

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН
КАФЕДРА МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН І БІЗНЕСУ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ Л. М. Побоченко
«_____» _____ 2022 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТРА
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 292 «МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ»
ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЮ ПРОГРАМОЮ
«МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ»

Тема: «Соціально-економічні наслідки цифрової трансформації світового ринку праці»

Виконавець: Єрохіна Валерія Валентинівна,
група МEB-203М

(підпис виконавця)

Керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри міжнародних
економічних відносин і бізнесу ФМВ НАУ
Пічкурова Зоя Володимирівна

(підпис керівника)

Нормоконтролер: Набок Інна Іванівна

(підпис нормоконтролера)

Київ – 2022

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет міжнародних відносин

Кафедра міжнародних економічних відносин і бізнесу

спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»

освітньо-професійна програма «Міжнародні економічні відносини»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____ Побоченко Л.М.
«__» _____ 2022 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Єрохіної Валерії Валентинівни

1. Тема роботи «Соціально-економічні наслідки цифрової трансформації світового ринку праці» затверджена наказом ректора «27» вересня 2022 р. № 1624/ст.
2. Термін виконання роботи: з 29 серпня 2022 року по 30 листопада 2022 року.
3. Вихідні дані до роботи: законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти щодо регулювання діяльності ІТ-компаній в Україні, статистичні матеріали Міністерства фінансів України, Міністерства соціальної політики України, Державної служби статистики України, матеріали й аналітичні звіти міжнародних компаній: Ernst&Young, KPMG, World Investment Report, BCG, щорічні звіти міжнародних організацій: Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), Конференції ООН з торгівлі та розвитку (ЮНКТАД). Матеріали Європейської комісії, Manpower, ManpowerGroup.
4. Зміст пояснювальної записки: теоретичні засади дослідження цифровізації світового ринку праці, аналіз соціально- економічних наслідків цифрової трансформації, розвиток ринку праці в Україні в умовах глобальної цифровізації.
5. Перелік обов'язкового ілюстративного матеріалу: у роботі розміщено 14 таблиць, 5 рисунків та 2 додатки
6. Презентація основних результатів дипломної роботи в електронному вигляді. Розроблена презентація в Microsoft Office Power Point, складає 25 слайдів.

7. Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Вивчити літературні джерела з предмету дослідження та написати заяву про затвердження теми кваліфікаційної роботи	22.08.2022	Виконано
2.	Затвердити план дослідження та отримати завдання до виконання кваліфікаційної роботи	29.08.2022	Виконано
3.	Розкрити теоретичні засади дослідження цифровізації світового ринку праці	19.09.2022-02.10.2022	Виконано
4.	Проаналізувати соціально- економічні наслідки цифрової трансформації світового ринку праці	03.10.2022-16.10.2022	Виконано
5.	Дослідити розвиток ринку праці в Україні в умовах глобальної цифровізації	17.10.2022-26.10.2022	Виконано
6.	Написати реферат, вступ, висновки та оформити список використаних джерел і Додатки	27.10.2022-31.10.2022	Виконано
7.	Передати кваліфікаційну роботу для перевірки на плагіат	01.11.2022	Виконано
8.	Оформити кваліфікаційну роботу	02.11.2022-11.11.2022	Виконано
9.	Передати кваліфікаційну роботу рецензенту для рецензування (за 10 днів до захисту)	12.11.2022	Виконано
10.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	14.11.2022	Виконано
11.	Передати кваліфікаційну роботу науковому керівникові для написання відгуку (за 7 днів до захисту)	15.11.2022	Виконано

8. Дата видачі завдання: «29» серпня 2022 р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____
(підпис керівника)

Пічкурова З.В.
(П.І.Б)

Завдання прийняв до виконання _____
(підпис випускника)

Єрохіна В.В.
(П.І.Б)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Соціально-економічні наслідки цифрової трансформації світового ринку праці»: 108 сторінок, 14 таблиць, 5 рисунків, 116 літературних джерел, 2 додатки.

Перелік ключових слів (словосполучень): СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ, ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ, ЦИФРОВІЗАЦІЯ, ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ, ЗАЙНЯТІСТЬ, СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ, ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА.

Об'єкт дослідження: процеси цифрової трансформації світового ринку праці.

Предмет дослідження: теоретичні та практичні аспекти впливу цифрової трансформації світового ринку праці на соціально-економічну сферу.

Мета кваліфікаційної роботи: дослідження соціально-економічних наслідків, викликаних цифровою трансформацією світового ринку праці.

Методи дослідження: загальні методи (аналіз, синтез, індукція, дедукція, класифікація), теоретичні методи (системний аналіз), економіко-статистичні, графічні, а також методи логічного, системно-структурного аналізу економічних процесів та зв'язків, статистичного, порівняльного та діалектичного підходів.

Отримані результати та їх новизна: полягає у розкритті соціально-економічних наслідків цифрової трансформації світового ринку праці, а також у визначенні особливостей розвитку ринку праці в Україні в умовах глобальної цифровізації.

Значущість виконаної роботи та висновки: подальше створення належних і достатніх умов для розвитку ринку праці в умовах цифрової економіки.

Рекомендації щодо використання результатів: матеріали кваліфікаційної роботи рекомендується використовувати при написанні звітів щодо розвитку ринку праці в умовах цифровізації у світі та в Україні.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦИФРОВІЗАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	9
1.1. Передумови та причини цифрової трансформації світового ринку праці...	9
1.2. Класифікація нових форм зайнятості в умовах цифрової економіки.....	20
1.3. Соціально-економічні переваги та загрози діджиталізації світового ринку праці.	31
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ НАСЛІДКІВ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	42
2.1. Дослідження сучасних тенденцій цифровізації світового ринку праці в умовах криз та соціально-економічних потрясінь.....	42
2.2. Оцінка стану, структури та динаміки розвитку світового ринку праці в умовах глобальної діджиталізації.....	58
2.3. Особливості асиметрії розвитку національних ринків праці в контексті переходу до цифрової економіки.....	64
РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЦИФРОВІЗАЦІЇ.....	72
3.1. Характеристика основних трансформацій у вітчизняній соціально- трудовій сфері під впливом процесів діджиталізації.....	72
3.2. Негативні наслідки та проблеми цифрової модернізації вітчизняного ринку праці.....	77
3.3. Соціально-економічні пріоритети розвитку ринку праці в Україні з урахуванням вітчизняного потенціалу та адаптаційних можливостей.....	84
ВИСНОВКИ.....	94
СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ...	97
ДОДАТКИ.....	109

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Працівники або робоча сила, яка надає послуги, необхідні роботодавцям, зустрічаються на ринку праці, де зустрічаються попит і пропозиція праці. Ринок праці, як і всі інші сфери, зазнає впливу цифрової трансформації. Таким чином, нові цифрові ринки праці стверджують, що вони гнучкі, економічні та економічні як для клієнтів, так і для незалежних підрядників.

Широке використання нових цифрових технологій, таких як інформаційно-комунікаційні технології та аналітика даних, роботехніка, штучний інтелект та Інтернет речей, спричиняє цифрову трансформацію. Ця цифровізація економіки, також відома як Четверта промислова революція, трансформує корпоративне середовище шляхом перевизначення меж виробництва, споживання та розподілу. З'являються нові процедури, продукти та методи, які краще відповідають вимогам підприємств або клієнтів. Отже, технологічний прогрес може підвищити довгострокову вартість і продуктивність як у промисловості, так і в сфері послуг, а також покращити умови праці та якість життя. За останнє десятиліття цифровізація змінила кожен аспект нашого повсякденного життя. Технологічні пристрої стали частиною нашого повсякденного життя, і людей без смартфона майже не існує. Різні об'єкти, такі як покупки, а також більшість продуктів і послуг оцифровані. Цифровізацію можна побачити в багатьох секторах, таких як фінанси, освіта, охорона здоров'я, спорт, зв'язок, транспорт і роздрібна торгівля.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження соціально-економічних наслідків, викликаних цифровою трансформацією світового ринку праці.

Відповідно до поставленої мети виділяють **основні завдання:**

- з'ясувати передумови та причини цифрової трансформації світового ринку праці;
- проаналізувати класифікацію нових форм зайнятості в умовах цифрової економіки;

- окреслити соціально-економічні переваги та загрози діджиталізації світового ринку праці;
- дослідити сучасні тенденції цифровізації світового ринку праці в умовах криз та соціально-економічних потрясінь;
- оцінити стан, структуру та динаміку розвитку світового ринку праці в умовах глобальної діджиталізації;
- виявити особливості асиметрії розвитку національних ринків праці в контексті переходу до цифрової економіки;
- розглянути характеристику основних трансформацій у вітчизняній соціально-трудої сфері під впливом процесів діджиталізації
- виявити негативні наслідки та проблеми цифрової модернізації вітчизняного ринку праці;
- дослідити соціально-економічні пріоритети розвитку ринку праці в Україні з урахуванням вітчизняного потенціалу та адаптаційних можливостей

Об'єктом дослідження є процеси цифрової трансформації світового ринку праці.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти впливу цифрової трансформації світового ринку праці на соціально-економічну сферу.

Методологія дослідження. У першому розділі при розкритті економічної сутності та концептуальних понять світового ринку праці в умовах цифрової трансформації використовувалися методи від абстрактного до конкретного, поєднання аналізу та синтезу, структурно-системного підходу та методично-наслідкових зв'язків. У другому розділі роботи, де досліджувалися та аналізувалися соціально-економічні наслідки цифрової трансформації світового ринку праці, використовувалися методи статистичні, логічного й історичного, кількісно-якісного аналізу, а також методи порівняльного аналізу. У третьому розділі при дослідженні шляхів розвитку ринку праці в Україні в умовах глобальної цифровізації, основними науковими методами були причинно-наслідкових, логічних та функціональних зв'язків і залежностей, а також статистичний.

Теоретичну основу роботи склали економічні дослідження вітчизняних та зарубіжних учених. При написанні роботи використовувалися матеріали Міжнародного валютного фонду, Організації економічного співробітництва та розвитку, Міжнародної організації праці, Європейської комісії, аналітичні звіти Manpower, ManpowerGroup,. Фактологічною та статистичною основою слугували щорічні звіти Міністерства фінансів України, Міністерства соціальної політики України, Державної служби статистики України і відповідні сайти в Internet.

Апробація кваліфікаційної роботи. Основні положення та висновки кваліфікаційного дослідження висвітлено у наукових публікаціях:

Yerokhina V.V. Prospects for the development of the world labor market under the influence of digitalization // POLIT. CHALLENGES OF SCIENCE TODAY. INTERNATIONAL RELATIONS: Abstracts of XXII International conference of higher education students and young scientists. – Kyiv, 2022, National Aviation University / Editorial board Lutskyi M. [and others]. – K.: NAU, 2022. – С. 149-151.

Єрохіна В.В. Наслідки цифровізації для світового ринку праці / В.В. Єрохіна // // Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі: матеріали XIII міжнародної науково-практичної конференції (26 травня 2022 року, м. Київ). – К., 2022. – С. 126-129.

Структура кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку бібліографічних посилань використаних джерел. Список бібліографічних посилань використаних джерел включає 116 найменувань, 14 таблиць, 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦИФРОВІЗАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Передумови та причини цифрової трансформації світового ринку праці

Маршалл Маклюен, канадський професор і теоретик комунікації, описав сучасну комунікацію як розширену свідомість у своїй книзі «Галактика Гутенберга» 1962 року. Наші суспільства визначаються комунікацією або її відсутністю. Все це спілкування. Сьогодні ми знаємо, що навіть ми самі є інформацією та даними. Але якщо все є інформацією і будь-що може бути оцифровано, не дивно, що майже будь-яка людська інституція знаходиться під загрозою збою. Ринок праці в жодному разі не є винятком. Цифровізація змінює та переосмислює. Чи то «Праця», «Робота», «Хто чим володіє», «Що є цінним чи ні» тощо. Сьогодні можна принаймні теоретично стверджувати, що Карл Маркс нарешті виявився правим. Зараз ми, люди, володіємо найважливішими ресурсами виробництва. Зараз ми бачимо, що саме наш інтелект є найважливішим виробничим ресурсом. Інші виробничі ресурси дійсно необхідні, але, звичайно, недостатні. Проблема в тому, що це не «робочий рай», який прописав і передбачив Маркс. Цифровізація перетворила нашу планету на віртуальний ринок, де все можна купити і продати.

Досягнення науки і техніки стають ключовим фактором поліпшення якості продукції та послуг, економії трудових і матеріальних витрат, збільшення продуктивності праці, вдосконалення організації виробництва. Усе це в кінцевому підсумку зумовлює конкурентоспроможність підприємств і продукції, що випускається ними, на внутрішньому та світовому ринках [5, с. 54]. Сучасні реалії такі, що динамічний розвиток інформаційних технологій, повсюдне ускладнення бізнес-процесів, а також накопичення значних обсягів даних об'єктивно привели до виникнення й поширення такого поняття, як «цифрова економіка». Значущість цих

процесів з необхідністю передбачає формування радикально нового типу економіки, акцент в якому робиться на особливостях обробки, зберігання, передачі та використання даних, обсяги яких постійно зростають. Дані набувають ключову роль у проведенні економічного аналізу, метою якого є вивчення значущих закономірностей функціонування сучасних соціально-економічних систем. Сучасні компанії більшою мірою зацікавлені у володінні не самими ресурсами, а інформацією про них, яка дозволить підвищити ефективність прийняття управлінських рішень і як результат – усієї діяльності. Загалом можна виокремити три етапи формування світового ринку праці (табл.1.1):

Таблиця 1.1

Основні етапи формування світового ринку праці

Етап	Характеристика етапу
1 етап (1870-1914 рр.) – первинний світовий ринок праці	Переважання міжгалузевої торгівлі. Головним фактором є кількість робочої сили, а не її якість. Основний механізм інтеграції національних ринків праці в світовий ринок праці є міжнародна трудова міграція, яка набуває добровільний характер. Міжнародна міграція капіталу дуже слабка, тому транснаціональний чинник не грає ніякої ролі
2 етап (1950-1980 рр.) – етап формування регіональних ринків	Зростає попит на кваліфіковану працю в умовах великих міжгалузевих і внутрішньогалузевих зрушень в зайнятості. В умовах зростання конкуренції між країнами великі компанії починають шукати джерела більш дешевої праці за кордоном. Як і раніше домінує некваліфікована праця, на яку перепадає найбільший попит. Зростає попит на працю іммігрантів, регулювання міжнародної трудової міграції носить досить ліберальний характер.
3 етап (з 80 років ХХ ст. до теперішнього часу) – прискореної інтеграції національних і регіональних ринків праці в єдиний глобальний ринок праці	В умовах посилення внутрішньогалузевої торгівлі, заснованої на результатах НТП, починають грати роль специфічні характеристики товарів і послуг, які можуть бути відтворені тільки за умови наявності висококваліфікованого праці. Починає розвиватися офшорінг, в т.ч. офшорінг послуг, пов'язаний з віртуальної імміграцією. Виникають нові організаційні форми зайнятості в розвинених країнах на тлі зростання неформальної зайнятості в країнах, що розвиваються.

Примітка. Складено автором на основі джерела [53].

Інші вчені ринок праці розглядають як сферу, в якій протистоять один одному, з одного боку, особи, що шукають роботу, в тому числі безробітні, з іншого – роботодавці, які мають незайняті робочі місця на підприємствах, в організаціях, між якими укладаються трудові договори, визначається рівень заробітної плати. Підводячи підсумок проведеному аналізу існуючих трактувань поняття «ринок праці», враховуючи різноманіття існуючих форм праці і специфічність робочої сили, що виступає як одна із сторін і бере участь в обміні на ринку праці, пропонується в межах наукового дослідження ринок праці розглядати як система трудових відносин, що відображають рівень соціального розвитку і досягнутий баланс інтересів між суб'єктами: працедавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками, комплексна поведінка яких розглядається через функції розподільну, регулятивну, інформаційну, посередницьку, стимулюючу, оздоровчу, головною з яких виділена розподільна функція, яка відображає усі соціально-економічні явища.

Таким чином, враховуючи наукові підходи до сприйняття такого явища, для подальшого наукового дослідження важливим є визначення ринку праці. Однозначного підходу до визначення цього поняття не існує. Кожний науковець визначає «ринок праці» згідно з напрямом своїх досліджень. Одні вчені розглядають ринок праці як систему, інші – як сферу, простір, соціально-економічні відносини, механізм. Найменше вивчений ринок праці як система. Така обставина актуалізує наукове дослідження, у процесі якого запропоновано авторський варіант щодо трактування ринку праці як системи трудових відносин.

Ринок праці – найважливіший і найскладніший інститут ринкової економіки. Тут не лише перетинаються інтереси працівників і роботодавців, а й віддзеркалюються всі соціально-економічні, політичні, демографічні та інші процеси, що відбуваються в суспільстві. Саме тому дослідження закономірностей становлення, розвитку і функціонування цього інституту, розробка заходів, спрямованих на удосконалення системи його регулювання, є вкрай важливим і актуальним завданням науки і практики. Концептуальною основою розв'язання проблеми функціонування ринку праці є теоретичні праці класиків економічної науки з проблем функціонування і регулювання ринкової економіки взагалі і ринку праці зокрема, а також результати

аналогічних досліджень сучасних вітчизняних і зарубіжних науковців, що знайшли висвітлення в економічній літературі.

Широке використання нових цифрових технологій, таких як аналітика даних, роботи, штучний інтелект та Інтернет речей, спричиняє цифрову «трансформацію». Ця цифровізація економіки, також відома як Четверта промислова революція, трансформує корпоративне середовище шляхом перевизначення меж виробництва, споживання та розподілу. З'являються нові процедури, продукти та методи, які краще відповідають вимогам підприємств або клієнтів.

Терміни «цифровий ринок праці» та «цифрова зайнятість» та мають використовуватися з точки зору характеристик сучасного ринку праці та його перспектив. Цифрові технології змінюють існування людини як суб'єкта господарювання, переводячи економічну діяльність із матеріального у віртуальне. Цифрова економіка трансформує класичні відносини між роботодавцем і працівником, ставлення до роботи, умови праці.

Незважаючи на високу актуальність та наявність великої кількості різноманітних досліджень в даній галузі, серед сучасних науковців ще не сформувалося єдине чітке визначення поняття «цифрова економіка» та розуміння її сутності. Виділяють три групи підходів до трактування сенсу цифрової економіки. Їх основна ідея та напрямки досліджень описані в таблиці (див. Табл. 1.2).

Узагальнюючи вищезгадані підходи, цифрову економіку можна розглядати як новий важливий етап в збільшенні продуктивності праці суб'єкта господарювання за допомогою цифрових технологій, що стають невід'ємною частиною процесу виробництва, збуту та споживання товарів і послуг. Або як перехід до нового типу ринкових відносин, що зачіпають всі галузі світового ринку, ядром якого є стрімкий ріст високих технологій, а взаємовідносини учасників господарського процесу будуються виключно на використанні передових інформаційних технологій. Зважаючи на такі трактування терміну, науковці пропонують також такі назви як «інтернет економіка», «нова економіка» та «веб-економіка» в якості синонімів до терміну «цифрова економіка».

Підходи до трактування поняття «цифрової економіки»

Основа ідея	I група	II група	III група
	Акцентується увага на технічних змінах	Описується діяльнісний аспект поняття	Системно-відносницький підхід
Напрямки	<ul style="list-style-type: none"> – трактування цифрової економіки як результату впливу сукупності революційних технологій, в тому числі інформаційнокомунікаційних; – розгляд цифрової економіки як четвертої індустріальної революції; – цифрова економіка – це переведення інформації в цифрову форму. 	<ul style="list-style-type: none"> – цифрова економіка – поєднання різних видів діяльності в цифровому контексті; – цифрова економіка – господарська діяльність, ядром якої є широке використання цифрових технологій; – цифрова економіка – це вид економічної діяльності, заснованої на використанні великого об'єму даних в цифровому форматі, а також інформаційних технологій роботи з ними. 	<ul style="list-style-type: none"> – розгляд цифрової економіки як системи відношень, що базуються на цифрових технологіях; – цифрова економіка як система, в якій ядром виступає певний вид економіки, а іншими елементами є цифрові технології.

Примітка. Складено автором на основі [6, ст. 29-31].

Отже, технологічний прогрес може підвищити вартість і продуктивність як у промисловості, так і в сфері послуг, а також покращити умови праці та якість життя. За останнє десятиліття цифровізація змінила кожен аспект нашого повсякденного життя. Технологічні пристрої стали частиною нашого повсякденного життя, і людей без смартфона майже не існує. Різні об'єкти, такі як покупки, а також більшість продуктів і послуг оцифровані. Цифровізацію можна побачити в багатьох секторах,

таких як фінанси, освіта, охорона здоров'я, спорт, зв'язок, транспорт і роздрібна торгівля. Хоча ніхто не заперечує, що цифрові медіатехнології радикально змінили кожен аспект життя, їхній вплив ніколи не є надто великим, щоб його можна було повністю виміряти чи оцінити.

Зважаючи на масштабні зміни, важливо розуміти, що означає «оцифрування». Оскільки на основі цього можна проаналізувати економічні та владні відносини між самими цифровими технологіями, а також всередині них і через них. Термін «цифровий» стосується не лише цифрових машин і процесів, але й усього політичного, соціального та економічного контексту та інфраструктури, в якій вони виникають. Ще одне важливе питання – процес «трансформації». Однією з сфер, на яку впливає цифровізація, технології та трансформація, є «праця». Працю більше не можна розглядати лише як фактор виробничих відносин або як предмет інтересу, притаманного лише політекономам; її також слід розуміти як більшу категорію для аналізу багатьох різних аспектів повсякденного життя. З впливом цифровізації на працю з'явилася нова концепція «цифрова праця».

Цифрова трансформація – це повне використання нових технологічних можливостей для створення вартості та конкурентних переваг. Для клієнтів це проявляється в основному в передових або абсолютно нових продуктах і послугах. Ця трансформація часто має глибокий вплив на бізнес-модель, операційну модель, організаційну структуру та основні ресурси організації. Цифрова трансформація повинна підтримувати цю трансформацію шляхом оцінки та реінжинірингу механізмів створення цінності та захоплення цінності підприємства.

Інновації та гнучка розробка вимагають зовсім іншого підходу, ніж традиційна розробка додатків. Нові цифрові ринки праці доводять, що вони гнучкі, економічні та економічно ефективні як для їхніх клієнтів, так і для незалежних підрядників. А хмарна робота, крауд-робота та концертна робота справді пропонують все більшій кількості людей привабливу альтернативу звичайній зайнятості на повний робочий день, самостійний спосіб роботи – коли, де, як, для кого та на що вони хочуть. Однак, ця нова гнучкість часто йде рука об руку з нестабільними умовами праці та підриває важко завойовані правові та соціальні стандарти якісної роботи.

Томас Фрідман справедливо вказав на глобалізований світ, який уможливить «обмін знаннями та роботою – у реальному часі, незалежно від географії, відстані чи, у найближчому майбутньому, навіть мови». Але, як би цього не хотіли деякі фірми та клієнти, планетарний ринок не позбавляє географії; він скоріше існує, щоб скористатися ним. Платформи використовують нерівномірне географічне розташування для сприяння трудовому арбітражу, транскордонній конкуренції та здатні сприяти тому, що Пек називає «офшорною свідомістю».

Посилання на місцеві ринки праці, національні ринки праці та планетарні ринки праці ніколи не повинні ігнорувати незліченну кількість способів, якими ці ринки праці викликані багатоскалярними екзогенними факторами, які, у свою чергу, призводять до їх розвитку. соціально та просторово сегментовані та фрагментовані. Просторові та скалярні префікси (міський, місцевий, національний тощо), які ми натомість додаємо до ринків праці, мають на меті позначити чинники та обмеження, які служать для об'єднання роботодавців і працівників у певних економічних регіонах. Такими факторами та обмеженнями можуть бути технологічні бар'єри (наприклад, транспортні витрати та доступність широкопasmового зв'язку), політичні (наприклад, наявність віз і дозволів на роботу), соціальні (наприклад, наявність навичок і вільне володіння мовами), економічні (наприклад, місцева заробітна плата) та просторові (наприклад, робота та працівники, які за своєю суттю мають бути в певних місцях).

Цифровізація економіки, під якою ми, спираючись на роботи J. Gray, B. Rumpel [3], W. Arthur [4], розуміємо процес розробки та впровадження у господарську діяльність інноваційних цифрових технологій, що супроводжується створенням певних правових, організаційних, соціально-економічних та інших умов, позначається позитивно на багатьох сферах життєдіяльності суспільства і є прогресивною детермінантою економічного розвитку. У цьому висловлюємо згоду з В.А. Плотнікова в тому, що феномен цифровізації ширший, ніж «цифрова економіка», оскільки проникає в переважну більшість сфер і не тільки економічних [5].

Під впливом цифровізації ринок праці також трансформується. Дослідники виділяють як позитивні, і негативні наслідки цифровізації ринку праці. Взаємозв'язку

та взаємовпливу праці та технологій, зайнятості та інвестиційної активності з позиції пояснення економічної динаміки приділялася підвищена увага в рамках кейнсіанського напрямку економічної теорії, основоположником якої є Дж.М. Кейнс [6, 7]. У своїх роботах він наголошував на ризиках поширення технологічного безробіття в результаті нової промислової революції – експансії машинного виробництва, «оскільки відкриття способів економного використання праці випереджає темпи виявлення нових застосувань праці».

У звіті McKinsey Global Institute наголошується на п'яти основних факторах, що впливають на швидкість і ступінь автоматизації:

- технічна реалізація;
- витрати (як на апаратне, так і на програмне забезпечення), пов'язані з розробкою та використанням технологій, необхідних для автоматизації;
- пропозиція, попит і вартість людської праці;
- економічні переваги, окрім нижчих витрат на робочу силу, включаючи підвищення продуктивності, якості та безпеки,
- нормативне та соціальне схвалення.

Більше половини (64%, в ЄС-28 і 62%, в ЄС-15) «цифрованих працівників» в ЄС оцінили свої навички, пов'язані з використанням комп'ютерів, програмного забезпечення або програм на роботі, як достатні для виконання своїх обов'язків, у той час як 12% визнали, що їм потрібне подальше навчання, щоб добре справлятися з обов'язками, пов'язаними з використанням комп'ютерів, програмного забезпечення чи програм на роботі. У Румунії лише 59% «цифрових працівників» вважають, що їхні навички добре відповідають «цифровим» обов'язкам, що на відсоток нижче, ніж на рівні всього ЄС і країн Вишеградської групи. Як наслідок, більша частка румунських «цифрованих працівників» (19% проти 11% (ЄС-28), 2% (Чехія), 4% (Словаччина), 5% (Болгарія)) вважають, що вони потребують подальшого навчання для добре справлятися з обов'язками, пов'язаними з використанням комп'ютерів, програмного забезпечення або програм на роботі. Що стосується залучення «цифрованих працівників» до вибору, модифікації або тестування програмного

забезпечення чи комп'ютеризованого обладнання, що використовується на роботі, між державами-членами ЄС, у 2018 році були більші відмінності.

