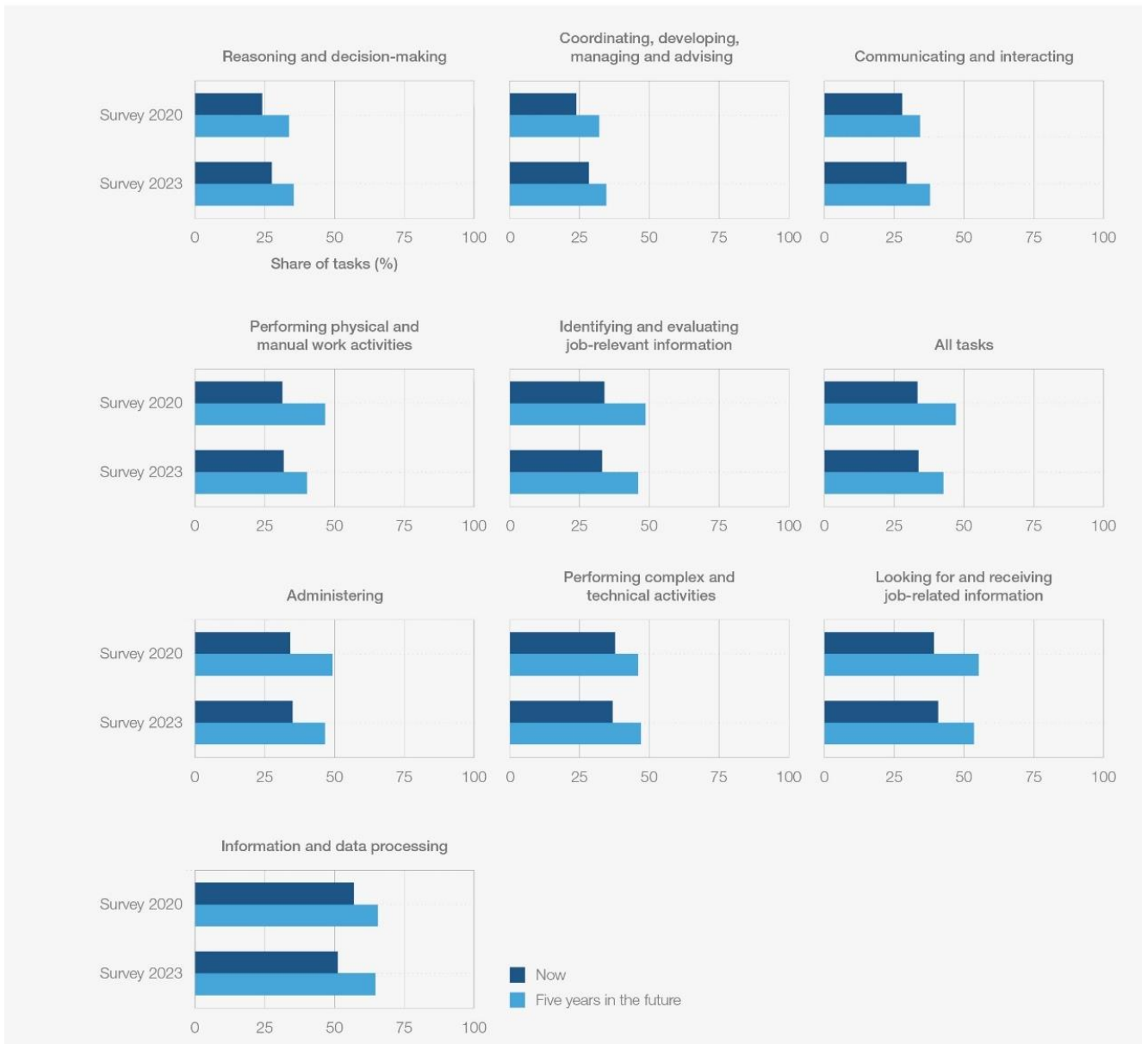
Share of organizations surveyed that expect each technology to create or displace jobs, ordered by the job creation net effect. The shares of organizations which expect the impact of adopting these technologies to be neutral are not plotted.