Таким чином, найбільша частка «оцифрованих працівників», які взяли участь у виборі, модифікації чи тестуванні програмного забезпечення чи комп'ютеризованого обладнання, що використовується на роботі, було зафіксовано в Люксембурзі (32%), Фінляндії та Австрії (по 31%), Данії та Нідерландах (по 26%). На іншому кінці шкали найменшу частку мали Кіпр (7%), Чехія (8%), Болгарія (9%), Словаччина (обидві по 10%). Румунські «оцифровані працівники» повідомили про меншу участь у виборі, модифікації чи тестуванні програмного забезпечення чи комп'ютеризованого обладнання, що використовується на роботі (14%) порівняно із середнім показником по ЄС-28, але вище, ніж у Словаччині, Болгарії та Чехії.

Важливо, аналізуючи наслідки технологічних проривів на ринках праці, зрозуміти, як ці нові технології взаємодіють з економічною, соціальною та культурною рівновагою. Наприклад, зростання рівня автоматизації у виробничих системах країн, що розвиваються, де зосереджена дешева робоча сила, викликає дилему відмови від переваги низької заробітної плати, з одного боку, і збільшує можливість досягнення високої продуктивності, з іншого. Збільшення мобільності капіталу та виробництва в умовах глобалізації економіки з Третьою промисловою революцією, промислово розвинутими країнами, які переносять свою виробничу діяльність у країни, що розвиваються, зокрема Китай, щоб зменшити свої витрати за рахунок дешевої робочої сили, надає країнам, що розвиваються, можливість створити значну джерело доходу з дешевою робочою силою.

Однак, із Четвертою промисловою революцією збільшення використання недорогих і легкодоступних технологій у величезній кількості бізнес-процесів і широка автоматизація виробничих процесів можуть знизити привабливість дешевої робочої сили в країнах, що розвиваються, з точки зору підвищення продуктивності та швидкого повернення інвестицій. Тому втрата переваг дешевої робочої сили в країнах, що розвиваються, може спричинити проблеми з зайнятістю та економічним балансом у цих країнах. Для того, щоб країни, що розвиваються, могли підтримувати свої доходи через ринки праці, вони повинні інтегрувати технологічну

трансформацію, створювати нові моделі освіти та розвивати компетенції стабільного економічного зростання, таким чином географічно володіючи пропозицією висококваліфікованої робочої сили, яка може заповнити нові робочі місця, створені цифрова трансформація.

Динаміка ринку праці є дуже складною сферою, яка залежить від багатьох факторів, що впливають на результати, що ускладнює точне визначення причинно-наслідкового зв'язку та прогнозування наслідків. Однак, в думках експертів про те, на які завдання, робочі місця та галузі найбільше вплине автоматизація, існує загальний консенсус щодо того, що нинішнім і майбутнім працівникам необхідно надати навички, які дозволять їм отримати вигоду від вищої кваліфікації (і краще оплачуваної), які є результатом автоматизації, включаючи роботизацію. У той же час, слід використовувати більш чітку картину можливостей працевлаштування для низькокваліфікованих працівників, які будуть створені опосередковано через технологічні інновації, щоб дозволити низькокваліфікованим працівникам, які з будь-якої причини не можуть підвищити кваліфікацію, перейти в інші сектори. Завдання надати теперішнім і майбутнім поколінням співробітників можливість використовувати можливості автоматизації лежить як на державному, так і в приватному сектору. Уряд повинен забезпечити політику, стимули та програми для збільшення та перекваліфікації робочої сили.

Водночас, приватний сектор повинен більше інвестувати в навчання. Виклики сучасної епохи глобалізації разом із четвертою промисловою революцією створюють багато можливостей і загроз. Автоматизація виробництва, цифрова революція, роботизація, машинне навчання та подальший технологічний прогрес мають значний вплив на ринок праці та попит на цифрові компетенції та цифрові навички. Галузь переходить до впровадження цілісних бізнес-моделей, повністю переробляє продукти та послуги та налагоджує тіснішу взаємодію з постачальниками та довгострокове партнерство з клієнтами.

Цифрова трансформація полягає в застосуванні революційних технологій для підвищення продуктивності, створення вартості та соціального добробуту. Прогнозується, що цифрова трансформація матиме високий щорічний ріст і швидке

проникнення. Цифрова трансформація впливає на всі сектори суспільства, особливо на економіку. Проте суспільство стикається з радикальними змінами через розвиток цифрових технологій та їх широке застосування на всіх ринках. Окрім підвищеної уваги з боку клієнтів, організації стикаються з ще жорсткішою конкуренцією через глобалізацію і, щоб вижити та отримати конкурентні переваги, просуваючи цифрові технології раніше за інших.

Наслідки для працевлаштування, що випливають із підходу, що базується на завданнях, на основі припущення, що лише види діяльності, а не професії, можуть бути замінені комп'ютерами. Використовуються дані PIAAC та економетрична модель, щоб пов'язати ймовірність автоматизації Фрея та Осборна із конкретними завданнями. Припустивши, що технології в Німеччині та Сполучених Штатах однаково впливають на ймовірність автоматизації професій, виявилось, що в Сполучених Штатах 9 % професій мають профілі завдань із високою ймовірністю автоматизації, тоді як це справедливо для 12 % професій. Проте, за нашою оцінкою, структури завдань професій із високим шансом автоматизації та тих, що мають низький ризик автоматизації, змінюються лише дещо, ймовірно, через неточне призначення ймовірностей автоматизації двозначним кодам ISCO. Крім того, просте перекодування американських вакансій у ISCO має значні проблеми сумісності.

Таким чином, глобалізація та технології викликають зміни на ринках праці. Нові технології замінюють людей у рутинних справах, усуваючи одні завдання та змінюючи сферу роботи інших. Глобальна конкуренція зміщує виробництво по всьому світу, знищуючи робочі місця в одному регіоні та створюючи їх в іншому. Ці зміни стосуються нових форм роботи та навичок. Наразі скорочення очікується лише для працівників фізичної праці. Ці працівники в основному зайняті в сільськогосподарських і промислових професіях. З іншого боку, щодо інтелектуальних та соціальних завдань очікується загальне зростання значущості, а саме підвищення важливості ділових навичок, навичок продажу та переконання та обслуговування та обслуговування навички. Перші два типи навичок взаємопов'язані, оскільки вони мають високо комерційний характер, тоді як очікуване збільшення навичок обслуговування та участі може бути пов'язане із завданнями догляду.

1.2. Класифікація нових форм зайнятості в умовах цифрової економіки

Багато ринків все більше стають цифровими. Цією трансформацією часто керують онлайн-платформи, які сприяють взаємодії та (повторним) проміжним транзакціям, частково або повністю онлайн, шляхом узгодження попиту та пропозиції товарів (електронна комерція), послуг (економіка «х») та інформації (пошук, соціальні мережі, контент). До 2015 року оператори онлайн-платформ для інформації, товарів і послуг майже повністю домінували в топ-15 найбільших світових інтернет-компаній за ринковою капіталізацією. Онлайн-платформи не тільки швидко масштабуються, але набирають невеликої маси завдяки збігу кількох мереж на дво- або багатосторонніх ринках, що сприяє високій оцінці діючих компаній; вони також знижують транзакційні витрати до такого рівня, коли люди можуть конкурувати безпосередньо з фірмами, зокрема на ринках послуг.

Згідно зі звітом Всесвітнього економічного форуму про майбутнє робочих місць до 2025 року повсюдна автоматизація робочих місць, пов'язана з технологічним розвитком, призведе до скорочення приблизно 85 мільйонів робочих місць, що на 10 мільйонів більше порівняно з оцінкою в попередньому випуску звіту. У той же час, може бути створено до 97 мільйонів нових ролей (на 36 мільйонів менше порівняно зі звітом 2018 року), які краще відобразатимуть новий розподіл праці між людьми та машинами.

Однак, існують різні точки зору щодо впливу цифрової революції на майбутню динаміку створення/знищення робочих місць. Наприклад, за оцінками вчених, частка робочих місць у США, яким загрожує автоматизація, становить від 9% до 47%. Водночас, у аналогічних дослідженнях щодо країн ЄС розрив ще більший: від 7% до 60%. Крім того, широко обговорюється питання про те, наскільки діяльність може бути автоматизована. Поточні оцінки показують, що лише від 1% до 9% робочих місць можуть бути автоматизовані за допомогою продемонстрованих технологій. Натомість можна знайти численні докази прогресивних змін у якості робочої сили, яка вимагається від робочих місць.

Зайнятість відходить від завдань з більшим рутинним змістом. До 2025 року кількість повторюваних і повсякденних видів діяльності скоротиться з 15,4% робочої сили до 9%. У світлі більшої рутинної інтенсивності робіт з нижчою кваліфікацією ця технологічна зміна, спрямована на кваліфіковану роботу, може мати важливі наслідки для розподілу, що призведе до зростання поляризації ринку праці. Майже половина всіх нових робочих місць, створених завдяки цифровій трансформації, вимагатиме високої кваліфікації.

Отже, близько 40% працівників з нижчим рівнем освіти зіткнуться з ризиком автоматизації своєї роботи, у порівнянні з 5% працівників з вищою освітою, які стикаються з такою ж загрозою. Більш широке використання технологій призведе до більшого запиту на цифрові, пов'язані з технологіями навички та некогнітивні навички, такі як спілкування, творчість і критичне мислення. Попит на такі посади, як інженери-робототехніки, спеціалісти зі штучного інтелекту та спеціалісти з цифрового маркетингу, поступово зростатиме за рахунок таких вакансій, як монтажники та фабричні робітники, відповідальні секретарі, бухгалтери та аудиторі.

Цифрова трансформація суттєво вплине на майбутнє ринку праці. Рівень кваліфікації населення і, зокрема, структура цифрової грамотності працівників буде мати важливе значення для конкурентоспроможності та стійкості будь-якої економіки.

У зв'язку з цим критично важливою буде здатність територій надавати громадянам можливості для навчання та підвищення кваліфікації. Те ж саме стосується забезпечення умов простоти та доступу до цифрових ресурсів та відповідного володіння компетенціями. Загалом нещодавні форсайти та результати досліджень підкреслюють вражаючу важливість розширення автоматизації процесів виробництва та розподілу, що призведе до радикальних змін у попиті на працівників.

Цифровізація породжує нові способи працевлаштування, такі як «віртуальна робота в Інтернеті, робота за запитом через онлайн-платформи, краудробота» та інші нові форми прибуткової роботи. Нові форми працівника розуміються як «playbour», «heteromatedlabour» або «prosumer» (див. Табл. 1.3).

Нові форми працівника у глобальній цифровій економіці

Форма працівника	Характеристика
«Playbour»	Термін для опису форм праці, що здійснюються в комп'ютерних іграх або навколо них, а також у масовій культурі загалом.
«Heteromatedlabour»	Гетероматизована праця відноситься до низької вартості або безкоштовної праці в комп'ютерних мережах.
«Prosumer»	Особа, яка одночасно споживає і виробляє.

Примітка. Складено автором на основі джерела [16].

Ці терміни стосуються користувачів соціальних медіа, яких спонукають надати інформацію про індивідуальні вподобання, яка використовується для цільової реклами, таким чином стаючи неоплачуваною працею, яка сприяє прибутку компаній. Контент, створений користувачами соціальних медіа-платформ, таких як Facebook, YouTube і TikTok, приносить цим платформам величезний дохід і часто не оплачується або виплачується дуже мало.

З іншого боку, деякі творці контенту заробляють на життя за допомогою цих платформ соціальних мереж. Наприклад, творці на YouTube отримують гроші через рекламу залежно від кількості переглядів їхніх відео та підписок. Відповідно до політики монетизації YouTube, творець вмісту може подати заявку на монетизацію, коли досягне 1000 підписників і 4000 годин перегляду за минулий рік. Щойно користувачі YouTube створять свою аудиторію, вони також зможуть шукати доходи не лише від реклами, наприклад, запускати власні товари. 10 найкращих користувачів Youtube (або «інфлюенсерів») заробили в середньому близько 30,5 мільйонів доларів США у 2021 році.

Робота в так званій «цифровій платформній економіці» є вкрай нестабільною формою роботи, яка підриває не лише нові сфери зайнятості, а й традиційні галузі, такі як транспорт, послуги. Таким чином, робочі місця членів профспілок, зайнятих у цих галузях, перебувають під загрозою. Проте, епоха цифрових технологій також створює можливості нових способів організації працівників. Відомі успішні приклади

самоорганізації молодих працівників як операторів платформ у великих містах Європи. Ці приклади необхідно вивчити та взяти до уваги у профспілковій діяльності з організації молодих профспілкових активістів.

Міжнародна статистика показує, що більшість працівників, зайнятих у цих нових умовах, є молодими людьми. Навіть до кризи COVID, у молодих працівників було дуже мало шансів отримати «стабільну» роботу протягом багатьох років, за значно вищого рівня безробіття та неповної зайнятості серед молоді, ніж в інших вікових групах. В умовах нової нестабільності цифрової епохи, яка поширюється, у багатьох молодих людей немає іншого вибору, окрім як працювати на цих платформах, а традиційні стратегії профспілок мають бути перетворені та адаптовані до нових умов, щоб упоратися з цією ситуацією.

Нові форми праці – це організаційно-правові способи та умови використання інтелектуальної праці, які характеризуються відсутністю або модифікацією однієї або декількох ознак класичних трудових відносин, а саме появою особливих трудових договорів, згідно з якими змінюється спосіб найму працівників, здійснюється гнучке правове регулювання діджиталізованих відносин у сфері праці; трансформацією уявлення про робоче місце у звичайному розумінні цього елемента організації праці; можливістю використання такого графіку роботи, який дає змогу оптимізувати робочий час працівника.

Отже, з посиленням згаданих вище тенденцій виникає необхідність класифікації нових форм праці інтелектуальних працівників. Найбільш важливими ознаками такої класифікації слід вважати робоче місце, графік роботи, спосіб найму працівника. Багато досліджень доводять, що навички співробітників мають великий і позитивний вплив на ефективність компанії. Таким чином, вивчивши низку оглядів найновішої літератури з цього питання, доповідей та експертиз, можна представити набір компетенцій, важливість яких у найближчому майбутньому обов'язково зростатиме (див. Табл. 1.4).

Цифрова економіка потребуватиме працівників з цифровою компетенцією. Зокрема, подальший розвиток BigData, мобільних додатків та Інтернету вимагатиме постійного припливу IT-фахівців. Європейський комітет прогнозує, що до 2020 року

в ЄС створено близько мільйона робочих місць для таких спеціалістів. Майбутні експерти ринку прогнозують, що нові сектори цифрової економіки особливо потребуватимуть аналітиків, майнерів даних, спеціалістів із штучного інтелекту, нових інтелектуальних машин і розробників роботів, а також виробники, а також фахівці з цифрового маркетингу та електронної комерції.

Таблиця 1.4

Нові компетенції та роботи майбутнього

Джерело	Компетенції майбутнього
«Навички майбутнього» Звіт АСТФ (за Вільямсом)	міжкультурна компетентність; міжкультурна комунікація; управління різноманітністю; здатність переводити великі обсяги даних в абстрактні концепції та розуміти міркування на основі даних (обчислювальне мислення)
«Майбутнє праці. Біла книга з галузі працевлаштування». Всесвітня конфедерація зайнятості	комплексне вирішення проблем; критичне мислення; творчість; управління персоналом; емоційний інтелект; сервісна орієнтація; когнітивна гнучкість
«Навички роботи майбутнього 2020» (за Девіс, Фідлер)	дистанційна співпраця; здатність фільтрувати інформацію за важливістю та максимізувати когнітивне функціонування (управління когнітивним навантаженням) здатність до дизайнерського мислення; трансдисциплінарна здатність розуміти концепції в багатьох дисциплінах; здатність критично оцінювати та розвивати контент, який використовує нові медіаформи, а також використовувати ці медіа для переконливої комунікації (нова медіаграмотність); здатність переводити величезну кількість даних у послідовні концепції; здатність працювати в різних культурних умовах вміння думати та знаходити рішення та відповіді поза межами того, що базується на запам'ятовуванні чи правилах (нове та адаптивне мислення); здатність розуміти оточення, встановлювати позитивні стосунки з іншими та впливати на них; здатність визначати глибший зміст і значення в економіці та суспільстві.
«Глобальний індекс навичок НАYS»	вміння будувати довгострокові відносини з клієнтами; знання сфери діяльності компанії; знання мов; вміння керувати проектами в команді; комунікативні навички; вміння працювати в мультикультурному середовищі

Примітка. Складено автором.

Нові форми праці – це організаційно-правові способи та умови використання інтелектуальної праці, які характеризуються відсутністю або видозміною однієї чи кількох ознак класичних трудових відносин, а саме:

- появою спеціальних трудових договорів, згідно з якими спосіб виконання трудових відносин, що встановлюються в трудових правовідносинах, є невиконаним;
- зміною найму працівників, гнучким правовим регулюванням цифровізованих відносин у сфері праці;
- трансформацією уявлення про робоче місце в звичному розумінні цього елемента організації праці;
- можливістю використання такого графіка роботи, який дає можливість оптимізувати робочий час.

Отже, з посиленням вищезазначених тенденцій виникає необхідність у класифікації нових форм праці працівників інтелектуальної діяльності. Найважливішими ознаками такої класифікації слід вважати робоче місце, режим роботи, спосіб найму працівника. Робоче місце є одним із класичних елементів організації трудових відносин. У процесі роботи працівник постійно або тимчасово перебуває на робочому місці, яке зазвичай визначається на підставі трудового договору. У наш час цей елемент зазнав значних трансформацій. В умовах цифровізації економіки працівник інтелектуальної сфери має можливість виконувати роботу поза традиційним офісом.

Основними факторами, що впливають на трансформацію робочого місця, є доступність смартфонів і планшетів, поширення корпоративних програм, що дозволяють e-workers¹ використовувати власні пристрої (Bring your own device – BYOD). Крім того, інновації в мобільних технологіях, таких як біометричні зчитувачі, голосове керування, зв'язок ближнього поля (NFC) і доповнена реальність, дозволяють працівникам виконувати роботу абсолютно по-новому, підвищуючи продуктивність завдяки покращеному зв'язку. і бізнес-процеси.

За результатами опитування міжнародної компанії-провайдера маркетингових досліджень та консалтингових послуг у сфері інформаційних технологій, телекомунікацій та побутової електроніки «IDC», 69,1% опитаних власників

компаній, які використовують нестандартні форми роботи констатували зменшення обсягу операційних витрат або капітальних витрат в результаті впровадження програм «BYOD». За критерієм робочого місця можна виділити наступні форми зайнятості.

1. Надомна форма зайнятості, за якої інтелектуальні е-працівники постійно або частково виконують роботу вдома з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) віддалено від головного офісу.

2. Мобільна форма зайнятості, за якої інтелектуальні е-працівники виконують трудові (зокрема, посадові) обов'язки частково або повністю поза межами основного місця роботи (офісу, дому), у відрядженнях, на об'єктах клієнтів, у телецентрах, телекотеджах або коворкінг-центрах, використовуючи ІКТ для підтримки online-зв'язку з головним офісом.

Залежно від основного місця роботи інтелектуального працівника мобільна форма зайнятості диференціюється наступним чином:

– мобільна офісна зайнятість – форма мобільної зайнятості, за якої інтелектуальний е-працівник перебуває поза межами основного місця роботи в офісі більше 20% робочого часу;

– мобільна неофісна зайнятість – форма мобільної зайнятості, за якої інтелектуальний е-працівник виконує роботу на конкретному робочому місці, але поза межами офісу, зазвичай у відрядженні, переміщуючись з одного місця призначення в інше. Мобільна неофісна праця набуває нині поширення в телецентрах, телекотеджах, коворкінг-центрах.

Названі види організації неофісної мобільної зайнятості вимагають більш детального розгляду. Праця в телецентрах передбачає виконання робіт зі спеціально обладнаного телекомунікаційними технологіями місцевого бюро, що дає змогу людям, які не бажають працювати вдома, уникати витрат і незручностей, пов'язаних з поїздками на роботу й назад, а також заощаджувати час. Телецентри мають комерційну мету. Вони можуть належати як одній, так і декільком корпораціям. Компанії також можуть орендувати окреме робоче місце для власного працівника. Сутність такої схеми організації робочого місця полягає в тому, що орендар платить

тільки за робоче місце, а користується цілим офісним центром разом з іншими орендарями, які використовують робочі місця на тих самих умовах. При цьому в одному офісному приміщенні можуть одночасно працювати декілька невеликих компаній або індивідуальних підприємців, сфери діяльності яких різняться.

Організація праці на основі телекотеджів особливо важлива для тих регіонів, де відсутні великі підприємства, через що обмежені можливості працевлаштування (здебільшого йдеться про сільську місцевість). У телекотеджах праця розрахована на певний вид висококваліфікованих кадрів, які бажають скомбінувати сільський стиль життя з доступом до інформаційних бізнес-потоків.

Коворкінг-центри організують працю людей у загальному робочому просторі та забезпечують гнучкий графік їх роботи. При цьому такі центри враховують, що працівники мають різну можливість використовувати свій час для роботи. Зростання вартості нерухомості у великих містах зробило індивідуальну оренду економічно недоцільною для підприємців-початківців та фрілансерів. На відміну від телецентрів, коворкінг-центри стали стійкою формою самоорганізації, яка заснована на взаємодопомозі та обміні досвідом між представниками різних професій. Як правило, праця у коворкінг-центрах є привабливою для мобільних професіоналів, незалежних підрядників або людей, які часто подорожують. Коворкінг розглядають як продукт діджиталізації економіки та світового ринку праці. Він сприяє зростанню ролі креативного класу та технічної інтелігенції, посилюючи тенденцію до аутсорсингу.

Згідно з прогнозом електронного видання «Deskmag», що спеціалізується на дослідженні коворкінгу, до кінця 2023 р. майже 1,7 млн. людей по всьому світі будуть працювати в коворкінг-просторі. Це обумовлене перш за все зростанням кількості нових членів коворкінг-центрів. Загалом у різних країнах світу на кінець 2023 р. діятимуть 18 900 коворкінг-центрів, що на 22% більше, ніж у попередньому періоді. Водночас буде спостерігатись тенденція зменшення кількості центрів, що мають менше десяти членів (з 23% до 12%). Згідно з даними «Deskmag» нині майже кожен четвертий коворкінг-центр має 150 або більше членів, у 2016 р. цей показник становив лише 13% [3].

Більшість коворкінг-центрів розташована у США, Німеччині, Іспанії, Великій Британії та Японії. Згідно з даними платформи «Coworker», яка містить відгуки користувачів про більше 2 000 коворкінг-центрів в 700 містах різних країн світу, найкращими місцями для роботи є такі коворкінг-центри, як «Proximity Space» (Монтроз, Колорадо, США), «Coollabore» (Ітаджаї, Бразилія), «Cogite» (Лес Бергес-дю-Лак, Туніс), «Betahaus» (Софія, Болгарія), «КАРТАР» (Будапешт, Угорщина), «Weserland» (Берлін, Німеччина), «KoHub» (Ко Ланта, Таїланд), «North Space» (Торонто, Канада), «Care Town Office» (Кейптаун, ПАР), «Hubud» (Балі, Індонезія).

Новітні форми праці, класифіковані за критерієм графіку роботи працівника, представлені наступним чином:

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

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

3) Строкова тимчасова праця (праця на умовах строкових трудових договорів). Це форма організації праці, за якої працівник винаймається на певний термін для виконання певного виду та обсягу робіт. Разом з трансформацією таких важливих елементів організації трудових відносин, як робоче місце та графік роботи, в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці суттєвих змін зазнає також спосіб найму працівників. Цей елемент організації трудових відносин має велике значення, тому що він визначає права та обов'язки роботодавця й найманого працівника.

В умовах формування цифрової економіки спосіб найму працівників істотно модифікується, проте його сутність, яка полягає в опосередкуванні взаємовідносин сторін трудового договору, залишається незмінною. Це дає змогу застосовувати оновлений спосіб найму працівників під час використання запозиченої праці на

умовах аутсорсингу та краудсорсингу, а також позаштатного залучення працівників на умовах аутстафінгу та самозайнятості у вигляді фрілансу.

Аутсорсинг – форма запозиченої праці, яка передбачає передачу на підставі договору певних видів та функцій виробничої підприємницької діяльності однією компанією іншій. До компаній, що надають послуги аутсорсингу персоналу, звертаються тоді, коли необхідно підібрати персонал для короткострокового або одноразового проекту, для виконання сезонних робіт або коли немає можливості розширювати штат компанією-замовником.

Однак, останнім часом аутсорсинг персоналу розглядається як можливість передачі аутсорсеру функцій з підбору та найму персоналу на довгостроковій основі. Компанія-аутсорсер бере на себе обов'язки з пошуку, набору, навчання, контролю за якістю роботи персоналу, який працює на умовах аутсорсингу, а замовник лише визначає завдання, які потрібно виконати, та здійснює оплату за надані послуги. Нині віддати на аутсорсинг можна практично будь-які функції, але зазвичай на умовах аутсорингу працюють юристи, бухгалтери, фахівці у сфері ІТ, секретарі та офісменеджери, кадрові працівники, перекладачі.

У цифровій економіці компанії-замовники очікують інноваційних послуг від компаній-аутсорсерів. Цінність, а не вартість послуги є новим ключовим показником, що впливає на розвиток аутсорсингу. Згідно з даними дослідження «Global Outsourcing Survey: Outsourcing accelerates forward» 70% компаній-аутсорсерів використовують автоматизацію когнітивних процесів або роботизовані технології для поліпшення результатів аутсорсингу.