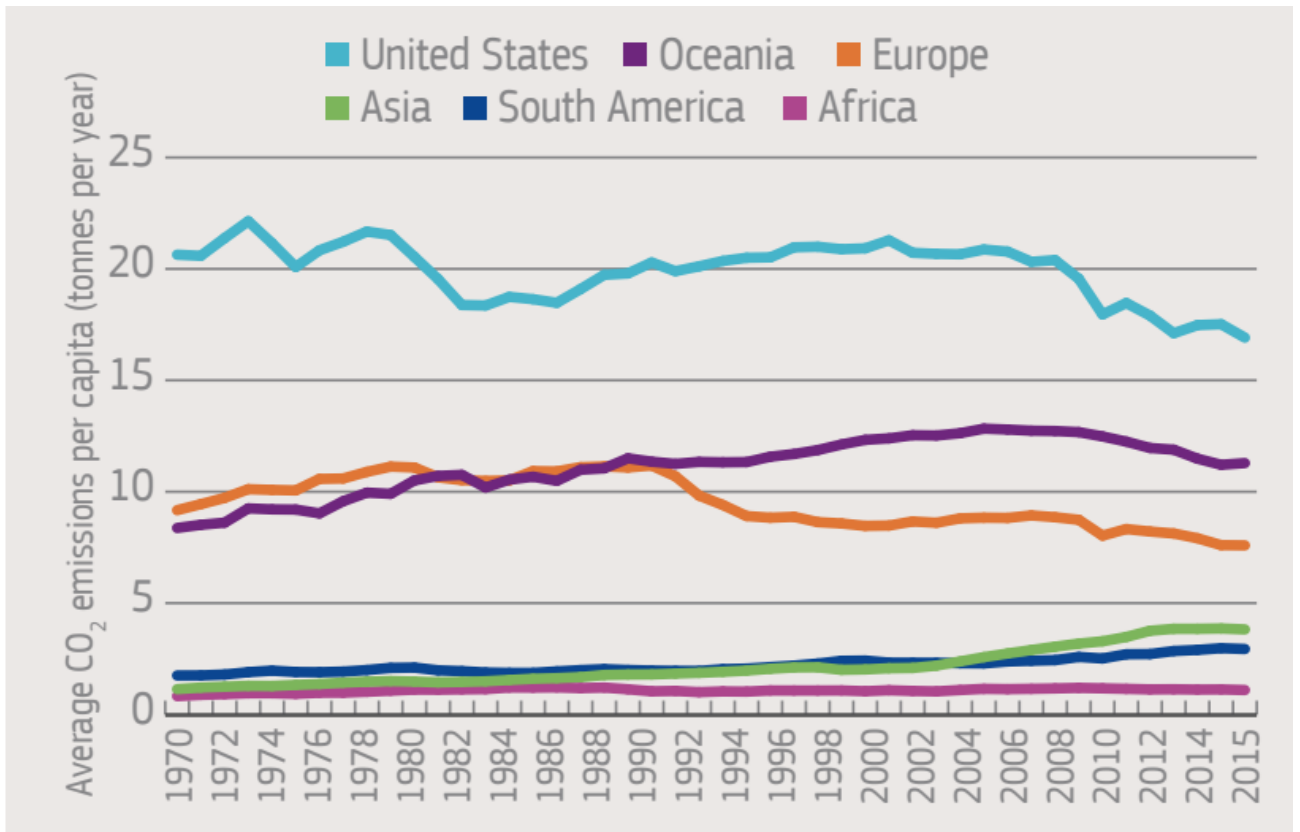


Додаток АС. Взаємозв’язок людей і технологій [15]

FIGURE 2.6 The human-machine frontier

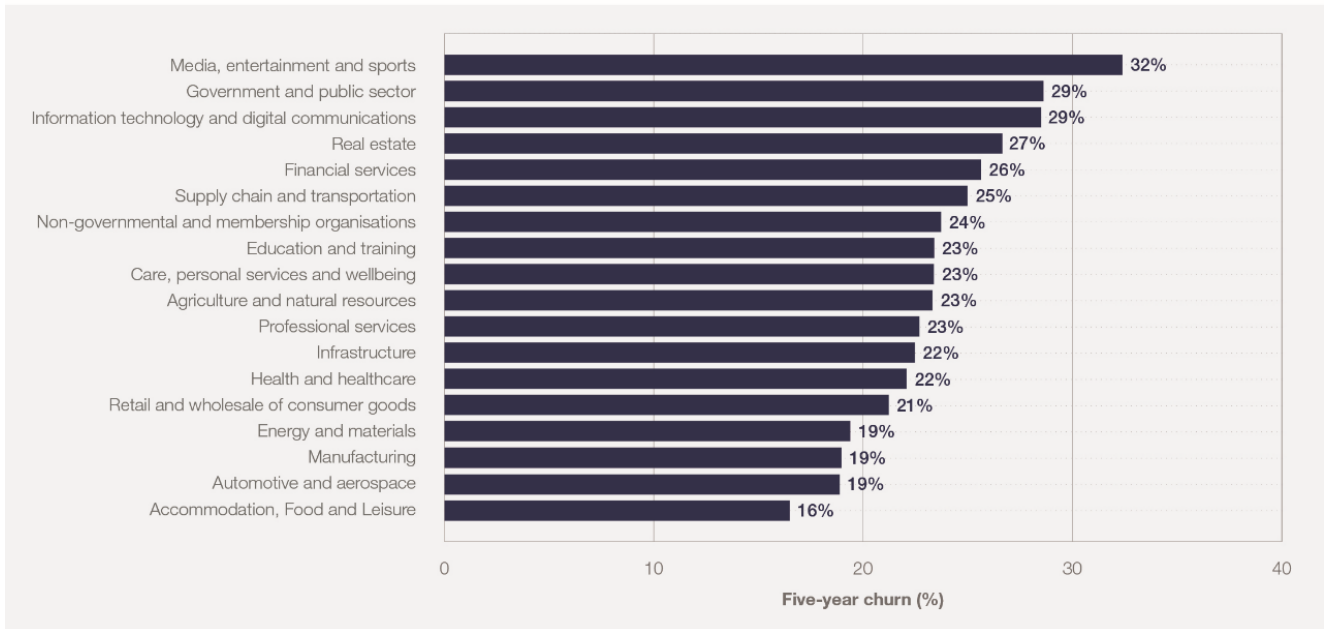
% of tasks expected to be automated





Додаток АУ. Відтік ринку праці за індустріями, % [15]

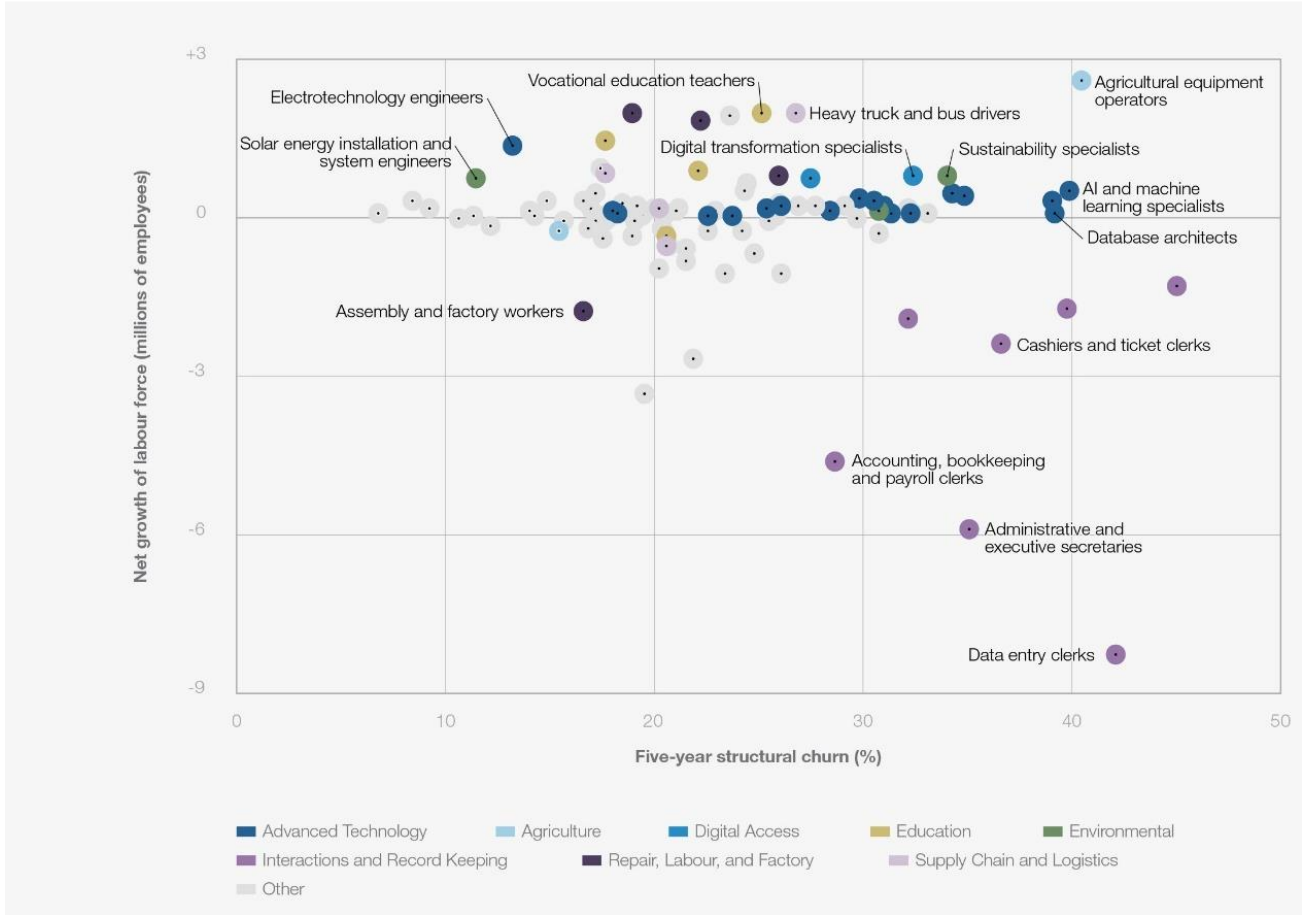
FIGURE 3.2 Labour market churn, by industry