Згідно з прогнозом “Deloitte Consulting LLP” будуть спостерігатись такі тренди у сфері аутсорсингу:

- 1) автоматизація когнітивних процесів стане ключовою технологією, яка буде формувати основу аутсорсингу бізнес-процесів та забезпечить прискорене перетворення послуг та розширення можливостей обслуговування клієнтів;
- 2) розумні клієнти, здатні інтегрувати нові технології від різних постачальників для розширення бізнесу, будуть основними споживачами аутсорсингових послуг;

3) надання послуг на умовах аутсорингу через використання хмарних технологій. Нині формується нова модель надання послуг, яка базується на автоматизації когнітивних процесів, Інтернеті речей та цифровому управлінні ІТ. Використання інноваційного аутсорсингу буде сприяти зростанню цінності послуг тих організацій, які вже впроваджують інноваційні методи у своїй діяльності. Поява нових технологій приведе до зростання кількості зайнятих на умовах аутсорсингу.

Краудсорсинг – форма запозиченої праці, яка передбачає залучення зовнішніх відносно компанії інтелектуальних е-працівників за опосередкування інформаційних технологій задля ефективного та оперативного вирішення завдань, які постають перед бізнесом, державою та суспільством загалом. Для отримання необхідної кількості талановитих працівників компанії на умовах краудсорсингу все частіше залучають працівників у такий спосіб, як «розумний» натовп покоління Міленіуму (Millennials). До 2025 р. більше половини робочої сили буде представлено новим поколінням людей, яким властивий високий рівень розвитку інтелекту, володіння навичками у сфері інформаційнокомунікаційних технологій, які віддають перевагу новим формам праці, а саме більш гнучким та автономним. Такі працівники є особливо цінними для корпорацій, оскільки саме вони здатні генерувати нові ідеї, створювати інновації, вдосконалювати наявні види продукції.

В умовах діджиталізації економіки краудсорсинг поступово й суттєво змінюється, а саме стає більш масштабним, комплексним процесом та використовується як альтернатива традиційному кадровому забезпеченню бізнес-процесів первинних господарюючих суб'єктів. Основною причиною використання бізнесом краудсорсингу є можливість забезпечення швидкого доступу до інтелектуальних трудових ресурсів незалежно від географічного розташування компанії.

Отже, особливість теперішнього часу полягає в тому, що в глобалізованому суспільстві формується світовий ринок праці, де чітко простежується тенденція діджиталізації трудових відносин. Під впливом розвитку цифрових технологій спостерігається поширення нових форм праці, а саме організаційно-правових способів та умов використання інтелектуальної праці, які характеризуються

відсутністю або модифікацією однієї чи декількох ознак класичних трудових відносин, а саме появою особливих трудових договорів, згідно з якими змінюється спосіб найму працівників та здійснюється гнучке правове регулювання діджиталізованих відносин у сфері праці; трансформацією уявлення про робоче місце у звичайному розумінні цього елемента організації праці; можливістю використання такого графіку роботи, який дає змогу оптимізувати робочий час працівника.

1.3 Соціально-економічні переваги та загрози діджиталізації світового ринку праці

Майбутнє праці залежить від кількох факторів, довгострокової конкурентоспроможності та демографічного розвитку тощо. Однак одним із головних рушійних сил технологічних змін у доступному для огляду майбутньому є цифровізація, і центральним у цьому розвитку є виробництво та використання цифрових логічних схем і похідні від нього технології, включаючи комп'ютер, смартфон та Інтернет. Розумна автоматизація, можливо, не спричинить загальну втрату робочих місць, але може призвести до значних змін у структурі зайнятості, напр. щодо галузей, професій, навичок і завдань.

У зв'язку зі збільшенням попиту на нові завдання також можуть виникати більші розриви в кваліфікації між вимогами до роботи та здібностями працівників. Передумови (наприклад, щодо рівня кваліфікації) для повторного виходу на ринок праці, ймовірно, будуть вищими в майбутньому.

Однак, через відсутність переконливих доказів політичні наслідки можуть стосуватися лише більш загальних питань. Можна виділити чотири основні проблемні сфери, які потребують зосередження: безперервний розвиток навичок, розумне регулювання працевлаштування, більш превентивна політика ринку праці та додаткова роль соціального діалогу.

Цифровізація є одним із основних рушійних сил технологічних змін у доступному для огляду майбутньому, і центральним у цьому розвитку є виробництво та використання цифрових логічних схем і похідних від них технологій, включаючи

комп'ютер, смартфон та Інтернет. Цифрові технології впливають на комп'ютеризацію виробництва, надання послуг і навіть приватної сфери. Зв'язок відкриває абсолютно нові виміри, оскільки електронні пристрої та мікропроцесори з'єднують людей один з одним, машини з працівниками, а машини з машинами.

Хоча розвиток цифрових технологій уже набрав обертів, основні наслідки цієї нової ери технологічних змін залишаються значною мірою невизначеними та ще попереду. Оскільки цифровізація може вплинути на виробничий процес, її потенційні наслідки для економіки та ринку праці становлять особливий інтерес. Тим не менш, цифровізація в сфері послуг і трансформація цих робочих місць також є актуальною, і це може вплинути на кількість доступних робочих місць у майбутньому.

Нинішній і майбутній стан ринку праці залежить від різних факторів. Конкуренентоспроможність національної економіки має ключове значення в будь-який момент часу. Це включає інституційне середовище, яке забезпечує права власності, рішуче підтримує структурні зміни та пропонує ефективну систему освіти, навчання та соціального забезпечення.

Крім того, різні довгострокові тенденції впливають на ефективність ринку праці і потребують належного вирішення. Демографічні зміни визначають рівень і склад робочої сили. Глобалізація змушує країни спеціалізуватися на продуктах і послугах, що, наприклад, впливає на формування їхніх конкретних навичок. Технологічні зміни є одним із основних факторів, що визначають продуктивність і економічне зростання.

Перш ніж перейти до сучасних тенденцій ринку праці, варто розглянути основні наслідки цифровізації економіки, які вже трансформували сучасну працю. Розвиток цифрової економіки ознаменовує перехід до четвертої промислової революції, яка носить назву «Індустрія 4.0». Таким чином, з'явилася нова модель праці й зайнятості під назвою «Робота 4.0» або «Праця 4.0». Вона найактивніше розвивається в країнах з передовою економікою, оскільки передбачає не тільки нові можливості, а й ризики (див. Табл. 1.5).

Цифрова революція почалася з винаходом мікропроцесора, і це призвело до постійного зростання продуктивності. Він уможливив виробництво та використання

цифрових логічних схем і похідних від них технологій, включаючи комп'ютер, цифровий стільниковий телефон та Інтернет.

Таблиця 1.5

Основні наслідки веб-економіки для світового ринку праці

Сфера трудових відносин	Наслідки впливу веб-економіки
Відносини «покупець-продавець»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Відсутність географічних кордонів. 2. Посилення ролі покупця у виробничому процесі. 3. Збільшення швидкості надання товарів і послуг покупцю.
Процес виробництва і надання послуг	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зміна підходів і методів отримання інформації. 2. Підвищення контролю за якістю продукції та її постійним вдосконаленням. 3. Відсутність витрат, пов'язаних із зберіганням та транспортуванням товарів. 4. Зміна самої сутності та структури бізнес-моделі.
Трудові процеси та зайнятість	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формування нового рівня зайнятості. 2. Підвищення якості праці та її ефективності. 3. Створення нових робочих місць. 4. Збільшення об'єму роботи пов'язаної з інтелектуальною працею, що, як наслідок, призвело до розширення сфери нетрадиційної зайнятості.

Примітка. Складено автором на основі [6, ст. 31-33].

Цифровізація інформаційних і комунікаційних процесів призвела до вибуху інформації (так звані «Великі дані») і сприяла комп'ютеризації виробництва, надання послуг і навіть приватної сфери.

Досягнення в таких сферах, як машинне навчання, штучний інтелект і мобільна робототехніка, а також збільшення зручності використання великих даних ще більше сприятимуть комп'ютеризації економіки. На сьогодні збільшується швидкості інновацій у сфері цифрових технологій, які більше не обмежуються рутинними виробничими завданнями, але можуть поширюватися на численні нестандартні завдання в різних частинах економіки.

Таким чином, «розумна» автоматизація також може вплинути на висококваліфіковані посади, такі як юристи, бухгалтери та лікарі. З'єднання з

Інтернетом, очевидно, досягне абсолютно нових вимірів, і ми перебуваємо в процесі, коли «реальний» світ буде постійно пов'язаний із «віртуальним» світом. Завдяки комплексному підключенню навіть відстань більше не є актуальною проблемою.

Цифровізація сприяє більш заснованому на знаннях і децентралізованому виробництву. Він також пропонує можливість розвивати технологічно передові послуги («розумні послуги»). Роботів поки що небагато, але «розумна» автоматизація швидко поширюється. Однак, з економічних, правових і соціальних причин не все, що потенційно може бути автоматизовано, насправді буде автоматизовано.

Цифровізація, як і будь-який інший тип технологічних змін, буде стимулювати прогрес технічного оснащення економіки. Це потенційно підвищує продуктивність праці загалом і продуктивність праці зокрема. Це означає, що або даний вихід може бути отриманий з меншими вхідними ресурсами, або з даними вхідними ресурсами можна досягти вищого рівня випуску. Цифрові технології також можуть запустити інновації в продуктах і процесах і підштовхнути нові продукти до виходу на ринок. У той же час підвищення продуктивності сприятиме зниженню цін. І те, і інше посилює конкурентоспроможність інноватора і послаблює ринкові позиції конкурентів.

Протягом останнього року в усіх країнах-членах ЄС спостерігається підвищення рівня цифровізації. Лідерами залишаються Данія, Нідерланди та Іспанія. ЕК звертає увагу на необхідність інтенсифікація процесу цифровізації, щоб ЄС міг конкурувати на міжнародному рівні Одним із найважливіших завдань арени є надання цифрових послуг громадянам ЄС. Це створює можливості для розвитку цифрової Європи. Соціальна політика є важливим інструментом вирішення проблем, пов'язаних зі зростанням нестандартної зайнятості, у тому числі нових форм праці. Використовуються цифрові технології, країни впроваджують політичні заходи, посилюється захист працівників. Багато країн вживають заходів для розширення соціального захисту працівників в цифрових умовах. Тому доцільно досліджити світовий досвід щодо цифровізації відносин у сфері зайнятості, особливо європейських країн: Іспанії, Франції, Німеччини.

Цифровізація створює нові форми зайнятості, зокрема неформальну зайнятість, матиме вплив на структуру робочого часу, якісну складову фахівців, що впливатиме

на формування нової політики оплати праці та соціального захисту працюючих. З економічної точки зору, головним чинником наявності міграційних процесів робочої сили є нерівність умов праці та рівня оплати праці. Тому головним напрямком міграції робочої сили є переміщення трудових ресурсів з країн, що розвиваються до економічно розвинених країн (табл. 1.6):

Таблиця 1.6

Основні напрямки міграції робочої сили у світі

Напрямок міграції	Характеристика
З країн, що розвиваються в економічно розвинені країни	Центром тяжіння робочої сили є Північна Америка, Західна Європа, окремі країни Азіатсько-Тихоокеанського регіону
Між промислово розвиненими країнами	Досить чітко склалася тенденція переміщення висококваліфікованої робочої сили ("витік мізків") з країн Західної Європи, Японії в США. В рамках Європейського Союзу відбувається активне переміщення робочої сили з Іспанії, Португалії, Греції в більш розвинені країни ЄС (Німеччину, Великобританію)
Між країнами, що розвиваються	Основні напрямки міграційних потоків - це еміграція в Нові індустріальні, нафтовидобувні країни, країни Арабських Еміратів з інших країн, що розвиваються
З промислово розвинених країн в країни, що розвиваються	Порівняно невеликий потік еміграції кваліфікованих кадрів з країн Європи і Північної Америки в країни, що розвиваються

Примітка. Складено автором на основі джерела [29].

Крім економічних чинників міграції робочої сили можна відзначити неекономічні: політико-правові, демографічні, релігійні, національні, культурні, сімейні, екологічні тощо [7]. Як уже зазначалося, діджиталізація є лише одним із основних довгострокових трендів, актуальних для ринку праці. Слід мати на увазі, що тенденції можуть взаємодіяти, тобто можна припустити певні втручання. Довгострокові тенденції можуть мати кумулятивний або навіть протилежний вплив на певні змінні результату. Поєднання цифровізації та глобалізації може ще більше посилити конкуренцію. Менше обмежень на торгівлю та доступність інформації в будь-який момент і в будь-який час може змусити національні економіки ще більше

спеціалізуватися. Також може існувати взаємодія між цифровізацією та демографією, оскільки демографічні зміни та потенційна нестача робочої сили можуть бути компенсовані технологічним прогресом (наприклад, трудозберігаючими машинами).

Цифрові технології, швидше за все, сприятимуть економічному зростанню, але їхній потенційний вплив на зайнятість менш очевидний. У цьому контексті обговорив три сценарії. Досить оптимістичний сценарій – це «країна з молоком і медом», в якій переважно машини забезпечуватимуть безперервний добробут людей у довгостроковій перспективі. Більш песимістичний сценарій – це «суспільство 20/80», у якому лише меншість населення отримуватиме високий дохід і володітиме більшою частиною капіталу.

Сценарії відрізняються щодо розподільних впливів. Робітники, яких замінюють машини, можуть за певних обставин навіть отримати вигоду від нових технологій. Однак це означає, що вони володіють частиною капіталу. Третій сценарій описує фундаментальну структурну зміну, за якої загальний попит на робочу силу не обов'язково може зменшитися, але сильно зміниться в структурі, напр. щодо галузей, професій і завдань. Питання в тому, який із цих сценаріїв може бути реалістичним.

Нові технології замінюють працю, якщо припустити, що більш продуктивні працівники створюють даний рівень виробництва. Наприклад, Ріфкін стверджує, що в довгостроковій перспективі цифрова революція значно скоротить зайнятість, оскільки граничні витрати виробництва вважаються близькими до нуля. Це означає, що навіть низькооплачуваний працівник буде дорожчим, ніж додаткові витрати на використання розумної машини. Однак, цей песимістичний сценарій може стати реальністю лише за умови незмінного рівня виробництва.

Є декілька аргументів, які ставлять під сумнів цей спрощений погляд. Підвищення продуктивності завдяки новим технологіям впливає на процеси, продукцію та ціни. Більш ефективні процеси з більшою ймовірністю призведуть до раціоналізації та скорочення робочих місць, тоді як поява нових продуктів часто пов'язана з новими робочими місцями. Зниження цін у результаті технологічних змін може створити новий попит двома способами. По-перше, можна стверджувати, що через нижчі ціни економічні агенти можуть витратити гроші деінде, що може

спричинити попит в інших сферах економіки. По друге, залежно від конкретної еластичності попиту зниження ціни на певний продукт може мати різні наслідки.

Для інноваційних продуктів і послуг можна очікувати збільшення попиту на робочу силу, тоді як у випадку більш стандартних продуктів очікується навпаки. Загалом ці міркування означають, що вплив технологічних змін на зайнятість може бути як позитивним, так і негативним.

Компанії, які ефективно використовують комп'ютери, замінять конкурентів, не вичерпавши весь потенціал комп'ютерів. Машини можуть замінити роботу чи певні завдання, але натомість можуть з'явитися нові можливості для постраждалих працівників. Потреби людства нескінченні, а отже, продукти та послуги не обмежені у своїй еволюції та інноваціях.

Отже, цифрові технології слід розглядати як перевагу, оскільки вони є важливим джерелом майбутнього підвищення продуктивності. Це зводить нанівець загрозу масового технологічного безробіття через цифровізацію в найближчому майбутньому, а натомість застарівання (технологічних) навичок може бути набагато більш реалістичним.

Можна виділити наступні загрози від цифровізації ринку праці:

- зростання безробіття серед низькокваліфікованих працівників;
- зростання вартості на кваліфіковану робочу силу;
- ризик впливу на рівень інфляції;
- збільшення міграції робочої сили.

Технологічні зміни загалом і цифровізація зокрема, швидше за все, спричинять структурні зміни. Якщо припустити великий вплив цифровізації на технічне оснащення економіки в майбутньому, то можна очікувати значних впливів на структуру зайнятості. Цифровізація може – якщо все вважати рівним – збільшити плінність робочих місць і, таким чином, сприяти ще більш ефективному розподілу праці в економіці. Професії, які використовують нові технології (наприклад, графічні дизайнери), можуть замінити інші професії (наприклад, типографи), оскільки технологія заохочує заміну.

Деякі дослідники припускають, що «доповнюваність капіталу та навичок» або поляризація навичок можуть бути можливими результатами технологічних змін. У випадку взаємодоповнюваності капіталу та навичок попит на висококваліфікованих працівників, які виконують творчі завдання, зростає ще більше, тоді як низькокваліфіковані працівники, на відміну від них, швидше за все втратять роботу («технічні зміни, упереджені навичками»). Навпаки, гіпотеза поляризації (Goos et al) передбачає більше ризиків для працівників із середньою кваліфікацією, припускаючи, що цифрові технології більше загрожують рутинним завданням, які не пов'язані з ручним керуванням, ніж працівники з низьким рівнем кваліфікації, які часто виконують нестандартні завдання вручну («рутинна робота»). -упереджені технологічні зміни”).

Окрім структурних змін, ми також можемо очікувати інших імпульсів цифровізації для майбутнього світу праці. Цифрові технології мають потенціал для гуманізації робочих місць з точки зору ергономіки. Роботи, пов'язані з такими неприємними умовами, як небезпечна або фізично важка робота, можуть дедалі частіше замінюватися новими технологіями. Інтелектуальні машини та вдосконалена робототехніка також можуть допомогти людям із фізичними обмеженнями, дозволяючи їм виконувати набагато ширший спектр робіт і компенсувати очевидні недоліки продуктивності.

Цифрові технології також можуть сприяти більш гнучкому управлінню часом як роботодавців, так і працівників. Мобільна робота на основі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) може досягти абсолютно нових вимірів у кількісному та якісному відношенні. Це означає, що цифровізація має потенціал, щоб запропонувати більше можливостей для участі, і що в цифровому світі працівники, ймовірно, більше контролюють.

Поширення цифрових технологій також може спричинити зміни в характері виконуваної роботи. Завдяки доступності додаткової інформації для всіх сторін у будь-який час суттєво знижуються конкретні транзакційні витрати, зокрема пов'язані з пошуком потенційних партнерів за контрактом. Теорія транзакційних витрат припускає, що фірми існують як альтернативна система механізму ринкових цін, коли

ефективніше виробляти в неринковому середовищі. Для фірм може бути дуже дорого займатися виробництвом, коли їм доводиться наймати та звільняти своїх працівників залежно від ринкових умов. Це також може бути дорогим для працівників, які постійно шукають кращі альтернативи. Однак, якщо альтернативні витрати на пошук контрактного партнера зменшаться через нижчі витрати на пошук, це може мати один важливий наслідок, а саме те, що ринкові операції стануть більш привабливими.

Повертаючись до історії економічної думки, можна легко помітити, що написана в середині Великої депресії відома стаття Джона Мейнарда Кейнса «Економічні можливості для наших онуків» досі важлива завдяки його аналізу рівня життя людей, минулого і майбутнього. Кейнс стверджував, що до промислової революції 1700-х років, з невеликими підйомами та падіннями, на практиці рівень життя залишався простим, якщо на нього не вплинули чума, голод чи війна.

Крім того, Кейнс стверджував, що цей повільний темп прогресу пояснюється двома причинами: відсутністю технічного прогресу та поганим управлінням накопиченням капіталу. Як хороший математик, Джон Мейнард Кейнс дивився в майбутнє з надією: при збільшенні капіталу на два відсотки на рік він стверджував, що капітальна оснащеність світу збільшиться вдвічі за двадцять років і в сім з половиною разів за сто років. Однак, не всі його заяви були оптимістичними; Кейнс також вказував на загрозу технологічного безробіття в майбутньому.

Тим не менш, економічну проблему врешті-решт було вирішено, і прогноз на наступні сто років передбачав підвищення рівня життя в чотири-вісім разів більше, ніж у 1930 році. Його знамениті слова були такими: «Тригодинні зміни або п'ятнадцятигодинний тиждень може надовго відсунути проблему. Трьох годин на день цілком достатньо, щоб задовольнити старого Адама в більшості з нас!». З тих пір люди чекали виконання цього прогнозу, але робочий час не тільки не скоротився, а навіть збільшився. Нині його прогнози здійснилися, але на це є різні причини, такі як автоматизація, технічний прогрес і віртуалізація особистої діяльності через пандемію.

Можем зробити висновки, що цифрова революція вже почалася, але основні наслідки цієї нової ери технологічних змін ще попереду. Таким чином, ми повинні

враховувати численні невизначеності, оскільки ці впливи не обмежуються потенційною втратою чи отриманням робочих місць. Розповсюдження цифрових технологій може суттєво відрізнятись за певними категоріями, такими як галузі чи регіони, і швидкість потенційних змін оцінити непросто. Розвиток може бути як еволюційним, так і частково руйнівним, оскільки певні технології, такі як робототехніка, можуть бути нерозумними з економічної точки зору та не сприйматися людьми. Швидкість також залежить від законодавства, яке потенційно прискорює або сповільнює швидкість інновацій. Для залучених сторін можуть виникнути різні можливості або ризики. Компанії можуть вимагати нових форм гнучкості, а також нових типів навичок. Працівників може зацікавити покращення балансу між роботою та особистим життям, а також безперервне навчання. Тому уряди можуть бути змушені переглянути інституційні режими. Це стосується не лише регулювання товарного ринку, а й трудового законодавства та соціальних стандартів.

Висновки до розділу 1

Задовго до пандемічної кризи робоча сила в усьому світі стикалася з невизначеністю, яка є стандартною для ринків. Однак ступінь, до якого ця невизначеність була сформована швидкими темпами технічного прогресу, є вражаючою. Роботизована автоматизація процесів, дистанційна робота, інформатика, електроніка та комунікації, машинобудування, інформаційні технології, цифровізація державного управління та інші фактори є опорами майбутнього праці.

Деякі автори навіть стверджують, що без роботизованої автоматизації процесів, включеної в технологічні процеси, компанії не зможуть конкурувати на ринку. Таким чином роботи та автоматизовані процеси, особливо ті, що повторюються, породили нову концепцію: роботизована робоча сила. Слід враховувати, що в останнє десятиліття, поряд з автоматизацією, Інтернет і цифрові навички стають все більш важливими, тоді як кореляція між вищими зарплатами і цифровими навичками стає більш очевидною.

Серія емпіричних досліджень показує, що безперервний прогрес у цифрових і роботизованих технологіях з часом призведе до загибелі неавтоматизованої роботи. За оцінками Глобального інституту McKinsey, до 2030 року приблизно в 60% професій принаймні третина складових видів діяльності може бути автоматизована. Перспективи майбутнього, де багато людей не матимуть роботи через автоматизацію, посилюються додатковими публікаціями.

Автоматизація та додаткові цифрові технології можуть виникнути з безробіттям і, навпаки, з нерівністю; ось чому люди бояться того, що принесе майбутнє. Необхідно запровадити соціальну та економічну політику, таку як освіта для нових адаптаційних навичок або, у гіршому сценарії, забезпечення основного доходу.

Незважаючи на цю небезпечну перспективу, процеси автоматизації та цифровізація супроводжуються деякими особливими якостями: вони звільняють людей від повторюваних завдань, забезпечують цілодобову доступність, є зручними та корисними, призводять до усунення ризикованих робіт у небезпечних ситуаціях, усувають неефективність робочого процесу та берег підвищення продуктивності. Усе це наразі є стовпами подальшого зростання, які все ще підтримує економічний мейнстрім.

Вплив цифровізації на ринок праці також можна розглянути з точки зору найму персоналу. Методи найму та відбору стануть набагато досконалішими, оскільки вже існують складні цифрові інструменти для перевірки та тестування кандидатів, формування команди та отримання відгуків про ефективність. Така платформа, що використовується у віртуальному середовищі, може значно скоротити витрати для малих підприємств, які потребують спеціалізованої допомоги, наприклад, для бухгалтерської чи маркетингової допомоги при запуску продукту. Крім того, цифровізація спричиняє зміну стратегій людських ресурсів з іншої точки зору. Замість традиційного навчання та розвитку персоналу всередині організації, компанії зараз набирають кваліфікованих спеціалістів.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ НАСЛІДКІВ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Дослідження сучасних тенденцій цифровізації світового ринку праці в умовах криз та соціально економічних потрясінь

Перш ніж перейти до сучасних тенденцій ринку праці, варто розглянути основні наслідки цифровізації економіки, які вже трансформували модерну працю. Як вже було згадано раніше, розвиток цифрової економіки ознаменовує перехід до четвертої промислової революції, яка носить назву «Індустрія 4.0». Таким чином, з'явилася нова модель праці й зайнятості під назвою «Робота 4.0» або «Праця 4.0». Вона найактивніше розвивається в країнах з передовою економікою, оскільки передбачає не тільки нові можливості, а й ризики.

Нова модель зайнятості «Робота 4.0», поява якої зумовлена переходом до четвертої промислової революції «Індустрія 4.0», пов'язана із втоматизацією й роботизацією та їх наслідками, з якими вже зіткнулися як роботодавці, так і працівники, причому з часом ситуація лише погіршуватиметься, включаючи зростання безробіття, брак висококваліфікованих спеціалістів, непристосованість освіти до швидких змін у вимогах ринку праці. Хоча позитивні наслідки впровадження роботів у робочий процес і підвищення рівня автоматизації виробництва безсумнівні.

Сьогодні формуються нові форми нестандартної праці, які виникли під впливом активного розвитку інноваційних процесів та економічної трансформації у ХХ ст. У зв'язку із цим, існує необхідність формування нових трудових відносин і трудової етики, трансформується природа «робочого місця» та активно впроваджується дистанційна робота в трудову діяльність. Коротко описано сучасні ІТ-інструменти та інтернет-платформи, що використовуються сьогодні на ринку.

Складовою моделі «Праця 4.0» є збільшення частки трудових функцій, які виконуються поза офісом. Компонентами цього феномену є виконання виробничих завдань, не виходячи з дому (телеробота); робота, що виконується в офісах клієнта (сервісні види праці); робота під час коротко- та/або довгострокових службових відряджень.

Можна виділити такі основні тенденції ринку праці, спричинені стрімким розвитком цифрової економіки:

1. Технологічний прогрес, автоматизація і роботизація. Важливо зазначити, що настільки це є перевагою нової економіки, настільки ж і недоліком, адже поруч зі створенням великої кількості нових високо затребуваних професій, зникає значна частина робочих місць, особливо в секторі малокваліфікованої праці, які втратили свою значимість через впровадження інноваційних технологій. З деякими проблемами зіткнувся і сектор висококваліфікованої праці. Через стрімкий розвиток НТП збільшується попит на кваліфікованих співробітників, що володіють навиками та компетенціями, пов'язаними з вирішенням високотехнологічних задач, яких зараз на ринку праці небагато через низку причин, зокрема часткову невідповідність освіти швидко підлаштовуватися під сучасні реалії.

2. Поява нових форм нестандартної зайнятості, які набирають все більшу популярність серед молоді останні кілька років. До нових форм нестандартної праці, що з'явилися на початку ХІХ ст. відносяться: фріланс, телепраця, позикова праця (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу).

3. Формування нових трудових відносин та трудової етики. Необхідність комбінувати працю людей, роботів та штучного інтелекту одночасно в одному робочому процесі вимагає розробки підходів для забезпечення ефективності та високої продуктивності «праці» кожної з трьох вищезгаданих категорій.

4. Трансформація сутності усталеного в суспільстві поняття «робоче місце». Через цифровізацію робочі місця втрачають свою прив'язаність до конкретного фізичного місця, стаючи мобільними. Тут йдеться не тільки про фрілансерів, а й про «стандартних» працівників, що переходять на віддалену роботу. Практика дистанційної роботи активно впроваджується і в Україні протягом останніх 5 років і

позитивно сприймається працівниками. Саме тому щороку на ринку з'являється все більше нових ІТ-інструментів, призначених для контролю таких співробітників. Серед роботодавців найпопулярнішими сервісами є Asana, Slack та Basecamp, які допомагають в управлінні проєктами. Також часто використовуються VR застосунки та Socoso, які дозволяють «зібрати» працівників в одному віртуальному офісному приміщенні, де вони мають можливість інтерактивно взаємодіяти один з одним [5, с. 146].

5. Зростання ролі інтерактивних платформ для реалізації онлайн-зайнятості. До найбільш затребуваних цифрових інструментів онлайн-зайнятості належать Uber, LYFT, TaskRabbit, UpWork та Amazon Mechanical Turk [5, с. 146].

6. Формування нової структури доходу особи. Науковці прогнозують, що найближчим часом персональна інформація кожного, будуть не лише цінністю в очах виробників, а й зовсім перетворяться на товар або валюту, змінюючи тим самим ринок праці й не тільки.

Серед інших тенденції ринку праці виділяють такі: активне використання хмарних технологій та хмарного обчислення, цифровізація особистого простору, перехід до гіг-економіки, розвиток нейротехнологій, біо- та нейроінтерфейсів, демографічні зрушення, стрімка урбанізація тощо.

Зважаючи на все вищесказане, науковці вважають доцільним виділяти окремо такі поняття як «цифровий ринок праці» та «цифрова зайнятість». У доповіді «Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти» цифровий ринок праці визначають як специфічний сегмент глобального ринку праці, на якому формуються дистанційно попит і пропозиція на трудові цифрові послуги, при цьому взаємодія його суб'єктів відбувається винятково з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій.

Цифрова зайнятість характеризується як корисна і доцільна діяльність економічно активного населення за допомогою використання інформаційно-комп'ютерних технологій, результатом якої є інформаційний продукт, а сама діяльність спрямована на задоволення суспільних і особистих потреб і є економічно вигідною як для працівників, так і для роботодавців [4, с. 51].

Свої корективи, як позитивні, так і негативні, до ринку праці внесла і пандемія COVID-19. В аналітичній записці Міжнародної організації праці (МОП) відзначається, що криза викликана пандемією, ймовірно, спричинить довгострокові наслідки в плані робочих місць, підприємств і професійних навичок. Крім того, прогнозований спад економіки може призвести до того, що роботодавцям і працівникам буде набагато важче орієнтуватися на ринку праці, особливо в тих країнах, де цей ринок багато в чому носить неформальних характер [5, с. 147].

Проте, ситуація, яка склалася, довела важливість запровадження та активного розвитку всіх аспектів цифрової економіки. Експерти стверджують, що країни, які ще до початку пандемії були орієнтовані на цифрові технології й мали чітку стратегію переходу на них, змогли швидше та ефективніше пристосуватися й вирішувати всі проблеми, що спричинив спалах COVID-19. Окрім цього, через вимушену необхідність постійно залишатися вдома було розкрито потенціал віддаленої роботи та привернута увага до таких важливих питань як розробка форм і способів організації дистанційної роботи та контролю за її виконанням, а також потреба у вдосконаленні правової бази регулювання таких трудових відносин.

Коли в Китаї почалися реформи ринку праці та заробітної плати, важко було уявити, що ринок праці зміниться так швидко за кілька десятиліть. Однак ця ситуація обмежена з точки зору населення Китаю, середнього віку та частки молодих людей у загальній кількості населення. Наприклад, для забезпечення доходів населення необхідно щорічно створювати близько 10-15 млн. нових робочих місць; якщо тенденція зростання населення збережеться, попит на нові робочі місця може зрости ще більше.

Проте зворотний ефект має поступове зменшення частки молоді у складі населення працездатного віку. Голова Сі Цзіньпін зазначив, що «ми повинні скористатися історичними можливостями, які надає цифрова економіка, щоб збільшити середньо- та довгостроковий потенціал зростання світової економіки». За словами прем'єра Держради Лі Кецяна, постковідний розвиток економіки Китаю вже демонструє позитивні сигнали поживлення: у квітні промислове виробництво в

країні вперше з початку року зросло на 3,9 %. Цього року Китай планує створити понад 9 мільйонів нових робочих місць, а рівень безробіття залишиться на рівні 6%.

Ще одна важлива обмежувальна складова – це рівень цифровізації економіки. Згідно з даними представленими у методології OECD, цифрова економіка Китаю формує близько 6% ВВП країни. Китайські чиновники поставили за мету до 2030 року збільшити частку ВВП, створювану за рахунок цифрової економіки, до 50%². З точки зору цифровізації економіки Китай демонструє середній світовий показник, що додає дискусій щодо вибору шляху розвитку через вільну чи регульовану ринкову економіку.

Вільна ринкова економіка, як відомо, характерна для країн Заходу, тоді як регульована ринкова економіка характерна для країн Сходу. Не визначившись із тим чи іншим шляхом розвитку, країни намагаються по черзі впроваджувати обидві моделі, шукаючи рецепт подолання світової економічної кризи (спричиненої значною мірою пандемією коронавірусу). Вільна ринкова економіка шляхом саморегулювання формує новий економічний порядок через зростання безробіття та зниження ціни робочої сили, що дає надію на створення нових робочих місць та новий виток економічного зростання на основі цифровізації економіки. Інституційно це виражається у створенні та домінуванні на ринку цифрових платформ і екосистем, які можуть значно підвищити ефективність виробничих операцій у ланцюжку створення вартості.

Регульована ринкова економіка – модель якої була реалізована в Китаї в її найбільш повній формі — передбачає посилення участі уряду у створенні нових робочих місць, збільшенні зайнятості та запуску нового економічного зростання через ефективний попит. В обох моделях, центральне місце займає ринок праці, тобто через нього буде здійснено новий виток економічного зростання, щоправда, за рахунок різних інструментів і, відповідно, з різними наслідками для доходів населення та рівень його задоволеності життям. Можна заперечити, що ціни на продукти харчування та комунальні послуги в цих країнах суттєво відрізняються. Ми згодні з цим лише частково, оскільки можливості багатих країн підтримувати бідних вищі, а отже кількість бідних (як в абсолютному, так і у

відсотковому відношенні) значно вища в країнах Сходу, які тільки набирають обертів. в економічному розвитку та наздоганянні багатих високорозвинених країн.

Модель базового доходу може бути використана в багатих країнах як інструмент для регулювання скорочення робочих місць через цифровізацію економіки. Ця модель навряд чи застосовна в країнах Сходу як через значно більшу чисельність населення, так і через брак фінансових ресурсів у державному бюджеті, обтяжений створенням виробничої, транспортної та соціальної інфраструктури. Наявність великої кількості працюючих, працездатних людей, зайнятих у сільському господарстві, також виявилася стримуючим фактором для підвищення продуктивності праці, оскільки навіть цифрові технології в сільському господарстві підвищують її порівняно менше, ніж у промисловості через особливості сільськогосподарського виробництва.

Варто відзначити важливість оцінки рівня цифровізації, що може допомогти визначити проблемні сторони певної країни в даному напрямку та пріоритетні напрямки для покращення. Зокрема, індекс цифрової економіки та суспільства (DESI) узагальнює показники цифрової ефективності Європи та відстежує прогрес країн Європейського Союзу. Звіт був вперше опублікований у 2014 році. Щорічно Європейська комісія аналізує 34 показники з 5 основних категорій, на їх основі публікує звіт про прогрес цифрової трансформації в ЄС. Більша частина даних, що використовуються для аналізу, надходить з обстежень Євростату. В свою чергу, звіти DESI 2021 базуються в основному на даних за 2020 рік і представляють стан цифрової економіки та суспільства в перший рік пандемії. Рейтинг країн Європи за DESI наведено на рисунку (див. Рис. 2.1).

Оскільки попит на працю визначається не кількістю капіталу в цілому, а лише його змінною складовою, цей попит поступово падає зі збільшенням загального капіталу, а не, як передбачалося раніше, зростати пропорційно йому. Він знижується відносно величини загального капіталу, і прискорюється в міру збільшення цієї величини. Проте насправді саме капіталістичне нагромадження постійно виробляє і виробляє у прямій пропорції власної енергії та розміру – відносно надлишкову

популяцію робітників, тобто популяцію, що перевищує достатню потребу у саморозширенні людського капіталу.

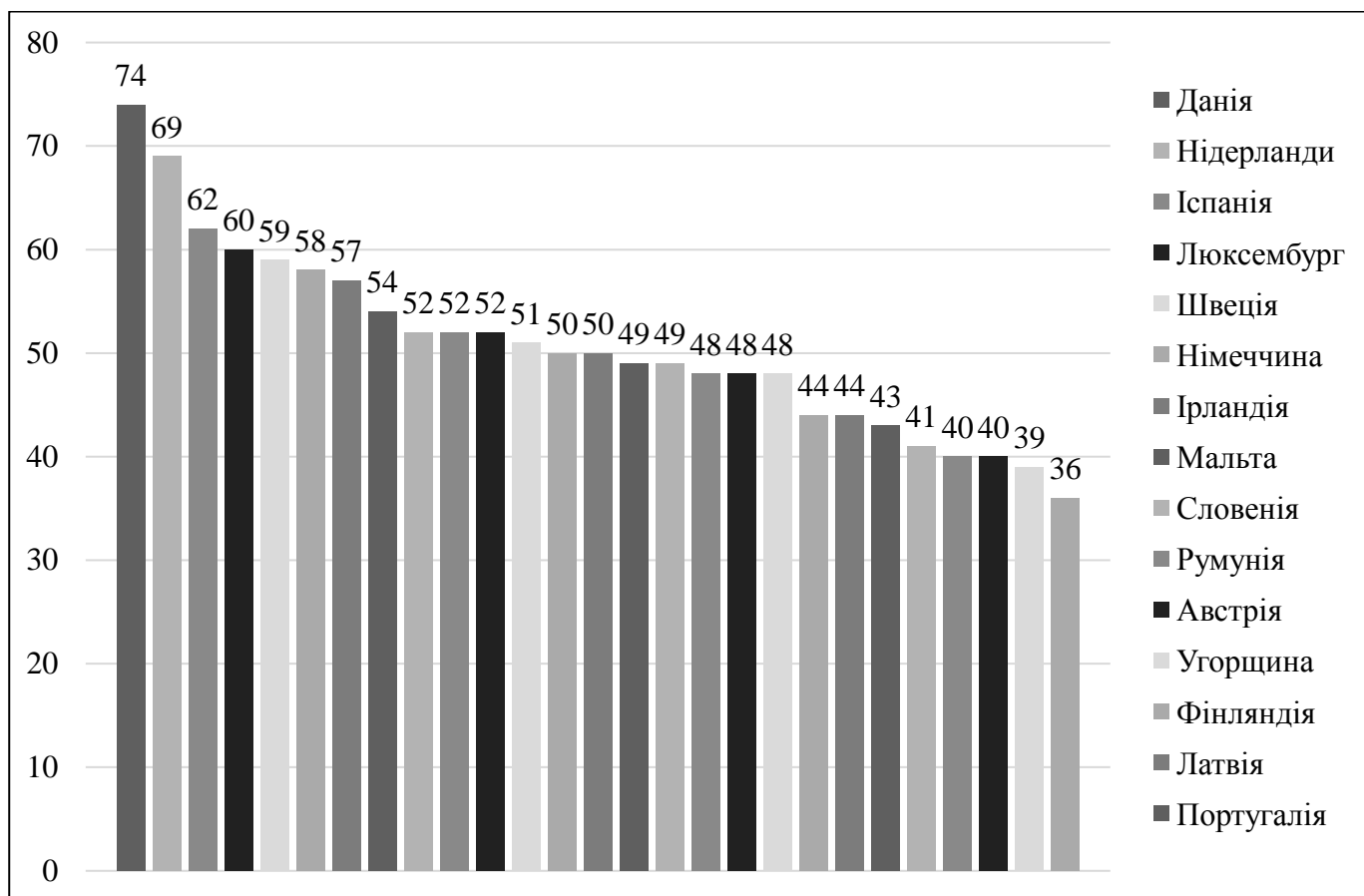


Рис. 2.1. Індекс цифрової економіки та суспільства деяких країн світу у 2021 р.

Примітка. Побудовано автором на основі [8].

Зазначені межі та методологічна основа дозволяють визначити основні тенденції змін на ринку праці у зв'язку з цифровізацією економіки. Таким чином, зростання продуктивності праці у високотехнологічних цифровізованих та/або роботизованих галузях є значно вищим, ніж у галузях, які відстають у цифровізації.

Зростання продуктивності праці супроводжується скороченням змінного капіталу за рахунок вивільнення робочої сили та зниження вартості робочої сили разом із заміною робочих місць роботами. Це впливає на органічну структуру капіталу, оскільки органічний склад капіталу прямо пропорційний постійному капіталу до змінного; можна відзначити, що заміна живої праці капіталом призводить

до збільшення органічного складу. Таким чином, технічний прогрес спричиняє підвищення продуктивності праці та прибутків цифрових платформ і екосистем для роботизованих галузей, але, з іншого боку, спричиняє зростання безробіття та зниження норми прибутку.

Структура економіки в епоху цифрових технологій зазнає навіть більш істотних змін, ніж в епоху глобалізації. Послуги стають основним продуктом праці, поступово витісняючи товари. Пандемія коронавірусу ще більше посилила цю тенденцію; відповідним чином відреагував ринок праці. У той час як робочі місця у сфері матеріального виробництва закривалися, сфера послуг, навпаки, потребувала більше робочої сили: доставка товарів, онлайн-послуги від тренерів, репетиторів, консультантів тощо. Сфери освіти та охорони здоров'я активно вивчають різноманітні методи надання своїх послуг онлайн.

Масштабний технологічний розвиток протягом двадцятого століття задав тон розвитку майбутнього ринку праці двадцять першого століття і розвиватиметься надалі. Наприклад, Третя сільськогосподарська революція збільшить виробництво сільськогосподарської продукції в усьому світі, особливо в країнах, що розвиваються. У цей період буде розроблено багато нових технологій і методів, таких як хімічні добрива та агрохімікати, а також контрольоване водопостачання/зрошення та нові методи вирощування, включаючи механізацію. За цим послідувала науково-технічна революція (приблизно 1940-1970 рр.). Згодом за цим послідувала цифрова/інформаційна та телекомунікаційна революція, також відома як «Третя промислова революція» (приблизно 1975–2010).

Ці епохи принесли не лише технологічний прогрес, який мав на меті покращити повсякденне життя людей, але й докорінно змінили економіку суспільства та спосіб функціонування ринку праці. Наприклад, бюрократія почала розширюватися, а промисловість почала розвивати діяльність із генерування інформації, зокрема так звані функції «Дослідження та розробки» (R&D). Крім того, інформація стала фактором виробництва майже так само, як і у випадку капіталу, праці, власності, економіки тощо, а також стала «товаром», тобто продуктом/послугою, яку клієнти

готові придбати на відкритий ринок. Оскільки інформація набуває «споживчої вартості» та «мінової вартості», вона також є мережею.

За межами «Третьої промислової революції» настає «Інформаційна ера» або «Четверта промислова революція», також відома як «Індустрія 4.0» (приблизно з 2010-х років і дотепер). Важливими для цієї епохи є нові технологічні прориви та розробки в таких сферах, як робототехніка, штучний інтелект (AI), нанотехнології, автономні транспортні засоби, біотехнології, Інтернет речей (ШІ, IoT), смартфони, блокчейн і 3D-друк тощо. «Інформаційний вік» істотно відрізняється від технологічних епох, оскільки попередні епохи в основному характеризувались прогресом у різних типах технологій.

Що стосується «інформаційної ери», то її основні досягнення полягають не стільки в появі нових технологій як таких, скільки в нових засобах комунікації та підключення. Зокрема, ці нові форми комунікаційних технологій дозволяють мільярдам людей у всьому світі підключатися через Інтернет, різко підвищуючи ефективність бізнесу та організацій, одночасно сприяючи кращому управлінню активами завдяки покращеному доступу до інформації.

Природно, що в різних країнах світу можуть виникнути інші варіації. Цікаво, що в той час як канадське визначення наголошує на складності системи в допомозі людям у роботі, європейське визначення робить більший акцент на розумному та автономному дизайні та поведінці системи.

Таким чином, європейське визначення штучного інтелекту пояснює можливість еволюції поведінки штучного інтелекту відповідно до технологічного прогресу. Тобто штучний інтелект не є «фіксованою конструкцією», і з цією метою це визначення краще охоплює актуальність ШІ.

У цьому контексті доцільно також згадати терміни «оцифрування», «оцифрування» та «цифрова трансформація», оскільки вони стали часто використовуваними «гудними словами» у багатьох різних бізнесах. Однак, іноді ці термінології помилково використовуються як взаємозамінні. Перший термін, «оцифрування», передбачає перетворення аналогового матеріалу (наприклад, зображень, відео та/або тексту тощо) у цифровий формат. Інший термін,

«оцифрування», відноситься до процесу, в якому використання цифрових/комп'ютерних технологій (також мобільних додатків) приймається, альтернативно, посилюється актором.

Найчастіше цифрова технологія впроваджується з наміром створити комунікаційну інфраструктуру, яка з'єднає різні дії різних процесів актора. «Цифрова трансформація», з іншого боку, є значно ширшим терміном, який означає керувану клієнтом стратегічну трансформацію бізнесу, що вимагає далекосяжних і наскрізних організаційних змін на додаток до впровадження цифрових технологій. Завдяки своєму масштабу цифрова трансформація насправді полягає не в реалізації одного проекту, а скоріше в цілої серії різних проектів, що фактично змушує організацію краще справлятися зі змінами в цілому.

Таким чином, цифрова трансформація сама по собі, по суті, робить організаційні зміни основною компетенцією, оскільки підприємство прагне стати наскрізно орієнтованим на клієнта. З цієї причини «оцифрування» та «цифрова трансформація» є двома найбільш корисними/значущими термінами для пояснення змін і впливу цифрових технологій на суспільство в цілому. Тобто інтелектуальні алгоритми полегшують наші повсякденні завдання, і в багатьох випадках майже неможливо уявити, як ми могли б обійтися без них.

Велика частина світової робочої сили заробляє на життя в неформальній економіці. За оцінками МОП, понад 60 % працівників зайняті в неформальному секторі. Неформальна економіка стосується всієї економічної діяльності працівників та економічних одиниць, яка не охоплена або недостатньо охоплена офіційними домовленостями, і не включає незаконну діяльність.

Форми неформальної зайнятості включають незареєстровані підприємства, зареєстровані підприємства, які виконують частину своєї роботи на незадекларованій основі, неофіційну самозайнятість, незареєстровану зайнятість, незадекларовану зайнятість і залежну самозайнятість. Масштаби неформальної економіки викликають занепокоєння через її негативний вплив на права працівників, розвиток сталого підприємства, навколишнє середовище та державні доходи.

Враховуючи масштаби та виклики, пов'язані з неформальною економікою, існує нагальна потреба здійснити перехід до формалізації за допомогою інтегрованих підходів, які можуть принести більш надійні результати. Електронна формалізація з потенціалом використання нового технологічного прогресу для досягнення гідної праці та сталого розвитку стає новим рішенням.

«Електронна формалізація» означає застосування нових технологій у громадських ініціативах, програмах і політиках для полегшення переходу до формальності. Вважається, що ініціативи щодо електронних формальностей потенційно можуть спростити перехід до формалізації, таким чином забезпечуючи працівникам доступ до гідної праці.

Було досягнуто значного прогресу в застосуванні інструментів електронної формалізації в країнах з високим рівнем доходу (часто згадується приклад Естонії). Багато країн із середнім і низьким рівнем доходу, такі як Камбоджа, Китай і Філіппіни, прийняли ініціативи електронної формалізації. Важливим першим кроком є розвиток електронного урядування, щоб покращити стосунки між людьми та урядом і ефективніше надавати державні послуги.

За визначенням, електронний уряд – це використання ІКТ для покращення діяльності організацій державного сектору. Стратегії електронного урядування часто пов'язані з ширшими національними рамками розвитку, які неявно підтримують формалізацію. У Європі було прийнято План дій електронного уряду на 2016-2020 роки, щоб прискорити цифрову трансформацію урядів. У 2020 році була запроваджена нова цифрова стратегія для розширення доступних і орієнтованих на людину цифрових державних послуг і адміністрування для європейських громадян і підприємств.

Стратегії електронного уряду включають застосування передових технологій у державних службах зайнятості. Використання інформаційних і цифрових технологій сприяло більш персоналізованим послугам і точному підбору робочих місць. Це також включає надання державної підтримки, яка забезпечується віддалено та більш скоординовано під час пандемії COVID-19.

Спираючись на послуги електронного урядування, європейські країни прийняли чотири типи електронних ініціатив для вирішення проблеми переходу до формальності:

- 1) використання таких заходів, як розробка реєстрів працівників і підприємств і вдосконалення інструментів аналізу даних для підвищення шансів виявлення;
- 2) створення нових систем санкцій для полегшення формалізації;
- 3) надання різноманітних стимулів з боку пропозиції та попиту для покращення простоти та переваг офіційної діяльності;
- 4) підвищення обізнаності за допомогою різних засобів, таких як електронні повідомлення про консультативні перевірки.

В Азіатсько-Тихоокеанському регіоні конкретні політичні заходи, спрямовані на перехід до формалізації шляхом все більшого впровадження та інтеграції технологій, охоплюють чотири широкі сфери: продуктивність, регулювання, стимули та правозастосування.

В Естонії, «найрозвиненішому цифровому суспільстві у світі», приблизно 98 % податкових декларацій заповнюється онлайн і за лічені хвилини, а 98 % компаній реєструються онлайн. Ці підприємства можуть подавати річний звіт та оновлювати дані через Реєстр електронного бізнесу.

Слід зазначити, що пандемія COVID-19 пришвидшила електронну формалізацію та впровадження інноваційних, інформаційно інтенсивних і заснованих на підключенні ініціатив для подолання неформальної економіки, таких як виплата готівкових платежів, інформація про здоров'я та безпеку та заходи підтримки стимулів.

Проте, електронна формалізація стикається з багатьма проблемами, особливо в країнах, що розвиваються. Невідповідна фізична інфраструктура, така як відсутність передових технологій і неадекватне електропостачання, може перешкоджати процесу електронної формалізації. Існує також потреба в сильних цифрових екосистемах і віртуальній інфраструктурі, такій як системи цифрової ідентифікації.

Однак, за оцінками, один мільярд людей не мають базових облікових даних, більшість з яких проживають у країнах Африки на південь від Сахари та Південної

Азії. Крім того, нездатність обробляти великі дані в цінну інформацію, непереборний цифровий розрив усередині країни та брак цифрових навичок серед населення перешкоджають процесу електронної формалізації в багатьох країнах, що розвиваються. Наприклад, цифровий розрив між людьми, нерівний доступ до веб-сервісів і фрагментарний прогрес цифровізації створюють значні проблеми для сталого та ефективного надання державних служб зайнятості, особливо в країнах з низьким і середнім доходом.

Щоб розкрити потенціал технологій, які підтримують перехід до формалізації, необхідні комплексні багатополітичні підходи, включаючи універсальний доступ до Інтернету та цифрових інструментів, сприяння цифровим навичкам, посилення механізмів соціального захисту, підтримку фінансової доступності та покращення бізнес-середовища.

Для виявлення зв'язку між факторами, що впливають на показник «U» – використання комп'ютера та Інтернету працівниками в організаціях з рівнем зайнятості 10 і більше осіб (усі підприємства, без фінансового сектору, відсоток від загальної зайнятості), було проведено спеціальний регресійний аналіз. Як фактор впливу було обрано показник кількості осіб віком від 20 до 64 років, зайнятих неповний робочий день (сукупний % від загальної зайнятості). У результаті було встановлено, що коефіцієнт детермінації дорівнює $R^2 = 0,72 = 0,49$.

Для аналізу кореляції відхилень використано підхід Дарбіна-Ватсона: кількість людей з підприємницькою освітою у сфері інформаційно-комунікаційних технологій у країнах Європейського Союзу з року в рік зростає. З 2012 по 2021 рік таке зростання склало майже 25%. Більш детально динаміку зміни кількості осіб з освітою у сфері інформаційно-комунікаційних технологій наведено нижче у таблиці (див. Табл. 2.1).

З даних таблиці 2.1 випливає, що серед країн Європейського Союзу найбільша частка осіб з підприємницькою освітою у сфері інформаційно-комунікаційних технологій зосереджена в Німеччині – 16,7%, в Іспанії – 13,3%, у Польщі – 11%, у Великобританії – 10,9%, у Франції – 10,5%, в Італії – 5,7%, у Нідерландах – 4,1%, у Греції – 2,5%, у Швейцарії – 2,7%, в Угорщині – 2,7%, у Румунії – 2,3%, у Чехії – 2,2%, у Португалії – 2,2%, у Фінляндії – 2,1%, у Швеції – 2%, у Бельгії – 1,9%.