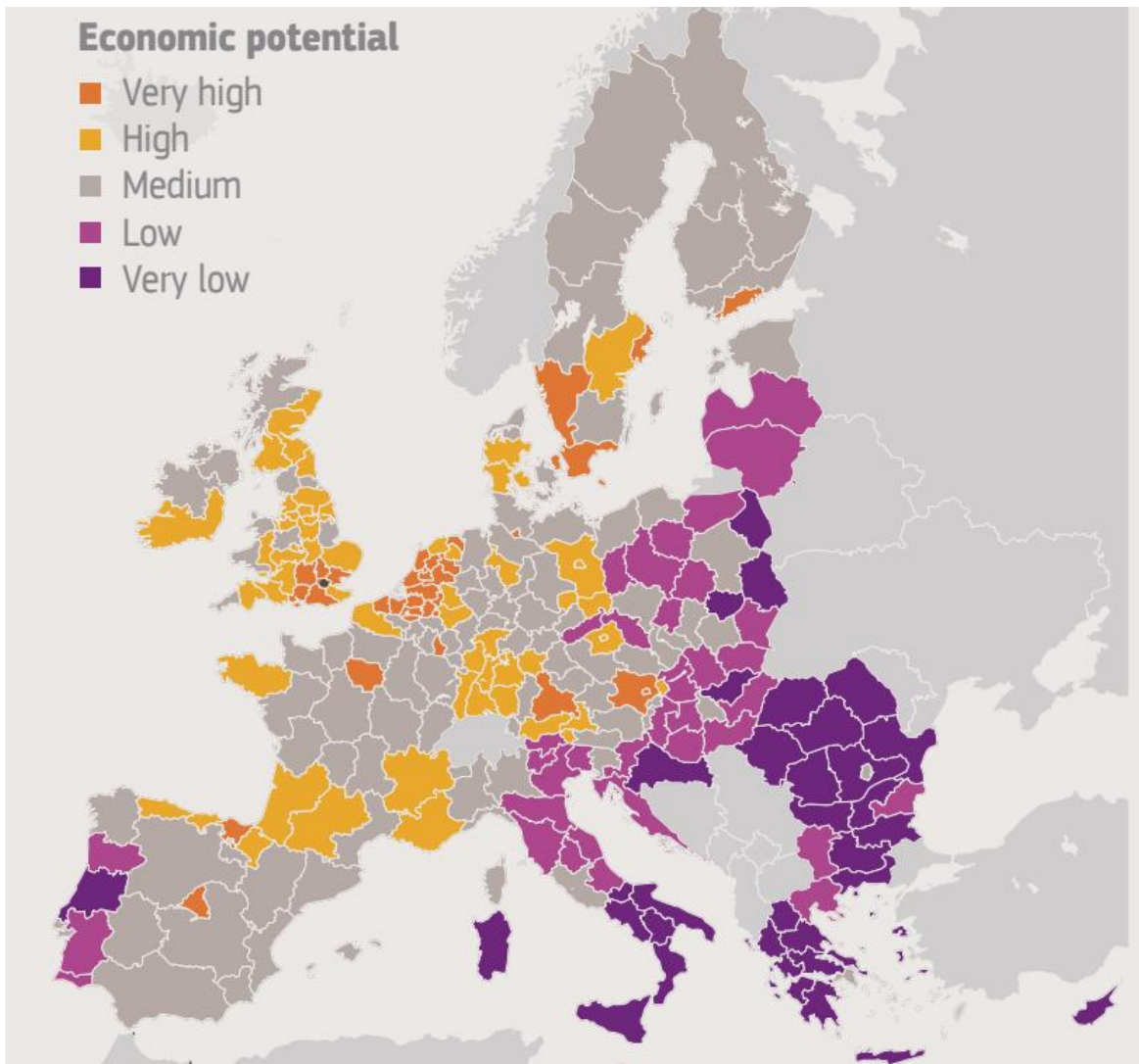
Додаток АФ. Очікуваний відтік та чисте зростання, занепад зайнятості у 2023-2027 за професіями [15]