Кількість працівників з освітою в галузі інформаційно-комунікаційних технологій
у країнах ЄС, (тис. осіб)

Країни	Роки									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Німеччина	335.9	339.8	410.8	399.2	412.8	437.1	471.6	494.8	521.2	509.8
Іспанія	325.3	303.9	318.4	316.5	300.8	355.6	269	404.6	377.8	406.9
Польща	262	253	258.5	281.3	297.1	323.6	328.3	335.6	328.9	336.8
Велика Британія	428.6	427	356.4	331.8	324.7	299.5	341.3	379.8	340.9	334.3
Франція	238.2	245.1	259.9	237.7	274.9	273.4	288.8	283.7	301.3	321.7
Італія	195.9	179	171.6	184.7	176.1	179.2	168.4	154.5	161.8	173.0
Нідерланди	89.3	95.8	98.1	94.2	112.3	132.9	136.3	116.7	111	124.6
Швейцарія	53.4	56.5	62.6	69.4	76.2	73.7	76.1	74.6	71.3	81.9
Угорщина	55.7	61.4	63.5	71.8	72.7	82.2	79.7	84.5	70.5	81.6
Греція	75.4	76.8	71.4	66	71.8	72.7	71.1	75.4	76.4	77.1
Румунія	94.5	83.3	78.5	79.5	84	63.1	69.5	67.9	68.0	71.4
Чехія	20.4	24.4	34.8	32.1	40.9	50.1	57.9	68.2	54.8	68.0
Португалія	60.6	59.6	39	47.7	51.9	56.5	59.7	60.8	55.4	65.9
Швеція	39	42.2	44.6	45.3	47.4	48.7	52.9	55.8	60.2	60.5
Бельгія	52.1	57.2	55.3	48.8	51.8	56.4	53.4	61	55.2	58.3
ЄС	2451.3	2432.7	2455.6	2431.3	2530	2673.4	2703.2	2936.7	2915.0	3053.6

Джерело: Офіційний сайт Європейської комісії.

Кореляційно-регресійний аналіз показав, що в досліджуваній ситуації 49% загальної мінливості Y (використання комп'ютерів та Інтернету працівниками в організаціях із рівнем зайнятості 10 і більше осіб (усі підприємства, без фінансового сектору) , відсоток до загальної зайнятості) пояснюється зміною показника X (кількість осіб віком від 20 до 64 років, зайнятих неповний робочий день (усього%)). Також встановлено, що параметри моделі є статистично значущими. Можлива економічна інтерпретація параметрів моделі – збільшення X на 1 одиницю. реверс. призводить до збільшення Y в середньому на 0,922 од. Отримані оцінки рівняння регресії дають можливість використовувати його для прогнозування. При $x = 16$ Y буде в діапазоні від 32,89 до 74,68 одиниць ізм. і з імовірністю 95% не вийде за ці межі.

Таким чином, існує прямий зв'язок між використанням комп'ютерів та Інтернету працівниками в організаціях з рівнем зайнятості 10 і більше осіб і відсотком осіб у віці від 20 до 64 років, які працюють неповний робочий день. Решта 51% пов'язані з іншими факторами.

Динаміку зміни рівня зайнятості населення в різних галузях економіки в країнах Європейського Союзу та розглянемо на рисунку 2.1:

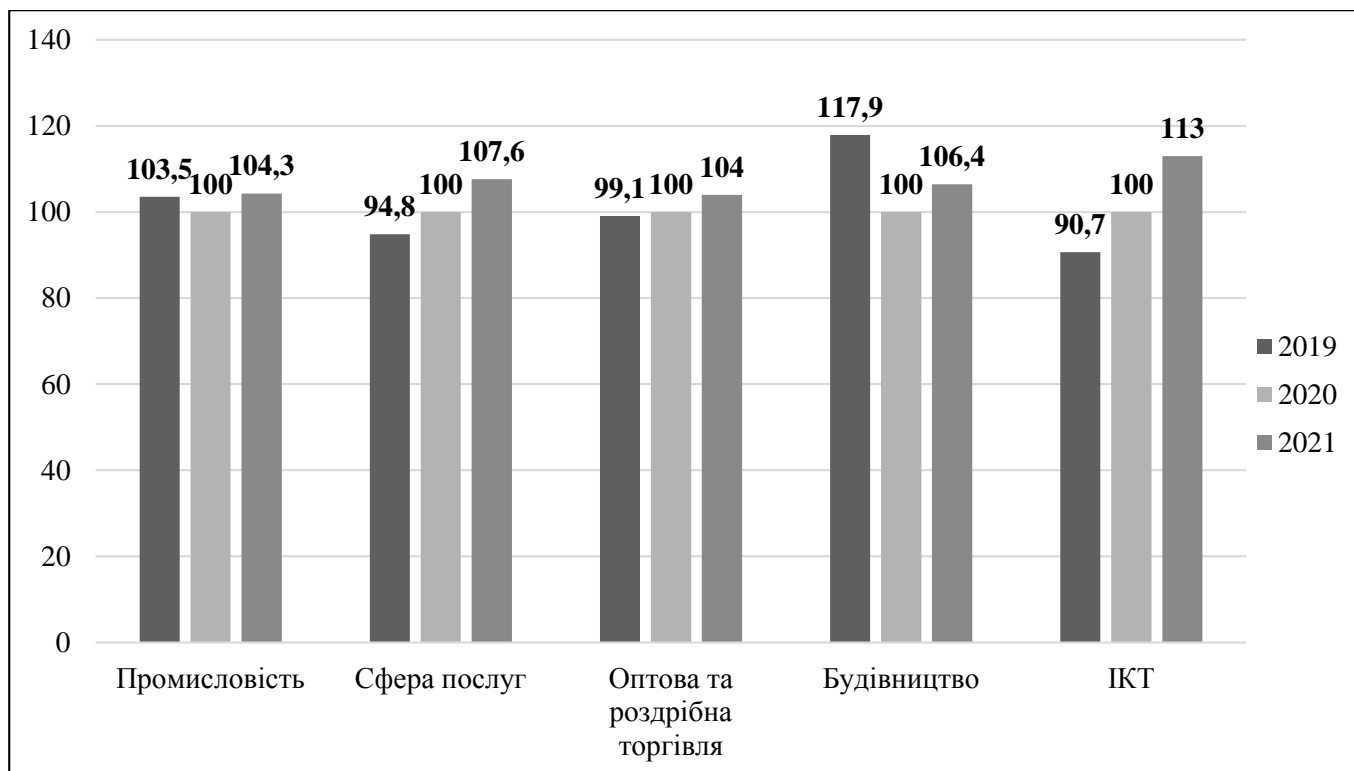


Рис.2.2 Рівень зайнятості в різних секторах економіки в країнах Європейського Союзу у 2019-2021 рр., (%).

Примітка. Побудовано автором за даними офіційного сайту Європейської комісії.

У 2019 році в промисловості країн Європейського Союзу було зайнято 103,5% осіб, у 2021 році значення цього показника зросло до 104,3%. Так, фактичний приріст зайнятих у промисловості був незначним і становив 0,8 в.п. Частка зайнятих у сфері послуг країн ЄС у 2019 році дорівнювала 94,8% у 2019 році, а до 2021 року значення цього показника зросло до 107,6%, тобто збільшилось на 12,8 в.п. Частка зайнятих в оптовій та роздрібній торгівлі країн ЄС у 2019 році становила 99,1%, у 2021 році вона

стала 104%, тобто зросла на 4,9 в.п. У будівельному секторі країн ЄС рівень зайнятості у 2019 р. становив 117,9%, у 2021 р. – 106,4%, тобто у 2021 р. зниження до рівня 2019 р. становило 11,5 в.п.

Важливо зазначити, що в промисловості ЄС темпи зростання зайнятості були найменшими серед інших галузей економіки і становили лише 0,8 відсоткового пункту за аналізований період. Ринок будівельного сектору перебуває в кризовому стані, рівень зайнятості за період з 2019 по 2021 роки знизився на 11,5 п.п.

В Європейському Союзі зростання зайнятості спостерігалось в сфері послуг, торгівлі та інформаційно-комунікаційних технологіях, а спад – у будівельному секторі економіки. Так, у країнах Європейського Союзу, завдяки цифровізації економіки, зростанню рівня та якості життя населення, припливу значної кількості туристів до країн Європейського Союзу, ми чітко спостерігаємо збільшення зайнятості у сфері послуг (на 12,8 в.п.) та інформаційно-комунікаційних технологій (на 22,3 в.п.). можна припустити, що ця тенденція буде спостерігатися й надалі.

Отже, цифрова трансформація економіки впливає на комп'ютеризацію та автоматизацію виробництва, сферу надання послуг та приватний бізнес. Природа ринку праці починає кардинально змінюватися: він стає віртуальним. В подальшому робітники і роботодавці зустрічатимуться здебільшого на певних інтернет-платформах, де розміщуватиметься замовлення, обиратиметься його виконавець та проводитиметься оплата за роботу. Трансформації зазнає не тільки ринок праці в загальному, а й взагалі саме уявлення про зайнятість працівника. Вже зараз вона залежить від уміння індивіда пристосовуватися до змінних умов праці і в подальшому ця тенденція тільки посилюватиметься. Кожен робітник повинен буде перманентно стежити за рівнем своєї затребуваності на ринку, постійно вдосконалювати свої професійні навички та вміння, здобуваючи компетенції не тільки в своїй спеціальності, а й в інших, особливо в тих, що пов'язані з ІТ-сферою. В усьому цивілізованому світі рівень і якість життя людей зростає, тому сфера застосування підприємницької освіти з використанням цифрових технологій багатогранна. Люди хочуть жити краще, споживати якісні послуги та подорожувати. Цифровізація також охоплює такий важливий сектор економіки, як індустрія нерухомості. Завдяки

цифровізації відбувається перехід від традиційної економіки до біоекономіки. Іншим поширеним використанням цифровізації є автомобільна промисловість, а також транспортний ринок. У системі транспортних онлайн-сервісів спостерігається збільшення швидкості та обсягів обробки інформації; спрощення статистичного обліку в онлайн-сервісах (таксі онлайн), можливість збору даних у режимі реального часу дозволяє прискорити аналіз інформації та полегшує прийняття управлінських рішень.

2.2. Оцінка стану, структури та динаміки розвитку світового ринку праці в умовах глобальної діджиталізації

Діджиталізація проникає практично в усі сфери життя суспільства: у підприємницькій освіті, у туризмі та сфері послуг, в автомобільній промисловості, транспортній системі, у сфері послуг, у тому числі державних, вона сприяє розвитку інновацій, підвищенню продуктивності праці, науково-технічному прогресу та збільшення конкурентних переваг, імпорту технологій, розвиток сільського господарства, розкриття людського капіталу, особливо для людей з обмеженими можливостями та багато іншого.

В умовах цифрової економіки основними конкурентними перевагами підприємницької освіти є не лише компетенції працівників, а й наявність економічних можливостей для впровадження інноваційних рішень, підвищення рівня інформатизації, комп'ютеризації та ін. В останні роки багато західних країн зіткнулися з серйозними проблемами ринку праці, і в багатьох з цих країн рівень безробіття значно вищий, ніж десять років тому. Крім того, ці країни стикаються з кількома структурними проблемами ринку праці. Компанії часто повідомляють про труднощі із заповненням вакансій, які вимагають працівників з вузькоспеціалізованими навичками.

Для осіб, які належать до «твердого ядра» безробітних, знайти роботу стало досить важко. І є працівники, яких якість поточної зайнятості не цілком задовольняє ні з точки зору стабільності, ні з точки зору рівня заробітної плати. Такі структурні

проблеми ринку праці більшою чи меншою мірою можна знайти в усіх західних країнах. Ці проблеми частково пов'язані з особливостями ринку праці в країні, оскільки вони можуть або уповільнити відновлення ринку праці, або перешкодити подальшим покращенням. Технологічний прогрес має все більший і більший вплив на розмір і структуру попиту на роботу в сучасному світі, а збільшення автоматизації є другим за важливістю стратегічним пріоритетом (36% компаній планують збільшити автоматизацію протягом наступних 12 місяців за рахунок використання хмарних обчислень, а 13% шляхом інвестування в RPA-RoboticProcessAutomation).

Автоматизація праці є відповіддю на зростання вартості робочої сили в країнах, що розвиваються, і старіння населення в розвинених. Машини та роботи здатні виконувати надзвичайно складні завдання, що призводить до витіснення висококваліфікованих працівників з ринку. Прогнози НАYS і McKinsey доводять, що майже половина (47%) існуючих робочих місць обов'язково буде замінено машинами протягом наступних 25 років. Крім того, за оцінками, приблизно 57% робочих місць піддаються ризику автоматизації у високотехнологічних країнах. розвинених країн, тоді як на ринку ЄС – 54% (див. Рис. 2.3):

У всьому світі майже 5% робочих місць повністю зникнуть через автоматизацію. Темпи змін у розвинених країнах будуть повільнішими, але кінцевий ефект буде набагато гіршим для ринку – 85% професій можна автоматизувати. Відповідно до звіту Gumtree, роботи, які найбільш сприйнятливі до автоматизації, - це прості офісні роботи, що вимагають низької або середньої кваліфікації, пов'язані з рутинною повторюваною діяльністю.

Висококваліфіковані роботи піддаються найменшому ризику автоматизації, оскільки їх виконання базується на таких навичках і здібностях, як оригінальність, креативність, соціальний інтелект і здатність до нестандартних дій. Подібним чином дослідження С.ВFrey і М. Osborne доводять, що 90% творчих робочих місць не піддаються ризику автоматизації. Втрата роботи в результаті автоматизації визначається в літературі як «технологічне безробіття», але слід зазначити, що нові технологічні досягнення не здатні повністю замінити працю людини. Дослідження, проведені Е. Моретті і М. Гуз, показують, що кожне нове робоче місце в секторі

високих технологій призводить до створення близько п'яти нових робочих місць, що доповнюють один одного.

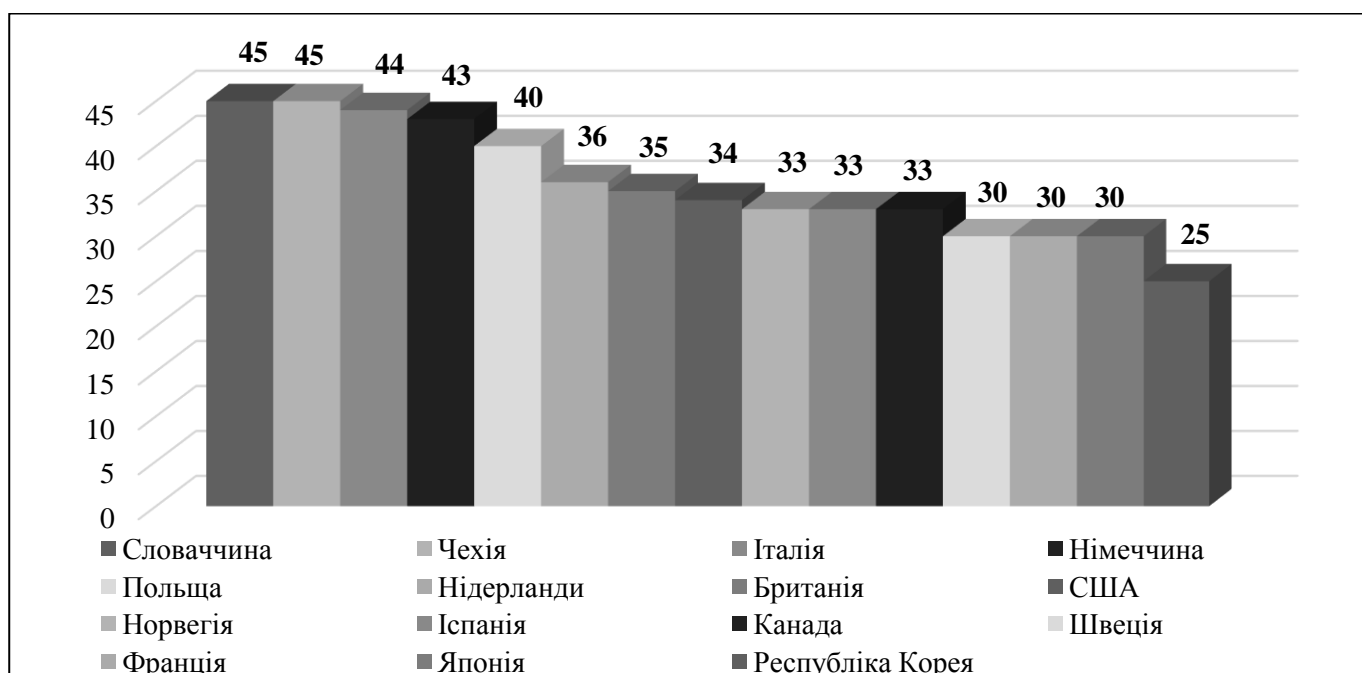


Рис. 2.3. Частка робочих місць, що знаходяться під загрозою зникнення внаслідок автоматизації у деяких країнах світу (%).

Примітка. Побудовано автором за даними офіційного сайту Європейської комісії.

Суспільства та економіки перейшли від індустріальної ери до інформаційної. Мірою розвитку цифрової економіки та інформаційного суспільства є три індекси: Індекс мережевої готовності (NRI), Індекс цифрової еволюції (DEI), Індекс цифрової економіки та суспільства (DESI). Цифрова інформація відіграє все більшу роль як у професійному, так і в приватному житті людини.

У 2021 році індекс цифрової залученості (Індекс цифрового суспільства) склав 45% у всьому світі. Поширення мобільних технологій сприяє самостійному пошуку корисної інформації, а також налагодженню та розвитку професійних та особистих стосунків. Сайти соціальних мереж, відеоблоги, спеціалізовані платформи електронного навчання, однорангові комунікатори роблять великий внесок у соціальне навчання, розбудовуючи соціальний капітал, пов'язаний зі структурою мережі. На цьому тлі «культура зв'язку» є новим явищем, яке підкреслює

необхідність постійного підключення до Інтернету, щоб мати можливість виконувати обов'язки, задовольняти соціальні потреби, шукати інформацію та розвивати компетенції. Зростання інтенсивності використання Інтернету майже на 900 % (з 400 мільйонів у 2000 році до 3,5 мільярдів користувачів) справляє безпрецедентний вплив на економіку та суспільства в усьому світі. Середньостатистичний користувач в 2022 році буде генерувати в мережі 200-300 контактів щодня завдяки різним каналам, що забезпечують безперервне підключення до Інтернету.

З'явиться «сенсорна економіка», заснована на пристроях, які знають оточення та місцезнаходження, розпізнають послуги та комунікаційні потреби. Постійний зв'язок із роботою за допомогою смартфона стане нормою. Як наслідок, межа між приватним життям і роботою буде розмита, гігієна праці та здатність розслабитися впадуть, а натомість з'являться втома, виснаження та залежність. Наприклад, в Китаї за останні роки було створено 300 «таборів цифрової залежності», щоб допомогти вирішити проблему, яка, за оцінками, стосується 24 мільйонів молодих людей. Проте люди загалом песимістично налаштовані щодо майбутніх перспектив роботи в цифровій економіці. Прогноз щодо майбутньої зайнятості є особливо песимістичним: лише 18% населення вважають, що нові цифрові технології, такі як штучний інтелект і робототехніка, створять робочі місця протягом наступних 5-10 років.

Ще одна тенденція, що розвивається у всьому світі – це корпоративна соціальна відповідальність (КСВ), яка підкреслює нефінансовий вплив компанії на суспільство. Концепція сталого розвитку, яка передбачає співпрацю між урядами, бізнес-структурами та неурядовими організаціями в багатьох сферах глобального ринку праці, набуває все більшого значення.

Вирішення вищезазначених проблем вимагає переосмислення кадрових практик і політики, а також орієнтації на сталий HRM, який сприяє балансу між роботою та особистим життям. Необхідність впровадження вищезазначених концепцій є результатом потреб і сприйняття сучасних учасників ринку праці. Існує потреба у створенні належного робочого простору, який узгоджується з біологічним ритмом і природним середовищем індивіда (так звана біофілія), що дозволяє будувати міжособистісні стосунки та відповідає різним очікуванням працівників на врах.

Позитивно організований робочий простір сприяє продуктивності, творчості та позитивно впливає на здоров'я людини.

Розглянуті вище тенденції мають велике значення для світового ринку праці, впливаючи на зникнення деяких робочих місць і появу нових, змушуючи навчальні заклади адаптувати навчальні плани до вимог ринку праці, визначаючи необхідні знання та навички, створюючи пропозицію робочої сили. Дефіцит висококваліфікованих спеціалістів із міжнародним та міжкультурним досвідом став великою проблемою для міжнародних компаній протягом останніх двох десятиліть. 30% досліджуваних компаній стверджують, що основною причиною переведення менеджерів до закордонних дочірніх компаній є заповнення прогалини в компетенції в країні перебування.

Дослідження, проведене у Великій Британії, показало, що 82% компаній мали проблеми з пошуком відповідних співробітників, а за даними Корпоративної виконавчої ради, 62% менеджерів з персоналу стурбовані нестачею кваліфікованих працівників у своїх компаніях. Крім того, останні кілька випусків звітів RES показують, що пропозиція міжнародних спеціалістів зменшується. Група Manpower зазначає, що 40% роботодавців відчувають труднощі з наймом робочої сили – це найбільше зростання з 2015 року (рис. 2.4):

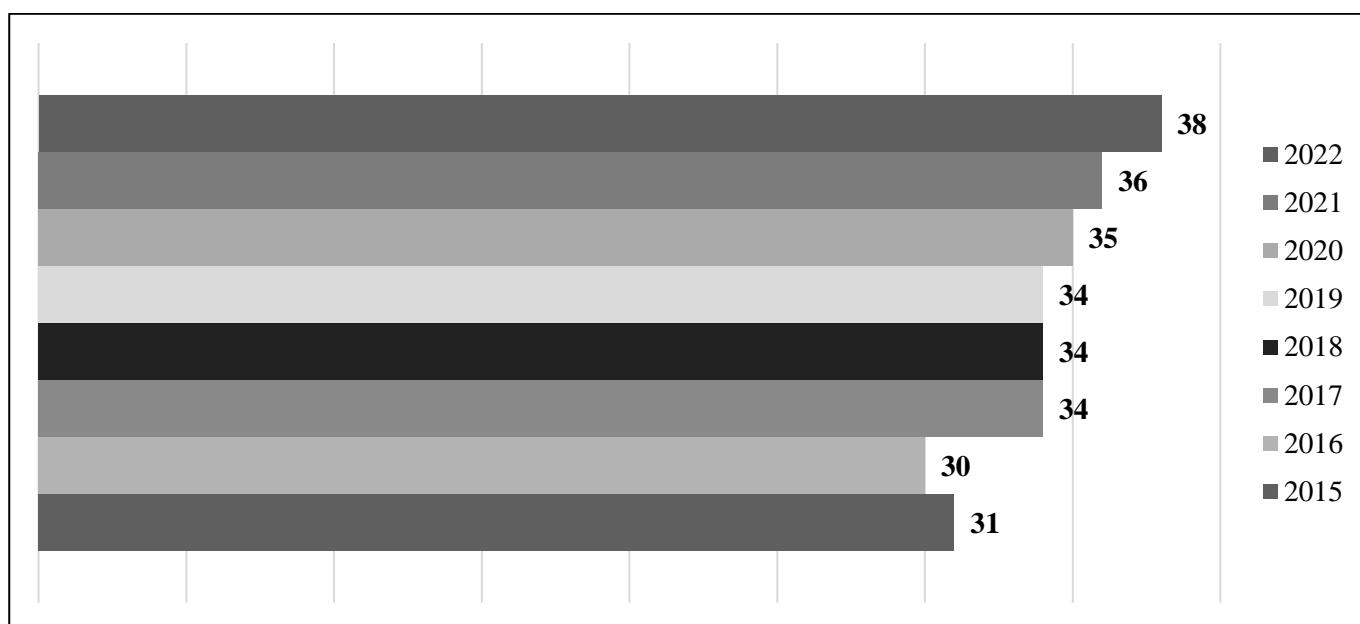


Рис. 2.4. Ступінь дефіцитц персоналу у світі у 2015-2021 рр., (%).

Примітка. Побудовано автором на основі даних Manpower.

Найбільш постраждалою країною в усьому світі є Японія, де ситуація додатково ускладнюється старінням суспільства та низьким рівнем безробіття. Далі в рейтингу йдуть: Тайвань (73%), Румунія (72%), Гонконг (68%), Болгарія (62%), Аргентина, Греція (59%). Зараз у світі налічується 274 мільйони міжнародних мігрантів, 74% з яких знаходяться у працездатному віці. Крім того, роботодавці кажуть, що їм найбільше важко заповнити посади висококваліфікованими, обізнаними та досвідченими працівниками (табл. 2.2):

Таблиця 2.2

Рейтинг професій і посад, дефіцит яких спостерігається в Європі та світі

Місце у рейтингу	Європа	Світ
1.	Кваліфіковані робітники	Кваліфіковані робітники
2.	Інженери	Торгові представники
3.	Торгові представники	Інженери
4.	Водії	Робітники технічних спеціальностей
5.	Топ/старші менеджери	Водії
6.	Робітники технічних спеціальностей	Топ/старші менеджери
7.	Облік і фінанси	Облік і фінанси
8.	ІТ-спеціалісти	Офісна підтримка
9.	Офісна підтримка	ІТ-спеціалісти
10.	Некваліфіковані робітники	Оператори виробництва та верстати

Джерело: ManpowerGroup.

У світовому та європейському масштабі надзвичайно важко найняти кваліфікованих працівників, тобто механіків, електриків, сантехніків, зварювальників, столярів, кухарів, друкарів, мулярів, різаків по дереву, монтажників. Інженерів також мало у світі. Результати дослідження Manpower показують, що знаючих претендентів із затребуваними технічними навичками все важче знайти (так вважають 34% респондентів). П'ята частина (22%) менеджерів з підбору персоналу вважають, що основною причиною нестачі робочої сили є брак досвіду, а 17%

вказують на відсутність навичок спілкування зокрема, ентузіазму, мотивації або бажання вчитися.

Отже, труднощі із заповненням посад є наслідком браку відповідних претендентів на ринку (за даними 49% досліджуваних компаній). Крім того, лише 38% роботодавців вважають, що їхні компанії мають достатньо ресурсів компетенції для досягнення поточних бізнес-цілей і підвищення конкурентоспроможності. Більше половини з них вважають, що компетентність їхньої робочої сили лише частково відповідає вимогам компанії. Звіт TalentforEurope показує, що дефіцит талантів особливо гострий у сфері високих технологій. Країни ЄС повідомили про нестачу близько 270 000 ІТ-спеціалістів, а прогнози на 2023 рік показують, що попит на таких фахівців зросте вдвічі. Динамічний розвиток цифрових технологій, автоматизації та роботизації виявив дефіцит кваліфікованих працівників, тобто високотехнологічних лідерів. Дослідники підкреслюють, що компанії не зможуть максимально використати високотехнологічний потенціал, якщо не вжити заходів для підвищення кваліфікації та компетенції співробітників для вирішення цього виклику. Крім знань і навичок у сфері цифрових технологій, важливо розвивати міждисциплінарні навички, що доповнюють і підвищують ІТ-компетентність, такі як: креативне мислення, емоційний інтелект, лідерство, стратегічне мислення, прийняття рішень.

2.3. Особливості асиметрії розвитку національних ринків праці в контексті переходу до цифрової економіки

Конкуруючі концепції великої, незахищеної чи «неформальної» робочої сили в країнах, що розвиваються, сильно відрізняються за своїми наслідками для реформ ринку праці, які вважаються необхідними для доповнення до інших заходів лібералізації, а також за питаннями «чесної» конкуренції в міжнародній торгівлі. Традиційна точка зору розглядає неформальний сектор як несприятливий сегмент подвійного ринку праці, сегментований законодавчими або спричиненими профспілками жорсткостями та високою вартістю робочої сили в захищеному або «формальному» секторі.

Таким чином, значні масштаби сектору свідчать про неефективність в розподілі робочої сили та масштаб необхідних реформ. Жорсткі принципи політики визначення заробітної плати в бік зниження також дають підстави для формування прогнозів щодо галузевих взаємодій у часі. Вважається, що під час циклічних спадів неформальний сектор поглинає переміщених працівників офіційного сектора, а неформальні доходи знижуються порівняно з доходами у формальному секторі, а потім скорочуються під час відновлення, коли черга на хорошу роботу знову скорочується.

Великі підприємства, зіткнувшись із загостренням конкуренції у світовому виробництві, дедалі частіше укладають субпідряди з незахищеними працівниками, щоб зменшити витрати та отримати гнучкість.

Таким чином, це питання є особливо актуальним для дебатів, щодо встановлення спільних трудових стандартів у регіональних угодах про вільну торгівлю.

Ринок праці і зайнятість населення створюють цілісну систему оціночних критеріїв і показників попиту і пропозиції робочої сили, носіями і власниками якої виступають трудові ресурси, тобто люди, які здатні працювати. У зв'язку з цим, природною основою відтворення ринку праці виступає населення.

Тому виходячи з цілі та завдань дослідження та користуючись методологічними і методичними підходами щодо вивчення ринку праці та особливостей зайнятості, здійснено оцінку ринку праці в Україні.

Природною основою формування ринку праці виступає постійне населення. Чисельність постійного населення України на 1 січня 2021 р. (за даними Державної служби статистики України) становила 42590,9 тис. осіб (на 1 січня 2021р. – 42759,7 тис. осіб). Із них 29346,2 тис. осіб (68,9%) – жителі місті 13244,7 тис. осіб (31,1%) – жителі сільської місцевості.

Структуру постійного населення України за статевими та віковими групами показано в таблиці (див. Табл. 2.3).

Структура постійного населення України за статевими та віковими групами
у 2021 р., (%)

Вікові групи	Всього	чоловіки	жінки
Усього	100	46,3	53,7
в тому числі у віці 0-4	5,4	2,8	2,6
5-9	5,4	2,8	2,6
10-14	4,5	2,3	2,2
15-19	4,6	2,4	2,3
20-24	6,1	3,1	3,0
25-29	7,9	4,0	3,9
30-34	8,3	4,2	4,1
35-39	7,5	3,7	3,8
40-44	7,1	3,5	3,7
45-49	6,6	3,1	3,5

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України.

Розрахунки чисельності постійного населення за статтю та віком здійснено на основі наявних адміністративних даних щодо державної реєстрації народження і смерті та зміни реєстрації місця проживання. Крім вищенаведених визначень, деякі вчені розглядають ринок праці як економічний простір, що не має чітко позначених меж і розвивається за рахунок міграційних процесів і на якому в результаті конкуренції між економічними агентами через механізм попиту та пропозиції встановлюється певний обсяг зайнятості та рівень оплати праці [41].

Визначальним чинником відтворення та формування якості робочої сили виступають доходи населення, основою яких має бути заробітна плата як ціна робочої сили. Особливістю вітчизняного ринку праці, як і більшості пострадянських країн, є нестандартна цінова гнучкість, яка характеризується реакцією на загальноекономічний спад не зменшенням зайнятості, а зростанням хронічної заборгованості з виплати заробітної плати та значним зменшенням її розміру в реальному вимірі.

Заробітна плата в українських реаліях стала тим інструментом, завдяки якому стримувалося зростання безробіття і забезпечувалася стабільність зайнятості. Крім

того, конкурентоспроможність продукції багатьох галузей, рівень зайнятості осіб у віці, старшому 15 років, є в Україні невисоким порівняно із країнами Балтії та Вишеградської четвірки, що рухаються євроінтеграційним вектором.

За рівнем зайнятості наша країна поступається не лише країнам Європи, але й також і країнам СНД (табл. 2.4):

Таблиця 2.4

Індикатори ринку праці в Україні та інших країнах світу у 2022 р.

Країна	Рівень безробіття, (%)	Рівень зайнятості населення віком від 15 років, (%)	Продуктивність праці, (дол. США)	Середньомісячна заробітна плата, (дол. США)
Естонія	5,8	58,5	38046	1820
Латвія	6,6	55,1	33062	1038
Литва	8,1	56,3	35515	1860
Польща	5,1	53,8	33878	1490
Угорщина	3,7	53,2	34016	1240
Чехія	3,4	58,1	46241	1031
Словаччина	6,1	55,1	42428	1453
США	2,4	59,1	110800	4300
Японія	2,4	58,5	94161	1103
Німеччина	7,5	58,2	94161	2295
Велика Британія	3,6	59,6	92788	2800
Франція	7,4	49,9	104891	3301
Італія	7,9	43,1	95279	2570
Україна	30	49,1	6833	506

Примітка. Складено автором за даними МВФ [13].

Загалом сфера зайнятості є індикатором стану економічної системи держави, рівня розвитку ринкових форм господарювання, інституційного забезпечення соціально-трудова відносин, рівня розвитку бізнес-середовища та підприємницької активності населення тощо. Саме тому протягом останніх років у розвинутих країнах світу, зокрема в країнах ЄС, пріоритетного значення набуває активна політика зайнятості. Незважаючи на відмінність моделей політики зайнятості, що реалізуються в цих країнах, спільною їх

рисую є визнання пріоритетності активних заходів, спрямованих на розвиток якісних характеристик трудового потенціалу та підвищення ефективності його використання [6].

Динаміка зростання ВВП безпосередньо впливає на стан ринку праці, зокрема, обмежуючи зростання попиту на робочу силу і, як наслідок, підвищуючи загрозу зростання безробіття. Поширення такого дестабілізуючого фактору, як пандемія COVID-19, призвело до додаткового зменшення залучення робочої сили в економічну діяльність.

Міжнародна організація праці (МОП) [5, с. 3] серед основних вимірів, за якими криза в економічній ситуації впливатиме на ситуацію із працею у світі, визначає кількість робочих місць, а саме безробіття та неповну зайнятість. З огляду на безпосередній зв'язок цих вимірів із відповідними індикаторами досягнення Цілей сталого розвитку та їх вплив на прогрес щодо сталого розвитку проаналізуємо ситуацію в динаміці у розрізі країн Європейського регіону.

Вплив пандемії COVID-19 на світовий економічний розвиток мав безпрецедентні наслідки, що призвело на зростання невизначеності і на ринках праці. В цих умовах країни Європейського регіону очікувано продемонстрували чутливість до таких тенденцій, однак з рядом особливостей. У той час, як темпи зростання реального ВВП серед країн Європейського регіону за групами економічного розвитку продемонстрували певне згладжування різниці, тенденції розвитку безробіття та неактивності показали зростання, однак у пропорції, що була властива цим групам країн і до пандемії. Така ситуація закономірно пояснюється більшою вразливістю країн з ринком, що формується і економік, що розвиваються, до зовнішніх викликів.

Також більшу вразливість продемонстрували розвинуті країни Європейського регіону, які до пандемії знаходились в стані економічної кризи. При цьому хоча країни Європейського регіону з ринком, що формується і економік, що розвиваються, за підсумками 2022 року продемонстрували більше зростання безробіття та незайнятості, ніж розвинуті країни, статева структура безробітних була практично рівноважна, на відміну від розвинутих країн, де переважає безробіття жінок. В цих умовах у подальших дослідженнях доцільно приділити увагу оцінці якісних характеристик ринку праці, зокрема, особливостям впливу кризи на обсяги доходів від праці та доступ робочої сили до соціального захисту.

Одним із методів оцінки ринку праці є вертикальний структурний аналіз, який визначає структуру показників з оцінкою впливу різних факторів на кінцевий результат, а саме – визначення структури найманих працівників підприємств, установ та організацій за видами економічної діяльності. Понад 44,6% всього населення України зайнято в сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві, 54,5% – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, 39,9% – в промисловості, 23,2% – в освіті, 16,2% – в охороні здоров'я та соціальній допомозі (табл. 2.5):

Таблиця 2.5

Розподіл найманих працівників підприємств, установ та організацій в Україні за видами економічної діяльності у 2021 р.

Сфера зайнятості	Частка працівників
Усього зайнятих	100
Сільське, лісове та рибне господарство	44,6
Промисловість	39,9
Будівництво	10,0
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	54,5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	15,5
Інформація та телекомунікації	4,2
Фінансова та страхова діяльність	3,8
Освіта	23,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	16,2
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3,2
Інші види економічної діяльності	40,1

Примітка. Складено автором за даними Державної служби статистики України.

Але в цих галузях обсяги виробництва за останні шість років значно зменшилися, що стало основною причиною зниження рівня зайнятості населення. Валовий внутрішній продукт (ВВП) у 2022 р. порівняно з 2021 р. зменшився на 9,9%. Більша ж частина валового внутрішнього продукту виробляється саме в галузі сільського господарства. Вплив інтеграції на ринки праці відбувається через зв'язки, описані в цих моделях торгівлі та зайнятості, впливаючи як на відносні ціни факторів виробництва, так і на національні промислові структури. У цьому відношенні

еквівалентні ефекти можуть бути створені шляхом збільшення мобільності продукту або мобільності факторів виробництва, але процеси, за допомогою яких різні типи інтеграції викликають ці зміни, відрізняються.

Відмінності між інтеграцією за професійною діяльністю та мобільністю факторів є важливими з точки зору легкості та ступеня інтеграції національних ринків праці. У результаті, і як зазначалося вище, торгівля та інтеграція факторів виробництва можуть мати взаємодоповнюючий, заміний або розбіжний вплив на ринки праці, залежно від використовуваної теоретичної моделі.

Незважаючи на неоднозначність щодо того, як взаємодіють торгівля та інтеграція факторів, обидва спільні засоби, за допомогою яких здійснюється інтеграція. В ЄС економічна інтеграція була здійснена шляхом двох паралельних процесів: збільшення руху товарів і послуг і більшої мобільності факторів. Обидва процеси задіяли схожі механізми досягнення інтеграції. Перший – усунення перешкод для вільного руху товарів, послуг, капіталу та робочої сили в економічному просторі Європейського Союзу, зокрема: пряме блокування руху продуктів і факторів (наприклад, заборони на торгівлю та послуги та імміграційні заборони); різноманітні кількісні обмеження (такі як імпорتنі квоти, обмежені ліцензії та дозволи для іноземних працівників і обмеження на репатріацію прибутку багатонаціональних підприємств); дискримінаційні збори (такі як спеціальні податки на імпорт та іноземних працівників і компанії); преференційне ставлення до громадян на ключових ринках попиту (від дискримінації на рівні підприємства до працівників і до державного рівня в контрактах про державні закупівлі).

Висновки до розділу 2

Цифровізація та цифрова трансформація праці багато в чому проілюстрована як «руйнівний» розвиток, оскільки він докорінно змінює спосіб, за допомогою якого люди заробляють на утримання, і, власне, хто може продовжувати виконувати роботу, якій їх навчили, так, як вони навчився. Конвергенція цифрових технологій змінює майбутнє робочого місця, робочої сили та робочих процесів. Цифрова

трансформація в бізнесі, як правило, є складним і громіздким процесом для повного впровадження. Оскільки технології розвиваються надзвичайно швидко, організації змушені підтримувати рівномірний темп, інакше вони ризикують залишитися на узбіччі.

Таким чином, сьогодні організації в основному стикаються з двома основними проблемами, коли мова йде про цифрову трансформацію. По-перше, вони повинні включити цифрову трансформацію/цифровізацію до своєї дорожньої карти. По-друге, вони повинні переконатися, що володіють гнучкістю для впровадження нових технологій, перш ніж вони стануть неактуальними.

Отже, не можна заперечувати, що цифрові технології фундаментально трансформують організації. Щоб досягти успіху та залишатися актуальними на ринку, організації повинні мати послідовну та життєздатну стратегію, роботодавці повинні мати план перепідготовки працівників, а громадяни повинні бути поінформованими, мотивованими та готовими до швидких змін. У той час як інші технологічні «революції» протягом історії, такі як промислова революція та аграрна революція тощо, відбувалися протягом більш тривалого періоду часу, цифрова трансформація діє за радикально коротшою траєкторією часу, що спонукає підприємства швидко і швидко рішучі дії. Цифрова трансформація також впливає на уряди, оскільки їм потрібно підготувати своїх громадян до цифрового майбутнього, а також мати справу з можливою нерівністю, дефляцією заробітної плати або, можливо, навіть соціальними заворушеннями, що виникають внаслідок цифрової трансформації суспільства та його ринку праці.

Основний аргумент на підтримку інтеграції ринків праці полягає в тому, що вона дозволяє більш ефективно, і з соціальної точки зору, пристосуватись до короткострокових і довгострокових змін у конкурентоспроможності. Єдиний ринок праці нібито може зробити це краще, ніж сукупність окремих ринків праці, що реагують на окремі фактори. Нездатність промислової структури адаптуватися до зовнішніх шоків або змін у міжнародному попиті на продукцію цієї країни може призвести до вкоріненого безробіття та розмивання джерел національної конкурентоспроможності.

РОЗДІЛ 3

РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

3.1. Характеристика основних трансформацій у вітчизняній соціально-трудовій сфері під впливом процесів діджиталізації

Питання продуктивного використання людського капіталу як одного з найпотужніших факторів економічного зростання XXI століття традиційно є одним із найактуальніших. Процеси формування як трудового потенціалу, так і розвитку, використання та збереження людського капіталу ми пропонуємо розглядати в тристоронній системі «освіта-охорона здоров'я, соціально-трудова сфера».

У межах цієї системи соціально-трудова сфера забезпечує продуктивне використання та фінансові ресурси для процесів відтворення людського капіталу, освітня система – процеси передачі знань від покоління до покоління, формування інтелектуальної складової суспільства, система охорони здоров'я – підтримання здоров'я та працездатності на належному рівні. Тому виникає логічне запитання, чи рухається сучасна Україна в соціально-економічному розвитку і чи є зараз прогрес у людському розвитку. Чи відбувається розширення можливостей продуктивного використання людського капіталу, його розвитку та збереження. Отже, необхідно дослідити процеси, що відбуваються в соціально-трудовій сфері України, проаналізувати динаміку основних показників та асиметрії, що призводять до зниження ефективності використання людського капіталу та поглиблення процесів цифровізації в цій сфері.

Дослідження динаміки стану соціально-трудової сфери відповідно до сучасних тенденцій розвитку ринку праці проводилося у відповідь на притаманні їй еволюційні процеси. Говорячи про зміни, які відбулися в цій сфері в Україні з початку XXI століття, варто насамперед виділити такі тенденції (див. Табл. 3.1).

Зміни в соціально-трудовій сфері в Україні від початку ХХІ ст. до сьогодні

Період	Тенденції розвитку соціально-трудової сфери
2000–2007	Поступове економічне зростання та покращення показників ринку праці: зростання середньої заробітної плати та поява нових вакансій за рахунок поступового збільшення обсягів надання послуг та виробництва товарів.
2008–2009	Зменшення можливостей продуктивної зайнятості, зростання безробіття на фоні економічної кризи
2010–2013	Часткове відновлення економіки після кризи, поступове поліпшення ситуації на ринку праці. Поступова поява нових професій та модифікація існуючих під впливом цифровізації економіки.
2014–2017	Політична, військова, соціально-економічна криза, яка спричинила не лише зниження макроекономічних показників, а й значне погіршення ситуації на національному ринку праці, посилення міграційних тенденцій. Дедалі більше українських працівників, найчастіше у віці 26–45 років, тимчасово чи постійно працевлаштовані в країнах ЄС, переважно в Польщі, Німеччині, Чехії та Італії.
З 2018- до сьогодні	Подальше впровадження цифрових технологій у всі сфери життя. Поступове, хоча й дуже повільне економічне зростання. Високий рівень політичної нестабільності та непередбачуваності.

Джерело: складено автором на основі літератури [46]

Для України досить характерним є поступове поширення глобальних тенденцій на тлі потужного національного контексту, основною складовою якого є потужний вплив кризових явищ в економіці, що найсильніше проявляється з 2014 року по теперішній час. Кризові явища в соціально-трудовій сфері зумовлюють поширення роботодавцями таких порушень: звільнення за тенденційними мотивами (повторне невиконання трудових обов'язків, невідповідність компетенцій працівника існуючим вимогам за результатами атестації); примус до звільнення за власним бажанням замість звільнення за скороченням чисельності або штату з виплатою компенсації; зміна умов трудового договору (зменшення заробітної плати, зменшення витрат на створення безпечних умов праці, переукладення трудового договору на безстроковий); невивплата або несвоєчасна виплата заробітної плати; неповний розрахунок при

звільненні; запровадження нетипових графіків робочого часу, що відповідають потребам роботодавців; працювати понад норму без оплати чи компенсації.

У кризовий для країни період помітне зниження показників-стимуляторів і зростання показників-дестимуляторів. Так, у 2011 р. порівняно з 2010 р. середня заробітна плата знизилася на 25,1 %, у 2015 р. порівняно з 2016 р. – на 21,8 %; зниження зайнятості у 2016 р. порівняно з 2015 р. на 3,7 в.п. І відповідно під впливом кризових явищ в економіці у 2016 р. порівняно з 2013 р. частка населення, зайнятого в неформальному секторі економіки в цілому кількість зайнятого населення на зросла на 3,6 в.п. (табл. 3.2):

Таблиця 3.2

Динаміка показників соціально-трудової сфери в Україні у 2006-2021 рр.

Роки	Середньо місячна зарплата, (євро/міс.)	Рівень зайнятості населення віком 15-70 років, (%)	Частка населення, зайнятого в неформальному секторі економіки у загальній чисельності зайнятого населення, (%)	Частка працівників, які виконують роботу в умовах, що не відповідають санітарним нормам, (% до чисельності облікового персоналу)
2006	89,3	56,7	19,2	26,9
2007	126,1	57,7	21,3	27,4
2008	164,3	57,9	22,3	27,5
2009	195,3	58,7	22,3	27,5
2010	234,3	59,3	21,8	27,5
2011	175,4	57,7	22,1	27,8
2012	213,6	58,5	24,2	27,8
2013	238,7	59,2	24,5	28,9
2014	296,1	59,7	24,1	28,9
2015	309,3	60,3	21,5	29,5
2016	221,4	56,6	25,1	29,5
2017	173,1	56,7	26,2	28,9
2018	183,2	56,3	24,3	28,9
2019	236,8	56,1	22,9	28,4
2020	276,0	57,1	21,6	28,4
2021	362,6	59,3	21,3	28,4

Джерело: Дані Державної служби статистики України.

Динаміка Індексу стану соціально-трудової сфери досить яскраво відображає вплив кризових явищ на сферу праці, їхню циклічність. Останні 15 років були досить складними для України, можна навіть стверджувати, що кризові явища в усіх сферах життя мали перманентний характер (рис. 3.1):

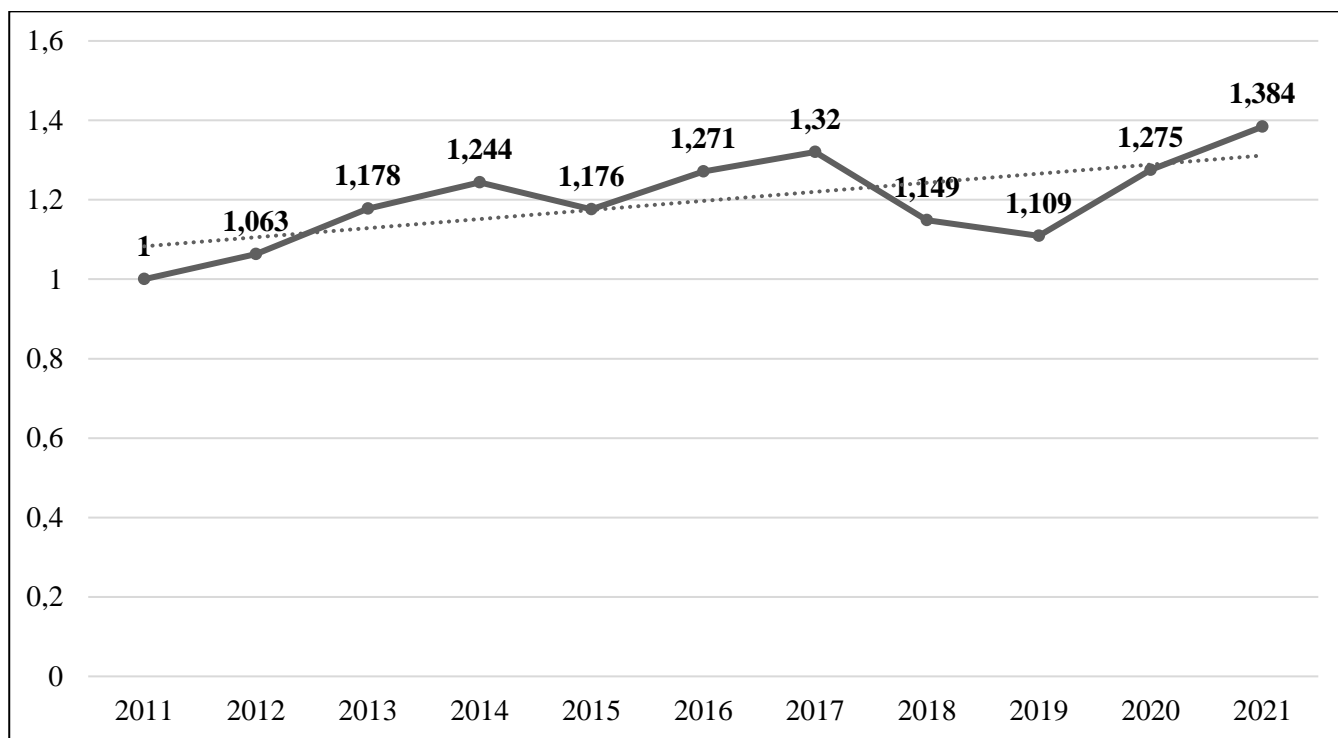


Рис. 3.1 Динаміка Індексу стану соціально-трудової сфери України у 2011-2021 рр.
Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики України.

Існуюча асиметрія соціально-трудової сфери України не забезпечує достатніх можливостей для продуктивного використання людського капіталу, водночас не забезпечує достатніх ресурсів для його відтворення. Це призводить до збільшення міграційних процесів до інших країн, особливо до країн Європейського Союзу, таких як Польща, Німеччина, Чехія.

У цьому контексті очевидно, що для ринків праці України, Польщі, Німеччини та Чехії відбуватиметься широка інтеграція, яка пов'язана з такими об'єктивними причинами, як близьке географічне розташування, тісні соціально-економічні та культурні зв'язки, можливість побудови співробітництва у соціально-трудовій сфері на взаємовигідних засадах. Проте для цього необхідно ще вжити багато заходів щодо

гармонізації українського законодавства з правовими нормами країн ЄС, забезпечення максимального рівня єдності в соціально-економічних і культурних питаннях.

Другий раунд дослідження переходу від школи до роботи (SWTS) у 2021 році проводився за зовсім інших соціально-економічних і політичних обставин, ніж попередній раунд. Економіка України на момент другого раунду SWTS перебувала під впливом двох негативних впливів: тенденції економічного спаду за період 2010-2015 рр. та ситуації громадянського конфлікту у 2014-2015 роках, додав до яких належали світові тенденції падіння цін на сировину, а також національні реформи економіки та державного управління країни. Отже, кожен із двох періодів дослідження слід розглядати як окрему сутність.

Основними змінами за цей період стали зменшення частки таких галузей у загальній структурі економіки України:

- переробна промисловість з 15,0 % до 12,8 %; будівництво з 3,7 % до 2,7 %; фінанси та страхування з 6,4 % до 6,2 %;
- державне управління та соціальний захист – з 5,2 % до 5,0 %. Втрачені частки отримали сільське господарство, лісове господарство та рибальство, які зросли з 8,4 % до 10,3 %;
- операції з нерухомим майном та професійна, наукова та технічна діяльність, де частка у кожному виді діяльності зросла на 0,6 відсоткового пункту до 6,6 % та 3,5 % відповідно; при цьому частка оптової та роздрібною торгівлі зросла з 16,2 до 16,5 %.

Агресія росії в Донецькій обл. завдала значних збитків економіці, зокрема, розмивання економічної та соціальної інфраструктури в зоні проведення антитерористичної операції (далі – АТО). Станом на травень 2015 року Мінсоцполітики в Україні зареєструвало 1,292 млн. внутрішніх мігрантів з регіонів. Ще однією непередбаченою статтею у видатках бюджету стала допомога цим людям та робота з їх соціальної інтеграції. Втрата Автономної Республіки Крим також завдала Україні економічних збитків. Державна служба статистики України оцінила внесок регіону у національний ВВП у 3 відсотки у 2013 році. Економічний потенціал

Донецької та Луганської областей, внесок у ВВП у 2013 році становив відповідно 10,8 та 3,6 відсотка, нині значно зруйнований. У 2013 році на цих територіях було вироблено 21,7% внутрішньої промислової продукції України. Однією з ключових проблем російської агресії в Україні став розрив економічних зв'язків між Україною та росією. Українські підприємства постраждали від втрати ринків збуту як в росії, так і в країнах Митного союзу. Так, протягом 2013-2014 років експорт до Росії скоротився з 15,1 млрд доларів США до 9,8 млрд доларів США, а імпорт – з 23,2 млрд доларів США до 12,7 млрд доларів США, при цьому загальний експорт та імпорт скоротилися на 12,7 млрд доларів США та 23,8 млрд доларів США відповідно. Тобто, негативний вплив на зусилля з економічної стабілізації в Україні в умовах війни, призвело до зниження світових цін на сировину та продукти переробки, які є ключовими експортними статтями та основним елементом валютного балансу в Україні. За цих умов, за даними Державної служби статистики України, ВВП у 2014 році впав на 6,8% порівняно з 2013 роком. Інвестиційний клімат суттєво похитнувся. У 2014 році індекс капітальних інвестицій склав лише 75,9 відсотка від свого значення 2013 року, а індекс прямих іноземних інвестицій – 80,5 відсотка (хоча майже дві третини цього зниження було спричинено втратою офшорних інвестицій та інвестицій з росії). Обсяги експорту значно скоротилися з 78,2 млрд доларів США у 2013 році до 65,4 млрд доларів США у 2014 році; обсяги імпорту скоротилися з 84,6 млрд доларів США в 2013 році до 60,8 млрд доларів США в 2014 році.