FIGURE 3.6 Projected churn and net growth/decline of employment 2023-2027, by occupation

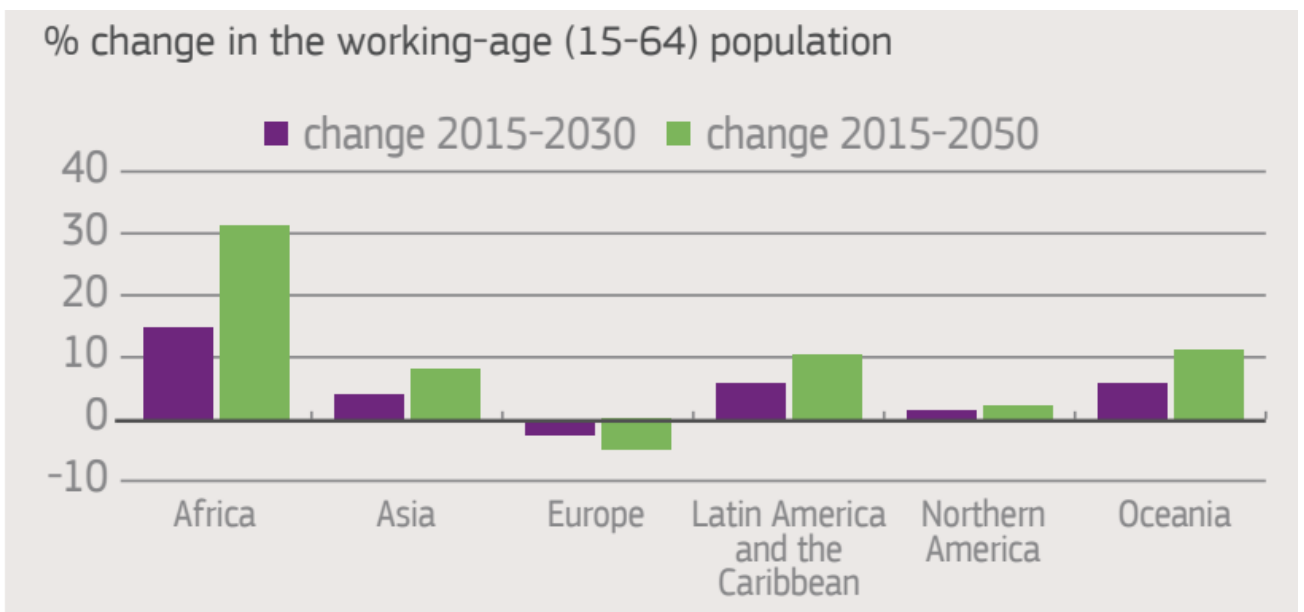
Projected structural labour-market churn from 2023 to 2027, as a proportion of the current workforce. Projected net growth or decline in employment from 2023 to 2027, in millions of employees.