3.2. Негативні наслідки та проблеми цифрової модернізації вітчизняного ринку праці

Ринок праці традиційно розуміється як відносини між роботодавцями та найманими працівниками, це ринковий обмін між найманим працівником і роботодавцем. У цьому випадку роботодавець пропонує грошову винагороду у вигляді заробітної плати, в обмін на виконання працівником певних функцій. Сучасний ринок праці знаходиться під жорстким контролем роботодавців. Роботодавці ж об'єктивно залежать від тенденцій ринкової економіки, що динамічно

розвивається. Ринок праці є важливою складовою економічного та соціального життя суспільства. Саме сфера праці стає ключовою для зростання вітчизняної економіки, підвищення її ефективності та рівня конкурентоспроможності. Зараз ринок праці є соціально та економічно нестабільним, тому від того, наскільки він розвинутий і гнучкий, залежить добробут населення. Гострою суспільно значущою проблемою є безробіття та паралельний дефіцит кваліфікованої робочої сили. Щоб орієнтуватися на ринку праці, необхідно знати, які спеціалісти яких професій потрібні, які вимоги до них висуваються, яка винагорода пропонується.

Існують різні способи активного впливу на ринок праці, ось деякі з них:

1) Негайне створення робочих місць за рахунок державних витрат, найчастіше для виконання робіт в суспільних інтересах. Це, наприклад, робота у сфері охорони навколишнього середовища, будівництво доріг та залізниць, прибирання місць проживання від сміття тощо. Цей підхід також є частиною кейнсіанської моделі економіки. Його ефективність була доведена під час Великої депресії в США. Всього в 1933-1939 рр. в США кількість зайнятих на громадських роботах з будівництва каналів, доріг, мостів досягла 4 млн. осіб.

2) Стимулювання великого та малого бізнесу дозволяє відносно швидко створювати нові робочі місця. Передбачається, що, розвиваючись, підприємства створюватимуть нові робочі місця, сприяючи зайнятості населення. Основним джерелом стимулювання малого бізнесу є банківська система, тоді як її підтримка є переважно прерогативою держави. У країнах з ринковою економікою державне втручання в господарську діяльність підприємств є переважно непрямим, процес відбувається через регулювання оподаткування та кредитно-фінансових механізмів. Поряд з фінансовими існують адміністративні методи регулювання, які в країнах з ринковою економікою зводяться до коригування законодавства та контролю за його дотриманням. Загалом, найчастіше використовуються такі заходи, як субсидування відсоткових ставок за кредитами та зниження податків (що дозволяє уникнути ліквідації робочих місць, якщо компанія зіткнеться з економічними труднощами; звільнення від податків для бізнесу та впровадження платежів, які полегшують

створення бізнесу; повна або часткова виплата державою заробітної плати та допомоги працівникам, якщо компанія не може це зробити протягом тривалого часу).

3) Вплив на ринок праці з метою його розвитку – допомога молодим спеціалістам в інтеграції на ринок праці. На ринку праці молоді люди часто опиняються у не вигідному становищі порівняно з більш досвідченими літніми працівниками. Особливо гостро ця проблема стоїть у країнах, де ринок праці суворо контролюється. Звичайно, якщо безробітний не володіє цією інформацією, він не зможе працевлаштуватися. Для вирішення цієї проблеми створюються біржі праці, центри зайнятості та інші подібні приватні або державні організації з метою покращення забезпечення ринку праці інформацією про наявні вакансії.

Не менш важливими є системні дослідження ринку праці. Це дослідження структури зайнятості на ринку праці, проблеми зареєстрованого безробіття, проблеми взаємодії найманого працівника та роботодавців, проблеми зайнятості окремих категорій населення, проблеми організації роботи служби зайнятості та її окремих напрямів. Крім того, можуть проводитися різноманітні ярмарки вакансій, дні відкритих дверей тощо. Також важливо усунути перешкоди для мобільності робочої сили. Необхідна як географічна мобільність, тобто міграція робочої сили, так і міжпрофесійна мобільність.

Існує тенденція міграції робочої сили з економічно відсталих територій до економічно розвинених, що створює проблеми для обох територій. Щоб вирішити цю проблему, доцільно зосередити зусилля на зниженні безробіття в тих областях, де воно вище. Існує особливий вид трудової мобільності, який передбачає дистанційне керування працівником. Роботодавець зв'язується з працівником через Інтернет, дає конкретне завдання, а потім отримує результати роботи також через Інтернет. Звісно, у такої мобільності є певні обмеження: інколи роботодавцю досить складно оцінити процес чи результат.

Розвиток системи професійної освіти дає змогу підвищувати кваліфікацію працівників, тим самим адаптуючи їх до змін на ринку праці. Проте безробіття, викликане спадом виробництва або різким збільшенням чисельності населення працездатного віку, таким чином зменшити неможливо.

Зниження пенсійного віку дозволяє звільнити частину робочих місць, але створює додаткове навантаження на пенсійну систему.

В СРСР до кримінальної відповідальності притягувалися особи, які не працювали більше чотирьох місяців поспіль. Цей захід пояснювався тим, що кожен громадянин УРСР був зобов'язаний займатися суспільно корисною працею. Виняток зробили лише для громадян з обмеженими можливостями та для домогосподарок з дітьми. Особливих результатів кампанія боротьби з дармоїдством не дала. Цей закон існував 30 років і був скасований 19 квітня 1991 року Законом про зайнятість населення, який легалізував безробіття.

Пасивна політика ринку праці спрямована на формування в суспільстві певного ставлення до безробіття, згладжування його негативних наслідків. З точки зору пасивної політики, субсидування зайнятості та пільгове кредитування є підтримкою безробітних, які відкривають власну справу. Допомога по безробіттю дозволяє безробітним шукати роботу, частково зберігаючи попередній рівень життя, підтримує внутрішній попит і зменшує соціальну нерівність.

Але збільшення кількості безробітних і тривалості безробіття ставить під загрозу фінансову рівновагу всієї системи виплат. Прихильники політики дерегуляції вважають, що вищі виплати з безробіття сприяють зростанню безробіття, але є й протилежна точка зору. Необхідним заходом для зниження рівня безробіття є контроль за виконанням обов'язків щодо виплати встановленої мінімальної заробітної плати та допомоги. Пасивна політика зайнятості, на відміну від активної, включає багато заходів:

- питання обліку та реєстрації безробітних у різних його формах;
- пошук роботи для безробітних;
- матеріальна підтримка безробітних.

Без активного експорту та освоєння міжнародних ринків компанія просто не зможе впоратися з головною місією – «принести капітал, таланти та технології». Те ж саме вірно і на мікрорівні: коли підприємство найме найкращих талантів, воно буде процвітати та прогресувати, хоче воно цього чи ні. І навпаки, наймаючи людей з будь-якої іншої причини, компанія, хоче вона того чи ні, зазнає збитків. Причому не завжди

матеріально – в першу чергу компанія заплатить за це відсутністю прогресу. Коли влада, суспільство, компанія, колектив тощо байдужі до компетентної молоді з великим творчим потенціалом, це стає причиною деградації суспільства в освітньо-кваліфікаційному розвитку, породжує соціальний протест інтелігенції, стає причиною невдоволення рівнем життя населення, частина якого, внаслідок цього, емігрує за кордон.

Ще однією важливою проблемою, яку необхідно вирішити, є відсутність належного комунікаційного мосту між комерційними підприємствами та суспільством. Молодь, яка закінчила університет, не може знайти роботу через відсутність досвіду роботи. Фірми перетворюються на закриті сектори, які погоджуються на роботу виключно висококваліфікованих спеціалістів. Випускників запрошують лише на стажування, яке триває певний час, після чого випускник знову стає безробітним. Багато роботодавців не зацікавлені в розвитку людського капіталу, альтернатива найму молодого та недосвідченого спеціаліста зазвичай не розглядається роботодавцем, незважаючи на те, що молоді кадри завжди оперативні, мобільні, швидко навчаються, мають ентузіазм та мотивацію.

Після зняття обмежень щодо пандемії економіка швидко відновиться. Найпоказовішим результатом 2020 року є надмірна адаптованість сучасного національного ринку праці до економічної ситуації. 2020 рік виявив проблеми країни у сфері медицини. Очевидна колосальна нестача вищого, середнього та молодшого медичного персоналу, недооцінка праці, відсутність належного фінансування. Медичний персонал прагне працювати лише у великих містах – у закладах, забезпечених засобами захисту та діагностики. Однак навіть у мегаполісах не вистачає лікарів, медсестер і санітарок. Як державні, так і приватні клініки переглядають системи оплати праці та мотивації персоналу первинної ланки. На відміну від інших сфер, де персонал остерігається змінювати роботу під час кризи, веб-розробники, дизайнери, аналітики, фінансисти, кваліфіковані викладачі та лектори тощо легко переходять на нову.

Середня ринкова зарплата за 2020 рік у цих галузях, незважаючи на пандемічну кризу, зросла і продовжить зростати, випереджаючи інфляцію. Найбільш

затребуваними сьогодні є професіонали АССА, менеджери, програмісти, розробники мобільних і додатків, а також консультанти з автоматизації бізнес-процесів. Такі порушення ринку дуже чітко показують, хто є цінним ключовим гравцем у команді. Роботодавці змогли самі визначити мінімальний трудовий ресурс, необхідний для того, щоб утриматися на плаву. Компанії поспішно перебудували підхід до управління персоналом: в ІТ та логістиці процеси стали частіше змінювати на гнучкі, у продажах, будівництві та виробництві пішли на посилення контролю.

Серед економістів немає єдиного голосу щодо оцінки ринку праці та механізму його функціонування. Класична політична економія припускає, що ринок праці, як і всі інші ринки, функціонує на основі цінової рівноваги. Основним регулятором ринку є ціна робочої сили. На думку представників цієї концепції, попит і пропозиція робочої сили регулюються через оплату праці, і таким чином підтримується їх рівновага. Ціна робочої сили є гнучкою у відповідності до потреб ринку, підвищення або зниження залежить від попиту та пропозиції. Якщо на ринку праці існує рівновага, то безробіття неможливе. Кейнсіанці та монетаристи по-різному підходять до пояснення функціонування ринку праці. На відміну від неокласиків, вони розглядають ринок праці як явище постійної нерівноважності. Відповідно до цієї моделі попит на робочу силу регулюється не коливаннями ринкових цін на робочу силу, а обсягом виробництва, тобто сукупним попитом.

У реальному економічному житті на динаміку ринку праці впливає низка факторів: народжуваність, темпи зростання чисельності працездатного населення, його статево-вікова структура, система освіти, імміграційні процеси тощо. Все це впливає на пропозицію робочої сили. З боку попиту основним фактором динаміки зайнятості є стан економічного середовища, фаза економічного циклу, науково-технічний прогрес. Єдиного ринку праці для всієї економіки немає. Він поділяється за професіями, галузями, територіями. Працівники різних професій і кваліфікації отримують різну заробітну плату. Існують і небезпечні види робіт. Умови рівноваги на ринку праці значною мірою визначаються державним втручанням, а його функціонування взаємопов'язане з профспілками та спілками роботодавців. На

пропозицію робочої сили впливає наявність допомоги по безробіттю, встановлення мінімальних ставок заробітної плати тощо.

На сучасному етапі розвитку світу найціннішим ресурсом будь-якої країни є людський капітал. Важливість людського капіталу для забезпечення конкурентоспроможності та економічного процвітання країни ґрунтується на тому, що формування критичної маси висококваліфікованих спеціалістів, здатних ефективно використовувати свій творчий потенціал, є найефективнішим шляхом досягнення економічної стабільності будь-якого суспільства. Сучасна світова пандемічна криза показала, наскільки важливою не лише в національному масштабі, а й у масштабі кожної окремої людини є здатність виходити за межі звичної парадигми мислення та поведінки, здатність швидко перебудовувати модель економіки. поведінка.

Отже, основний напрямок інвестування в людські ресурси – розвиток освітнього сегменту. Світовий досвід показує, що країни, які забезпечують високий рівень інвестицій в економіку знань, демонструють найкращі показники в глобальних індексах людського розвитку та конкурентоспроможності. Одним із ключових завдань соціально-економічного розвитку країни є розвиток підприємництва, малого та середнього бізнесу (в ідеалі частка МСП у загальній структурі економіки країни має становити близько 60-70%). Розвиток МСП залежить від багатьох факторів – розвитку інфраструктури, правового режиму, фінансової складової, ринку збуту виробленої продукції тощо. При цьому одним із важливих факторів є наявність у громадян знань та навичок у сфері ведення бізнесу. бізнес. Ця обставина актуалізує запит на впровадження дисциплін, спрямованих на розвиток підприємницьких компетенцій, у програми професійної та вищої освіти будь-якої спеціальності. Завдяки цьому випускники коледжів та університетів будуть не лише фахівцями своєї справи, а й зможуть організувати власну справу. На підприємствах основні проблеми виникають через завищені очікування або несправедливі системи оплати. Для цього необхідно переглянути рівні оплати праці на основі вивчення кон'юнктури ринку; запровадити процес атестації або вдосконалити існуючу схему прийняття рішень про встановлення рівня тарифної сітки. Працівник також повинен розуміти взаємозв'язок

між оплатою праці та результативністю, тому важливо запровадити систему оплати праці, засновану на результативності, залучити працівників до впровадження системи оцінки ефективності. Невдоволення може викликати нецікава робота. Робочі завдання слід планувати таким чином, щоб збільшити різноманітність навичок, цінність завдання, автономію та зворотний зв'язок. Крім того, робота повинна надавати можливість для навчання та зростання.

3.3. Соціально-економічні пріоритети розвитку ринку праці в Україні з урахуванням вітчизняного потенціалу та адаптаційних можливостей

За останнє десятиліття Україна зіткнулася з серйозними політичними, економічними та безпековими викликами, включаючи війну на сході України та анексію Криму. Ці події призвели до різкого падіння національного доходу в 2014-2015 роках (ВВП скоротився на 16 %) і внутрішнього переміщення 1,7 мільйони людей. Незважаючи на те, що українська економіка демонструвала стабільні темпи зростання в останні роки (3,3% зростання ВВП у 2018 і 2019 роках), вона ще не повернулася до докризового рівня. Країна має найнижчий рівень доходу на душу населення в Європі, який становить 20 % від середнього показника в ЄС-28. Світовий банк прогнозує зростання ВВП до 3,7 % до 2023 року.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС, підписана у 2014 році, була головною рушійною силою, яка формувала Україну. порядок денний реформ. Угода закликає до посилення діалогу та співпраці щодо просування програми гідної праці, політики зайнятості, здоров'я та безпеки на роботі, соціального діалогу, соціального захисту, соціальної інтеграції, гендерної рівності та недискримінації.

Україна досягла прогресу в децентралізації, реформі судової системи, фінансового сектору та державних фінансів, а також у доступі до соціальних послуг, тоді як реформи пенсійної системи, охорони здоров'я та праці просувалися повільно. Уряд, який прийшов до влади у вересні 2019 року, оголосив про амбітний п'ятирічний план стимулювання зростання ВВП і створення понад 1 мільйона нових робочих місць. Важливу роль у реалізації цих планів відіграли реформи виробничих і трудових

відносин. У цьому контексті ініціативи, запроваджені урядом, були спрямовані на лібералізацію трудового законодавства з метою надання роботодавцям більшої гнучкості щодо найму та звільнення працівників.

Крім того, уряд мав намір вийти з колективних переговорів і залишити ці переговори соціальним партнерам. Уряд хотів посилити індивідуальні трудові відносини та офіційно оформити незадекларовану працю. Робота над переглядом трудового законодавства розпочалася наприкінці 2019 року. Хоча модернізація трудового законодавства необхідна (чинний Трудовий кодекс датується 1970-ми роками), існує значний ризик того, що запропоновані реформи не будуть належним чином збалансовані із запитом на більшу гнучкість і адекватність охорона праці та соціальний захист працівників у вразливих ситуаціях (включаючи жінок, людей з обмеженими можливостями та людей, які живуть з ВІЛ). Поточні дискусії щодо модернізації законодавства про працю також показали гостру потребу в консультаціях із соціальними партнерами щодо ефективних платформ соціального діалогу.

Під час підготовки цього профілю ринку праці протягом лютого 2022 року ситуація в Україні різко змінилася, спровокована ескалацією війни з росією. Ця криза створила невизначеність щодо ситуації на ринку праці, і цей профіль можна використовувати як знімок того, як перебував ринок праці в Україні перед початком війни. Криза має коріння в радянсько-українській війні (1917-1921) і розпаді Радянського Союзу на початку 1990-х років. Україна мала третій за величиною атомний арсенал у світі.

У ході переговорів зі Сполученими Штатами та росією Україна повернула свої ядерні боєголовки росії для отримання гарантій безпеки, які захистили її від можливого російського нападу. Історичні та культурні зв'язки сприяли розколу між східним і західноорієнтованим населенням, яке підтримувалося росією. Клітч був спровокований у 2014 році, коли росія вторглася на східні кордони України. росія анексувала Кримський півострів і підтримала повстання під проводом проросійських сепаратистів на сході Донбасу.

Ця ситуація стимулювала прагнення уряду стати членом Європейського Союзу (ЄС) та Організації Північноатлантичного договору (НАТО). Хоча найближчим часом країна не приєднається до цих двох організацій, вона отримує економічну підтримку від ЄС. Це четвертий за величиною одержувач військового фінансування від Сполучених Штатів. Загалом громадська думка в Україні сильно коливалась за сходження до Західної Європи.

Нинішня російсько-українська криза продовжує те, що почалося в 2014 році, і є частиною більш широких геополітичних сфер. Навесні 2021 року Росія зосередила сили і засоби поблизу ділянок українсько-російського кордону. Наприкінці лютого 2022 року Росія перетнула кордон. Це викликало військові конфлікти з масштабними людськими та економічними лихами. Це призвело до величезної ескалації внутрішньо переміщених осіб (ВПО), еміграції та біженців.

Завершення та наслідки кризи ще занадто рано оцінювати, але економічні збитки вже значні; наприклад, морські порти та аеропорти закриті та пошкоджені, багато доріг і мостів пошкоджені або зруйновані. Очікується, що розриви погіршать умови освіти, охорони здоров'я та соціального захисту. Таким же чином, триваюча війна та пов'язані з нею санкції серйозно вплинуть на світову економіку. Деякі сценарії російського вторгнення можуть включати відправку додаткових російських військ у сепаратистські регіони на сході України, захоплення стратегічних територій і блокування доступу України до водних шляхів або навіть окупацію Києва та повернення всієї країни.

Ратифікація Угоди про асоціацію з Європейським Союзом (ЄС) у 2014 році вплинула на політику України, спрямовану на наближення до ЄС, включаючи перехід до вуглецевої нейтральності. Тим не менш, країна має дуже низькі оцінки за Глобальним індексом прав, аж до несправедливої трудової практики. Атмосфера соціального діалогу через центральні тристоронні інституції погіршилася через нещодавні суперечливі реформи трудового законодавства, але засідання відновилися наприкінці жовтня 2021 року через нові проекти законів про працю.

Частка працівників, охоплених колективними договорами, у 2019 році становила 73%, була вищою, ніж на початку 1990-х років, що пов'язано зі

скороченням кількості офіційно зайнятих працівників на підприємствах із принаймні десятима працівниками, переважно з державного сектора. Профспілки та організації роботодавців стикаються з труднощами в наборі нових членів із приватного сектору та нових форм роботи, таких як працівники цифрових платформ. Щільність профспілок впала приблизно на 46 відсоткових пунктів протягом останніх трьох десятиліть, але продовжує коливатися вище, ніж в інших країнах Східної Європи.

Населення старіє та скорочується, створюючи зростаючий тиск на соціальний захист. Крім того, це призводить до дефіциту робочої сили через низьку продуктивність праці. Частка трудових доходів в Україні у ВВП зменшувалася протягом 2010-х років, що свідчить про збільшення частки капіталу. Рівень безробіття був відносно високим і становив 8,9% у 2021 році, в першу чергу вражаючи молодь. Близько 44% робочої сили є економічно неактивними, що перешкоджає потенційно вищому рівню безробіття.

Деякі робочі зміни стосуються принаймні 3% українських працівників, які залучені до онлайн-роботи. Хоча «гіг-економіка» створює нові можливості для українських працівників, вона викликає занепокоєння щодо її впливу на соціальну модель. Широко поширена неформальна економіка, включаючи високі неофіційні виплати державним службовцям.

Країна була однією з найбільш постраждалих від міграції країн Європи; грошові перекази діаспори стали центральною частиною економіки та значно перевищують прямі іноземні інвестиції. Внутрішня міграція в десять разів витіснила вихідну. Масштабна вимушена внутрішня та зовнішня міграція різко прискорилося у 2022 році.

Незважаючи на те, що демографічні зміни та реформи кидають виклик системі освіти, українська робоча сила має високі бали на рівнях вищої освіти, включно з жінками, де навчання на вищому рівні значно вище, ніж чоловіки. Охоплення програмами соціального захисту та праці було відносно високим, але програми соціального захисту погіршилися, а мінімальний прожитковий рівень був розбитий зниженням купівельної спроможності доходу. Доступ українців до безкоштовної державної медицини був обмежений через дефіцит бюджету, економічні кризи та

відсутність реформ, що призвело до зростання неформальних платежів із власної кишені та хабарів.

У таблиці нижче наведено огляд ключових показників ринку праці в межах Програми гідної праці. На наступній сторінці в другій таблиці подано огляд поточного значення та цільових показників Цілей сталого розвитку щодо питань ринку праці (табл. 3.3):

Таблиця 3.3

Стан ключових індикаторів ринку праці в межах Програми гідної праці в Україні

Ключові індикатори	
Створення гідних робочих місць	
Останні політичні реформи, спрямовані на створення гідної зайнятості.	Національний план дій з 2020 року впроваджує «сучасну професійну освіту» з 29 заходами. У квітні 2021 року було прийнято новий Закон України «Про основні засади молодіжної політики».
Стандарти МОП щодо покращення статусу працівників неформальної економіки.	Стратегічним пріоритетом стало зменшення рівня неформальної зайнятості та розширення гарантій, передбачених трудовим законодавством для працівників, які наразі працюють без оформлення трудових відносин.
Гарантування прав на роботі	
Зростання членства профспілок.	Членство в профспілках знизилось з 57% у 2019 році до 44% у 2021 році.
Порушення прав профспілок.	У 2021 році Україна посіла 5 місце з 5+ (5+ — це найгірше) у Global Rights Index.
Нові основні трудові закони/укази.	У 2020 році пандемія COVID-19 ввела трудові норми до сучасних вимог; наприклад, регламентовано гнучкі форми організації праці та дистанційну роботу.
Розширення соціального захисту	
Відсоток загальної кількості населення, охопленого медичним соціальним захистом.	100%
Працівники неформальної економіки мають доступ до національних схем соціального забезпечення.	100%

Джерело: Дані Міжнародної організації праці.

Існує складна правова база, пов'язана з працею, яка регулює та встановлює стандарти та обмеження для ринку праці в Україні. У лютому 2022 року МОП перерахувала 557 законів України про працю, соціальне забезпечення та пов'язані права людини. За останні роки було зареєстровано кілька нових законів. Конституція України передбачає свободу асоціацій як основоположне право, встановлює право на участь у незалежних профспілках, а також право більшості працівників створювати незалежні профспілки та вступати до них, вести колективні угоди та проводити законні страйки.

Проте законодавча база не відповідає міжнародним стандартам (див. далі). КЗпП – основний законодавчий акт, що регулює трудові відносини в Україні, прийнятий ще в 1971 році, коли країна ще входила до складу Радянського Союзу. Кодекс змінювався щонайменше 140 разів, але він не узгоджувався зі структурними змінами економічного ландшафту та застарілою системою соціально-трудова відносин. Деякі положення пов'язані з підзаконними актами. Чинні основні акти законодавства найбільш актуальні для управління ринком праці. Уряд повторно ініціював новий проект закону про працю наприкінці 2019 року. Однак його було відкликано, оскільки він потребував більш повного перегляду щодо низки інших законопроектів.

Майбутня реформа Трудового кодексу передбачає подальшу дерегуляцію та лібералізацію трудових відносин, спрощення кадрової документації, розширення форм зайнятості та впровадження нестандартних умов праці в правове поле, запровадження системи досудового врегулювання трудові спори. Це також приводить зміни у сферу трудових відносин, державного нагляду та моніторингу дотримання законодавства про працю та зайнятість до міжнародних стандартів, не кажучи вже про посилення інституційної спроможності органів державного нагляду та контролю. Українські профспілки висловили занепокоєння щодо чинного законодавства про працю реформа, яка може підірвати права працівників і профспілок.

У 2020 році пандемія COVID -19 запровадила деякі норми, пов'язані з працею, відповідно до сучасних вимог; наприклад, регламентовано гнучкі форми організації

праці та дистанційну роботу, можливість надання відпусток на період карантину, а також запровадження режиму перерви у справах.

У 2021 році було прийнято Закон № 1217-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку діяльності працівників в електронній формі». Встановлює норми щодо заміни ведення бухгалтерського обліку на паперових носіях електронним обліком діяльності працівників у Реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Крім того, Законом № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи» передбачено розмежування дистанційної роботи та роботи вдома; ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку; колективний договір; локальні нормативні акти роботодавця; повідомлення та інші документи, з якими працівник повинен бути ознайомлений письмово шляхом обміну електронними документами; забезпечення можливості дистанційного ознайомлення працівника з вимогами щодо охорони праці за допомогою сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, у тому числі відеозв'язку.