Додаток АХ. Економічний потенціал країн [37]



Додаток АЦ. Відсоткова зміна робочої сили, % [37]



КОРОТКИЙ ЗВІТ ПОДІБНОСТІ



Ім'я користувача:
Міжнародної економіки Москалюк Наталія

ID перевірки:
1015960050

Дата перевірки:
01.12.2023 21:09:20 EET

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
01.12.2023 21:10:20 EET

ID користувача:
100005722

Назва документа: КМР_Юрковська М.В_Глобальна структуризація світового ринку праці

Кількість сторінок: 75 Кількість слів: 18735 Кількість символів: 142513 Розмір файлу: 122.75 KB ID файлу: 1015637136

13.3% Схожість

Найбільша схожість: 3.89% з Інтернет-джерелом (<https://vdocuments.mx/-659424073-17-.html>)

10.6% Джерела з Інтернету 351 Сторінка 77

9.34% Джерела з Бібліотеки 238 Сторінка 82

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи 4

**ТЕЗИ ПО КОНФЕРЕНЦІЇ «ІННОВАЦІЙНІ ПРОЕКТИ ДЛЯ
ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ УКРАЇНИ»**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет міжнародної економіки і менеджменту

**ЗБІРНИК ДОПОВІДЕЙ
Ювілейної 90-ї щорічної студентської
наукової конференції**

**«ІННОВАЦІЙНІ ПРОЄКТИ ДЛЯ ПІСЛЯВОЄННОГО
ВІДНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ УКРАЇНИ»**

(17 квітня – 20 травня 2023 р.)

Маков Олександр	102
Розвиток нанотехнологій у формуванні міжнародної конкурентоспроможності України	
Мелех Дмитро	105
Реалізація національних інтересів США у проєктах з відновлення економіки України	
Назарець Яна	108
Політика протекціонізму у зовнішній торгівлі України: євроінтеграційний контекст	
Охрамович Андрій	111
Роль зовнішньої торгівлі у повоєнній реструктуризації економіки України	
Поліщук Вадим	114
Національні економічні інтереси Китаю в інвестуванні повоєнної	
Поліщук Павло	118
Міжнародні проєкти компаній "Великої Четвірки" у відновленні економіки України	
Полтора Ярослав	121
Формування повоєнних пріоритетів вітчизняної імміграційної політики	
Попрійчук Назар, Стародуб Тетяна	123
Перспективи реалізації «зеленої реконструкції» у повоєнній відбудові економіки України	
Примич Анастасія, Лашевич Марина	125
Стратегії міжнародної конкурентоспроможності компаній харчової промисловості у контексті повоєнного відновлення вітчизняної економіки	
Сафонов Данило	128
Інноваційна трансформація України в умовах війни та повоєнного відновлення	
Сідоренко Валерія	132
ESG-інвестування в українському бізнесі як інструмент відбудови економіки в повоєнний період	
Сидорчук Юлія	134
Діджиталізація економіки України в умовах інтеграції в єдиний цифровий європейський ринок	
Сіраков Віталій	137
Трансформація енергетичної політики країн світу в контексті міжнародної безпеки	
Степаненко Денис	140
Блокчейн-технології у фінансуванні міжнародних проєктів з відновлення економіки України	
Сукач Даніїл	142
Зелена енергетика в економічній безпеці країн ЄС	
Тупчій Максим	145
Пріоритети участі країн G7 в повоєнній відбудові України	
Чайка Дарина	146
Пріоритетні напрями залучення прямих іноземних інвестицій в Україну у воєнний та повоєнний період	
Чайковський Олексій	148
Стратегічні пріоритети розвитку безвуглецевої економіки України	
Юрковська Маргарита	154
Міжнародні проєкти у реструктуризації ринку праці України	
Ясінська Аліна	158
Ключові пріоритети формування міжнародної конкурентної стратегії підприємств АПК України	

МІЖНАРОДНІ ПРОЄКТИ У РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Війна зробила роботу в Україні менш захищеною. У зв'язку з цим у подальшому необхідно буде посилити захист прав працівників у законодавстві та на практиці, особливо щодо оформлення трудових відносин та гарантій оплати праці. Також варто створити комплексну політику щодо ринку праці та зайнятості, гармонізовану з економічною, фінансовою та іншою політикою. Необхідно посилити захист прав працівників у законодавстві та на практиці, особливо щодо офіційного оформлення трудових відносин та гарантій оплати праці. Допомогти у цьому можуть різноманітні іжнородні проекти підтримки та досвід сусідніх країн.

За даними ООН World Population Prospects 2022, загальні міграційні втрати України внаслідок війни можуть сягати близько 5 мільйонів осіб (включаючи тих, хто повернувся). Втрати вбитими і пораненими під час війни (не тільки в армії) посилять нестачу робочої сили. Після війни обсяг і структура попиту на ринку праці визначатимуться темпами відновлення. У будь-якому разі попит буде на масові професії, такі як продавці, водії, прибиральники, вчителі, лікарі, медсестри тощо. Очевидно, буде підвищений попит на будівництво, «синіх комірців» та прості професії. [1]

Міжнародна організація праці (МОП) збільшила допомогу Україні і вона досягла 3,3 мільйона доларів США, що задовольняє приблизно половину потреб. Новий внесок у розмірі 760 000 доларів США пішов на екстрену допомогу, яку надають організації роботодавців і профспілки. Підтримка МОП стане важливим внеском у програму цифровізації українського уряду, допомагаючи надавати професійно-технічну освіту в умовах війни та поза її межами для українських студентів ПТО всередині країни та за її межами. [2]

Три сектори, які мають найвищий потенціал для привернення уваги міжнародних проектів: догляд за дітьми, електронна комерція та будівництво. Вони забезпечують баланс між державним і приватним секторами, а також секторами, які потребують негайних дій (догляд за дітьми), і секторами, які мають більш середньо- та довгостроковий розвиток (електронна комерція та будівництво). [3]

Протягом останніх років в Україні за допомогою МОП було реалізовано 8 проектів спільно з Програмою Розвитку ООН, 2 проекти спільно з Об'єднаною програмою ООН з ВІЛ/СНІД та Фондом ООН в сфері народонаселення та 1 проект у співпраці з Міжнародною організацією з міграції. За роки незалежності в Україні реалізовано понад 30 проектів і програм МОП. Наразі, Програма гідної праці в Україні охоплює 7 проектів і програм на загальну суму близько 10 млн. дол. США. [4]

Європейський банк реконструкції і розвитку (ЄБРР) надає допомогу в розвитку підприємницької діяльності. Завдяки фінансовим інвестиціям, бізнес-послугам та участі в обговоренні питань політики на високому рівні ЄБРР має в своєму розпорядженні прекрасні можливостями для сприяння розвитку підприємництва в Україні. [5]

Програма USAID «Конкурентоспроможна економіка України» підтримує стартапи й малі та середні підприємства (МСП) з метою підвищення їхньої конкурентоспроможності на внутрішньому ринку України та на міжнародних ринках, допомагає в розбудові спрощеного та прозорого бізнес-клімату, а також забезпечує українські компанії можливостями

скористатись перевагами міжнародної торгівлі. Ключовим інструментом реалізації є грантова програма національного масштабу з бюджетом 12,5 млн. дол. США на 2018-2023 роки. [6]

Угода про фінансування «EU4BUSINESS: Підтримка малих та середніх підприємств (МСП) в Україні» (ENI/2020/042-435) від 13.07.2020 фінансується з бюджету ЄС відповідно до Акту про Європейський інструмент сусідства. Загальна кошторисна вартість цього заходу становить 20000000 євро. Угода розкриває аспекти пов'язані з подоланням бідності, гідної праці, економічного зростання, інновацій, інфраструктури, скорочення нерівності. Тематичним напрямом є економічне зростання та створення робочих місць; допомога з розвитку. [7]

Програми гідної праці є основною системою планування надання підтримки МОП державам-членам. Нова Програма гідної праці для України є результатом тристоронніх консультацій стосовно підтримки МОП в Україні на 2020-2024 роки. Нова Програма гідної праці підтримує національні пріоритети розвитку, визначені у Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 року, Рамковій програмі партнерства між Урядом України та ООН, Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, Угоді про вільну торгівлю між Канадою та Україною, Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально - економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки . Програма гідної праці має на меті вирішення проблем, які належать до сфери ключових технічних експертних знань МОП. Програма на 2020-2024 роки передбачає три пріоритети: покращений соціальний діалог; інклюзивну та продуктивну зайнятість і поліпшені умови праці та соціальний захист.

Україна має укладені різноманітні міжнародні угоди та домовленості з допомогою в реструктуризації ринку праці:

- 1) Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, яка містить положення про підтримку розвитку ринку праці та соціальних стандартів.
- 2) Меморандум про співпрацю між Міністерством соціальної політики України та Міжнародною організацією праці, який передбачає співпрацю у питаннях розвитку ринку праці, захисту праці та соціального захисту.

Використання штучного інтелекту в реструктуризації ринку праці може бути корисним для багатьох аспектів, таких як залучення та підбір кандидатів на вакансії, оцінка ризику відходу працівників, прогнозування ринку праці тощо. На сьогоднішній день в Україні вже започатковано кілька проєктів, що використовують штучний інтелект у цілях реструктуризації ринку праці:

- 1) ProZorro. Market – це онлайн-платформа для закупівель, яка використовує штучний інтелект для підбору кращих постачальників, що може бути корисно при відборі підрядників на роботу.
- 2) GlobalLogic — ІТ-компанія, що займається створенням програмних продуктів. Налічує понад 16000 працівників у Аргентині, Великій Британії, Ізраїлі, Індії, Китаї, Польщі, Словаччині, США, Україні, Хорватії, Чилі та Швеції. [8]

Інноваційні проєкти можуть стати важливим інструментом для реструктуризації ринку праці України. Напрямки, у яких можуть бути реалізовані інноваційні та інвестиційні проєкти в реструктуризації ринку праці України в 2022-2023 роках:

- 1) Розвиток цифрової інфраструктури для підтримки дистанційної роботи та віддаленого навчання. Розвиток онлайн-курсів та віртуальних навчальних платформ для підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників. Такі проєкти можуть зменшити дефіцит робочої сили та сприяти переходу до більш високооплачуваних робіт.
- 2) Розвиток туризму та гостинності, що може сприяти створенню нових робочих місць у цих галузях.

- 3) Розширення інфраструктури для зеленої енергетики, що може допомогти зменшити залежність від вугільної енергетики та створити нові робочі місця в сфері відновлюваної енергетики.
- 4) Впровадження екологічних технологій та зелених ініціатив для зменшення впливу на довкілля та створення нових робочих місць у сфері відновлюваної енергетики та екологічної індустрії.
- 5) Розвиток електромобільного транспорту, що може стимулювати розвиток електроенергетики та створення нових робочих місць у сфері виробництва та обслуговування електромобілів.
- 6) Розробка технологій штучного інтелекту для автоматизації рутинних робіт і збільшення продуктивності праці. Такі технології можуть зменшити навантаження на людей та створити нові робочі місця у сфері інформаційних технологій.
- 7) Створення інноваційних кластерів та технологічних парків для стимулювання співпраці між бізнесом, науковими установами та державою. Такі кластери можуть стати осередками розвитку нових технологій та інновацій, що забезпечить створення нових робочих місць. Створення технологічних парків та інкубаторів для підтримки молодих стартапів та інноваційних проектів.
- 8) Розвиток інфраструктури телекомунікацій та цифрового маркетингу, що сприятиме розвитку інтернет-бізнесу та електронної комерції в Україні та створить нові робочі місця у сфері інформаційних технологій. [9]

Список використаних джерел:

1. ILO News. What is the impact of the war against Ukraine on the labour market? *ILO News. International Labour Organisation*. 2022. URL: https://www.ilo.org/budapest/whats-new/essential-questions/WCMS_856454/lang--en/index.html.
2. ILO scales up its assistance to Ukraine. *International Labour Organisation*. 2022. URL: https://www.ilo.org/budapest/whats-new/WCMS_856665/lang--en/index.html.
3. Market Systems Approach for Decent Work in Ukraine - Sector Selection Report. Prioritising the pathway for vulnerable workers in economic reconstruction . *International Labour Organisation*. 2022. URL: https://www.ilo.org/budapest/whatwedo/publications/WCMS_855454/lang--en/index.html.
4. Співробітництво з МОП. Загальна інформація. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/spivrobitnictvo-z-mop.html?PrintVersion>.
5. Finance projects. *European Bank for Reconstruction and Development* . URL: <https://www.ebrd.com/work-with-us/project-finance.html>.
6. ПРОГРАМА USAID «КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНА ЕКОНОМІКА УКРАЇНИ» ВИДІЛИТЬ 36 МЛН ГРН НА ПІДТРИМКУ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ. Торгово-промислова палата України. 2022. URL: <https://uccr.org.ua/press-center/business-news/programa-usaid-konkurentospromozhna-ekonomika-ukrayini-vidilit-36-mln-grn-na-pidtrimku-ukrayinskogobiznesu>.
7. УГОДА про фінансування заходу «EU4BUSINESS: Підтримка малих та середніх підприємств (МСП) в Україні» (ENI/2020/042-435). *Верховна Рада України*. 2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_009-20#Text.
8. ЩОДО ПРОЄКТУ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УКРАЇНІ НА 2022 – 2030 рр. 2022. URL: https://www.slyusar.kiev.ua/AI_2022-1-1_ua.pdf.
9. ILO Ukraine response November 2022 . *International Labour Organisation*. 2022. URL: https://www.ilo.org/budapest/WCMS_861946/lang--en/index.html.