Політична та економічна ситуація в Україні була постійно нестабільною, із значними прогалинами. у демократичному прийнятті рішень та вплив на виконання законодавства про працю.[9] Прогрес реформ трудового законодавства позитивно та негативно впливає на права та доходи працівників. Серед іншого, так званий проект закону про «дерегуляцію», здається, розбалансовує відносини на ринку праці, надаючи перевагу роботодавцям; наприклад, розширення використання строкових контрактів і зменшення повноважень профспілок. Ця ситуація відображає поляризацію позицій соціальних партнерів, не кажучи вже про розмивання соціального діалогу (докладніше див. у розділі «Соціальний діалог»). Більшість законопроектів стикалися з низькою юридичною якістю та відсутністю консультацій. Нещодавні зміни до Закону «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» також зазнали широкої критики через ускладнення процедури

реєстрації через суперечливі закони щодо вимог щодо додаткових кроків для реєстрація та вимагає змін у статуті існуючих організацій.

Україна є членом Світової організації торгівлі (СОТ) з 2008 року. Вона не ратифікувала Статут Співдружності Незалежних Держав (СНД); натомість у 1993 році вона стала «асоційованим членом» СНД. Країна підписала угоди про вільну торгівлю (ЗВТ) з дев'ятьма країнами СНД: Вірменією, Азербайджаном, Білоруссю, Казахстаном, Киргизстаном, Молдовою, росією, Таджикистаном і Узбекистаном. Після анексії Криму росією в 2014 році Україна поступово виходить з угод СНД; росія призупинила зону вільної торгівлі з Україною з січня 2016 року. Створення глибокої та всеосяжної ЗВТ між Україною та Європейським Союзом передбачено економічною частиною Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, підписаною 27 червня 2014 року, що є основою для реформ в Україні.

Політична складова угоди між ЄС і Україною містила положення про трудові права щодо недискримінації трудових мігрантів для захисту прав трудящих-мігрантів. Ця угода включала цілу главу про співпрацю громадянського суспільства, відкриття потенціалу для зміцнення прозорості, соціального діалогу та співпраці між соціальними акторами. Ратифікація Угоди про асоціацію вплинула на зовнішню політику України, яка стала більш узгодженою з ЄС та іншими західними інституціями. В Україні існує громадська підтримка західної інтеграції.

Отже, Україна є однією з найбільш постраждалих від міграції країн Європи. Після розпаду Радянського Союзу на початку 1990-х три мільйони українців пішли на внутрішню міграцію, але вона поступово скоротилася. У 2015 році лише 12 з тисячі українців змінили місце проживання. Тим не менш, задокументований внутрішній рух все одно витіснив міжнародну міграцію в десять разів. Анексія Криму в 2014 році росією та військові дії на Донбасі спровокували масове вимушене переміщення, а також наступна економічна криза призвела до активізації трудової міграції. Дані внутрішньо переміщених осіб (ВПО) були вперше зареєстровані в 2014 році, з них трохи більше 600 000 осіб були переселені з непідконтрольних уряду територій в інші регіони України. У 2014 році уряд прийняв закон про захист прав ВПО, який стосується встановлення порядку їх реєстрації та надання їм тимчасового житла.

Потік ВПО стрімко зріс у 2015-2016 роках, сягнувши понад 1,6 мільйони осіб, але знизившись до трохи нижче 800 000 осіб у 2020 році. І ми спостерігаємо, як українсько-російська війна 2022 року змусила мільйонів людей покинути країну як ВПО, біженці або як трудова міграція.

Висновки до розділу 3

Нова глобальна Четверта промислова революція (4IR) і розвиваються цифрові платформи праці (також відомі як економіка концертів) змінюють природу роботи та те, як люди отримують роботу, відходячи від попередніх трьох промислових революцій. В Україні активно змінюється його структура, з'являються нові професії та цілі галузі застосування людської праці. Структура ринку праці може посилити нерівність між різними верствами населення та призвести до зникнення професій, змін у структурі промисловості, автоматизації та комп'ютеризації.

Україна посідає четверте місце у світі та перше в Європі за кількістю людей, які працюють на цифрових платформах праці; він також займає найкраще місце у світі в категорії «ІТ-фріланс» (докладніше див. у підрозділі «Професійне навчання»). Сьогодні щонайменше 3% української робочої сили задіяні в онлайн-роботі, а 18% офісних службовців уже спробували цифрову роботу та хотіли б повністю перейти на неї; кожен другий розглядає її як додаткове джерело доходу.

Незважаючи на те, що гіг-економіка створює нові можливості для українських працівників, вона також викликає занепокоєння щодо її впливу на соціальну модель. Наприклад, МКП висловив занепокоєння щодо закону «Про стимулювання розвитку цифрової економіки», який встановлює спеціальну категорію «гіг-спеціалістів» і спеціальні «гіг-контракти», які створюють умови для експлуатації. Зміни позбавляють ІТ-працівників гарантій на оплату праці, права на відпустку, нормований робочий день, безпечні умови праці, захист від незаконного звільнення, права на вступ до профспілки, страйк і укладення колективних договорів. Ця реальність означає, що панорама ринку праці в Україні може структурно змінитися,

загальмувавши темпи досягнення цілей сталого розвитку, не кажучи вже про потребу в оновлених статистичних оцінках і прогнозах.

Пандемія COVID-19 підштовхнула Україну до економічної рецесії у 2020 році. Зростання відновилося у 2021 році, поки українсько-російська війна не відновилася наприкінці лютого 2022 року. Досі зростання споживання підтримувалося значним зростанням реальної заробітної плати протягом 2010-х років, пенсійні виплати та грошові перекази трудових мігрантів.

Підвищення реальної мінімальної заробітної плати зупинилося на початку 2020-х років і боролось з великою заборгованістю по заробітній платі, не кажучи вже про найнижчу середню місячну зарплату та пенсію в Європі. Ландшафт ринку праці змінюється через приватизацію, розширення конкуренції, цифровізацію та автоматизацію, а також підвищення мобільності працівників.

Наслідки нещодавньої економічної, соціальної та політичної кризи в країні виявилися меншими, ніж очікувалося, якщо розглядати їх у контексті показників ринку праці молоді, отриманих за даними SWTS 2013 та 2015 років, хоча є деякі ознаки погіршення умов у умови доходів домогосподарств. Переважна більшість української молоді оцінює матеріальні статки своєї сім'ї приблизно як середні по країні (44,7%). Відсоток тих, хто вважає своє домогосподарство крайніми категоріями – забезпеченими та бідними – залишається незначним.

Враховуючи, що дві третини молоді живуть зі своїми батьками чи іншими родичами, можна зробити припущення, що молоді люди змушені відкласти свою економічну (і фізичну) незалежність через обмежені можливості заробітку в ці неспокійні часи. Тривала залежність від домогосподарства також очевидна у високій частці молодих людей, які заявляють, що їхнім основним джерелом доходу є утримання батьків або подружжя (40,9%). Приблизно стільки ж (41,3%) вважають основним джерелом доходу власну заробітну плату або заробіток.

ВИСНОВКИ

Цифрова трансформація – це повне використання нових технологічних можливостей для створення вартості та конкурентних переваг. Для клієнтів це проявляється в основному в передових або абсолютно нових продуктах і послугах. Ця трансформація часто має глибокий вплив на бізнес-модель, операційну модель, організаційну структуру та основні ресурси організації. Цифрова трансформація повинна підтримувати цю трансформацію шляхом оцінки та реінжинірингу механізмів створення цінності та захоплення цінності підприємства.

Працю більше не можна розглядати лише як фактор виробничих відносин або як предмет інтересу, притаманного лише політекономам; її також слід розуміти як більшу категорію для аналізу багатьох різних аспектів повсякденного життя. З впливом цифровізації на працю з'явилася нова концепція «цифрова праця». Інновації та гнучка розробка вимагають зовсім іншого підходу, ніж традиційна розробка додатків. Нові цифрові ринки праці стверджують, що вони гнучкі, економічні та економічно ефективні як для їхніх клієнтів, так і для незалежних підрядників. А хмарна робота, крауд-робота та концертна робота справді пропонують все більшій кількості людей привабливу альтернативу звичайній зайнятості на повний робочий день, самостійний спосіб роботи – коли, де, як, для кого та на що вони хочуть. Однак ця нова гнучкість часто йде рука об руку з нестабільними умовами праці та підриває важко завойовані правові та соціальні стандарти якісної роботи.

Важливо, аналізуючи наслідки технологічних проривів на ринках праці, зрозуміти, як ці нові технології взаємодіють з економічною, соціальною та культурною рівновагою. Наприклад, зростання рівня автоматизації у виробничих системах країн, що розвиваються, де зосереджена дешева робоча сила, викликає дилему відмови від переваги низької заробітної плати, з одного боку, і збільшує можливість досягнення високої продуктивності, з іншого.

Збільшення мобільності капіталу та виробництва в умовах глобалізації економіки з Третьою промисловою революцією, промислово розвинутими країнами,

які переносять свою виробничу діяльність у країни, що розвиваються, зокрема Китай, щоб зменшити свої витрати за рахунок дешевої робочої сили, надає країнам, що розвиваються, можливість створити значну джерело доходу з дешевою робочою силою. Однак, із Четвертою промисловою революцією збільшення використання недорогих і легкодоступних технологій у величезній кількості бізнес-процесів і широка автоматизація виробничих процесів можуть знизити привабливість дешевої робочої сили в країнах, що розвиваються, з точки зору підвищення продуктивності та швидкого повернення інвестицій. Тому втрата переваг дешевої робочої сили в країнах, що розвиваються, може спричинити проблеми з зайнятістю та економічним балансом у цих країнах. Для того, щоб країни, що розвиваються, підтримували свої доходи через ринки праці, вони повинні інтегрувати технологічну трансформацію, створювати нові моделі освіти та розвивати стабільні компетенції економічного зростання, таким чином географічно володіючи пропозицією висококваліфікованої робочої сили, яка може заповнити нові робочі місця, створені цифровою економікою.

Глобалізація та технології викликають зміни на ринках праці. Нові технології замінюють людей у рутинних справах, усуваючи одні завдання та змінюючи сферу роботи інших. Глобальна конкуренція зміщує виробництво по всьому світу, знищуючи робочі місця в одному регіоні та створюючи їх в іншому. Ці зміни стосуються нових форм роботи та навичок. Наразі скорочення очікується лише для працівників фізичної праці. Ці працівники в основному зайняті в сільськогосподарських і промислових професіях. З іншого боку, щодо інтелектуальних та соціальних завдань очікується загальне зростання значущості, а саме підвищення важливості: ділових навичок, навичок продажу та переконання та обслуговування та обслуговування. навички. Перші два типи навичок взаємопов'язані, оскільки вони мають високо комерційний характер, тоді як очікуване збільшення навичок обслуговування та участі може бути пов'язане із завданнями догляду.

Цифрова трансформація суттєво вплине на майбутнє ринку праці. Рівень кваліфікації населення і, зокрема, структура цифрової грамотності працівників буде мати важливе значення для конкурентоспроможності та сталості будь-якої економіки. У зв'язку з цим критично важливою буде здатність територій надавати громадянам

можливості для навчання та підвищення кваліфікації. Те ж саме стосується забезпечення умов простоти та доступу до цифрових ресурсів та відповідного володіння компетенціями.

Загалом, нещодавні форсайти та результати досліджень підкреслюють вражаючу важливість розширення автоматизації процесів виробництва та розподілу, що призведе до радикальних змін у попиті на працівників. Здатність урядів, економік і організацій розвивати конкурентні переваги залежить від їхньої здатності адаптуватися до змін, що є наслідком глобалізації та технологічних проривів. Більшість секторів зазнають значних змін у результаті нових методів ведення бізнесу, нових бізнес-моделей і більшої автоматизації, викликаної останніми досягненнями цифрових технологій.

Незважаючи на те, що ця зміна у виробничих системах змінює макродинаміку глобальних ринків праці, вона також змінює обсяг і суть професійних навичок, якими повинні володіти працівники на ринку праці на мікрорівні. Ця нова ера, що почалася з Четвертої промислової революції, вимагає використання інформаційних технологій на всіх рівнях усіма працівниками, навіть тими, хто займає низькокваліфіковані посади. Нова зайнятість із різноманітними формами та змістом розвиватиметься у міру зміни динаміки промисловості та компанії, що потребуватиме здатності працювати у все більш складних операційних та організаційних рамках.

Роль навичок як геополітичного інструменту ще більше посилюється завдяки технологічному прогресу та цифровізації. Як наслідок, дефіцит навичок на місцевому ринку праці та нездатність залучити необхідний персонал є двома найбільш суттєвими перешкодами для впровадження нових технологій. У результаті країни з потужною освітньою та трудовою системами можуть отримати найбільше переваг від цифрового переходу, мінімізуючи його негативні наслідки.

Пропозиція цифрової робочої сили та попит на цифрову робочу силу є ключовими елементами, що формують цифровий ринок праці. Формування цифрового ринку праці є сутністю реалізації трудових відносин на цифрових платформах. Однак, хоча регулювання цифрової праці та цифрових трудових відносин, пошук працівників на цифровому ринку праці та всі ці питання не повністю вирішені, цифровий ринок праці вже працює в різних частинах світу, хоча й у своїй початковій версії.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 92, 124
2. Закон України «Про зайнятість населення» Закон України «Про електронні довірчі послуги» від 05.07.2017 р. (з наступними змінами і доповненнями) № 5067–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – ст. 243.
3. Агафонова. С.М. Адміністративно-правовий механізм соціальної політики в державі // Підприємництво, господарство і право. 2017. – № 8. – С. 28-34.
4. Базилінська О.Я. Макроекономіка: Навч. посіб – К.: Центр навчальної літератури, 2019. – 442 с.
5. Балакірева О.М., Дмитрук Д.А. Соціально-економічні настрої населення України: червень – вересень 2020 року // Український соціум. – 2020. – № 3. – С. 142-156.
6. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навчальний посібник. – К. : «Знання ПРЕС», 2018. – 389 с.
7. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єв. – К.: Центр навчальної літератури, 2019. – 440 с.
8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2019. – 559 с.
9. Гусєва О.Ю., Легомінова С.В. Діджиталізація як інструмент удосконалення бізнес-процесів, їх оптимізація // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – 2018. – № 1. – С. 79-85.
10. Дейнека Т. А. Соціально-економічні суперечності процесу глобалізації суспільства (політико-економічний аналіз): монографія. – Київ : КНЕУ, 2018. – 510 с.
11. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К., 2020. – 300 с.

12. Казмерчук-Палащина Н. Г. Організаційно-економічні аспекти мотивації праці в системі менеджменту торговельного підприємства: Дис... канд. екон. наук / 08.06.02 – підприємництво, менеджмент та маркетинг. – К., 2018. – 175 с.
13. Конституційне право України / За ред. В. Ф. По-горілка. – К, 2019. – 732с.
14. Лігоненко Л. О., Хріпко А. В., Доманський А. О. Зміст та механізм формування стратегії діджиталізації в бізнес-організаціях // International Scientific Journal «Intemauka». – 2018. – № 22. – С. 64-72.
15. Мазуренко В.П. Макроекономічні тренди 2019 року // Банківська справа. – 2019. – № 2. – С. 69-75.
16. Марчук О.Г. Статистичне дослідження ринку праці в Україні / О.Г. Марчук, А.В. Вороніна // Економічні науки. – 2018. – № 9 (49). – С. 541.
17. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посібник. – К. : Атіка, 2020. – 303 с.
18. Мороз В.А. Мінімальні гарантії населення // Праця і зарплата. – 2018. – № 7. – С. 26-32.
19. Москаленко О. М. Цифрова економіка: теоретичні засади та концепція розвитку. Інноваційні ідеї в економічній науці: пошуки вирішення сучасних проблем: 2018 рік: матеріали науково-практичної конференції, 19-20 квітня 2018 р. Київ, 2018. С. 79-83.
20. Набок І.І. Стан та тенденції розвитку сучасної світової економіки / І.І.Набок, І.С. Дзигаленко // Глобальні та національні проблеми економіки. – Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. 2017 – Вип. 16. – С. 48-51.
21. Набок І.І. Стратегія світового інноваційного лідерства / І.І.Набок, І.С. Дзигаленко // Україна і світ: перспективи та стратегії розвитку: електронний збірник наукових праць.– К.:ННІМВ НАУ, 2017. – № 1. – Вип. 4. – С.90-100.
22. Набок І.І. Сутність глобалізації у світлі світової продовольчої проблеми / І.І.Набок, К.І. Янченкова // Сучасні міжнародні відносини: актуальні проблеми теорії і практики: матеріали міжнародної науково-практичної конференції / Факультет

міжнародних відносин Національний авіаційний університет; за загальною редакцією Ю. О. Волошина – Київ: НАУ, 2020. – Том. 5. – С. 517-521.

23. Набок І.І. Сучасні тенденції розвитку міжнародного ринку консалтингового аутсорсингу // Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі: міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 21 квітня 2020 р.: тези доп.– К.: НАУ-друк, 2020. – С. 36-38.

24. Пічкурова З.В. Можливості та ризики глобальної цифрової трансформації для світового ринку праці в умовах пандемії COVID-19 / З.В. Пічкурова // Міжнародна науково-практична конференція «Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі»: Збірник тез. – К., 2021. – С. 34-37.

25. Пічкурова З.В. Ризики та загрози війни в Україні для світової економіки // Трансформація національної, закордонної моделей економічного розвитку та законодавства в умовах воєнного часу: матеріали III міжнародної науково-практичної конференції (27-29 червня 2022 року, м. Луцьк). – Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2022. – 311-314.

26. Пічкурова З.В. Світова практика державної підтримки малого та середнього бізнесу в умовах пандемії COVID-19 / З.В. Пічкурова // Науковий економічний журнал «Інтелект ХХІ». – К.: Видавничий дім «Гельветика», 2020. – № 6. – С. 85-91.

27. Пічкурова З.В. Штучний інтелект у цифровій парадигмі світової економіки: переваги, загрози та перспективи використання / З.В. Пічкурова // Міжнародна науково-практична конференція «Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі». – 18 квітня 2018 р. – К.: Національний авіаційний університет, 2018. – С. 41-45.

28. Побоченко Л.М. COVID-2019 як нова загроза світовій економіці/ О.Г. Горобець, Л.М.Побоченко // Сучасні міжнародні відносини: актуальні проблеми теорії і практики – 2020: міжнародна науково-практична конференція, 17 квітня 2020 року: тези доп. – К., 2020.– С.465-469.

29. Побоченко Л.М. Діджиталізація економіки в процесі становлення інформаційного суспільства/ Т.К. Ковбич, Л.М.Побоченко // Сучасні міжнародні

відносини: актуальні проблеми теорії і практики – 2020: міжнародна науково-практична конференція, 17 квітня 2020 року: тези доп. – К., 2020.– С.123-127.

30. Побоченко Л.М. Оцінка основних напрямків інтелектуальної міграції під впливом інноваційного розвитку світової економіки / Л.М. Побоченко, В.В.Троян // Інфраструктура ринку. – 2017. –№ 14. – С.10-15.

31. Побоченко Л.М. Проблеми інтелектуальної міграції з України до країн ЄС// Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі: міжнародна науково-практична конференція, 21 квітня 2020 року: тези доп. – К., 2020.– С.32-35.

32. Полипець О. П. Проблеми контролю в соціально-економічному розвитку регіону // 36. наук, праць Української академії державного управління. – 2018.

33. Політична система сучасної України: особливості становлення, тенденції розвитку / Ред. кол. Ф. М. Рудич. – К., 2019. – 234 с.

34. Румянцев А.П. Глобальний прояв розвитку міжнародної торгівлі // Міжнародна науково-практична конференція «Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі»: збірник тез, м.Київ, 13 квітня 2017 р. – К: Національний авіаційний університет, 2017. – с.12-14.

35. Сидоренко К.В. Мотивація трудової діяльності / К. В. Сидоренко, Л. О. Савчук // Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». – 2017. – №17 (39). – Т.2. – С. 52-57. Сидоренко К.В. Сучасні антикризові стратегії розвинених країн світу / А. В. Ващенко, К. В. Сидоренко // Економічний простір. – 2020. – №159. – С. 24-27.

36. Сидоренко К.В. Причини та наслідки посилення безробіття в Україні / К. В. Сидоренко, К. В. Банар // Інформаційне суспільство: технологічні, економічні та технічні аспекти становлення: міжнар. наукова інтернет-конф., 13 грудня 2017 р.: тези доп. – Тернопіль, 2017. – С. 84-86.

37. Сидоренко К.В. Трансформація економіки України під впливом глобалізаційних процесів сьогодення / В. С. Марченко, К. В. Сидоренко // Сучасні проблеми глобалізаційних процесів у світовій економіці: XII міжнар. наук.-практ. конф., 11 листопада 2019 р.: тези доп. – К., 2019. – С. 194-196.

38. Федунчик Л.Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення / Л.Г. Федунчик // Ринок праці та зайнятість населення. – 2021. – № 2. – С. 31-37.
39. Швиданенко Г. О., Теплюк М. А. Сучасні тренди розвитку інноваційного підприємництва // Економіка та держава. – 2018. – № 5. – С. 89-92.
40. Шевченко М.О. Економіка праці й соціально-економічні відносини / П.Ю. Буряк. – К.: Центр навчальної літератури, 2021. – 440 с.
41. Юрчик І.Б. Взаємозв'язок ефективності ринку праці та його інституційного забезпечення / І. Б. Юрчик // Науковий Вісник Херсонського державного університету. Економічні науки. – 2021. – Вип. 17. – Ч. 4. – С. 109-115.
42. Balakirieva O.M., Dmytruk D.A. (2020) Sotsialno-ekonomichni nastroi naseleennia Ukrainy: cherven – veresen 2020 roku [Socio-economic sentiments of the population of Ukraine: June – September 2020]. Ukrainyskyi sotsium, vol. 3, pp. 142-156.
43. Cherniavska O.V (2018) Rynok pratsi [Labor market]. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury, 522 p. (in Ukrainian)
44. Manning, A. 2021. «Monopsony in Labor Markets: A Review», in ILR Review, Vol. 74, Nr. 1, pp. 3-26.
45. Rodrik, D. and S. Stantcheva (2021), «Economic inequality and insecurity: Policies for an inclusive economy», Harvard University Working Paper.
46. Shin, Y-K. and Böckerman, P. 2019. «Precarious Workers' Choices About Unemployment Insurance Membership After the Ghent System Reform: The Finnish Experience», Social Policy Administration, Vol. 53, pp. 921-938.
47. Scuotto V., Serravalle F., Murray A., Viassone M. The Shift towards a Digital Business Model: A Strategic Decision for the Female Entrepreneur. Women Entrepreneurs and Strategic Decision Making in the Global Economy. Hershey, PA: IGI Global, 2019.
48. <http://www.ukrstat.gov.ua> – офіційний сайт Державної служби статистики України.
49. <http://www.niss.gov.ua> – офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень.
50. <http://www.kmu.gov.ua> – офіційний сайт Кабінету Міністрів України.

51. <https://index.minfin.com.ua> – офіційний сайт Міністерства фінансів України.
52. <http://www.dcz.gov.ua> – офіційний сайт Державної служби зайнятості України.
53. <http://www.nbuv.gov.ua> – офіційний сайт Національної бібліотеки імені В.І. Вернадського.
54. Постанова Кабінету Міністрів України № 1008-2012-п від 15. 10. 2019 Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2024 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/1ipk1/KP121008. МТ1.
55. Статистичне дослідження заробітної плати в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream>.
56. Середня зарплата в Європі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/world/europe/>
57. Всеукраїнська інформаційно-аналітична «Міграція» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tsn.ua/ukrayina/ukrayinu-zalishat-milyoni-talanovityh-lyudey-pislya-vidkrittayakordoniv-ekonomist-518017.html>
58. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21>
59. A. Rumiantsev, L. Pobochenko, Z. Pichkurova, T. Tolpezhnikova, T. Kovbych, D. Lyashov. The impact of global digitalization on the ukrainian labor market development // Financial and credit activity: problems of theory and practice. Vol. 5, Nr. 45 (2022), pp. 44-58. (Web of Science) <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2021-7-5-59-66.->
60. Ринок злиття та поглинань в Україні досяг дна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukr.media/business/214218/>
61. Інноваційне підприємництво: креативність, комерціалізація, екосистема: навч. посіб. для вищих навчальних закладів / авт. кол. : Ю. М. Бажал, І. В. Бакушевич, У. Венесаар та ін. ; за ред. д-ра екон. наук, проф. Ю. М. Бажала. Київ: Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ, 2018. – 280 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPIPress/27600/1/Bazhal_Innovatsiine_pidpryemnytstvo_2015.pdf.

62. Пічкурова З.В. Інтелектуалізація міжнародної торгівлі в умовах пандемії COVID-19. Економіка та суспільство. – 2021. – № 34 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/981>.

63. Пічкурова З.В. Особливості розвитку технології великих даних у глобальній цифровій економіці / З.В. Пічкурова // Modern international relations: topical problems of theory and practice: collective monograph / Faculty of International Relations of the National Aviation University; under general editorship of W. Welskop, Y.O. Voloshin. – Lodz: Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Biznesu i Nauko Zdrowiu w Łodzi, 2021. – 436 p. / 5 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://fmv.nau.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/collective-monograph_2021.pdf.

64. About freelancers union. Promoting the interests of independent workers through advocacy, education, and services. Freelancers Union. [Electronic resource]. – Access: <https://www.freelancersunion.org/about>.

65. Biggest Mergers and Acquisitions of 2019 [Electronic resource]. – Access: <http://investorplace.com/2015/12/2015-mergersandacquisitions>

66. Bessen J. Toil and Technology. Finance & Development. 2018. Vol. 52, № 1 [Electronic resource]. – Access: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2015/03/pdf/bessen.pdf>.

67. Bloomberg-Global-MA-Legal-Rankings-1st-3Q2016 [Electronic resource]. – Access: <https://data.bloomberglp.com/professiBloomberg-Global-MA-Legal-Rankings-1st-3Q2016.pdf>.

68. EY-global-ipo-trends [Electronic resource]. – Access: [http://www.ey.com/Publication/eyglobalipo-trendsreport4q16/\\$FILE/eyglobalipo-trends-report-4q16.pdf](http://www.ey.com/Publication/eyglobalipo-trendsreport4q16/$FILE/eyglobalipo-trends-report-4q16.pdf).

69. OECD (2019), «The future of work: New evidence on job stability, under-employment and access to good jobs», in OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris [Electronic resource]. – Access: <https://dx.doi.org/10.1787/59d17791-en->

70. European Statistical Recovery Dashboard (EUROSTAT) [Electronic resource]. – Access: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/recovery-dashboard/?theme=people->
71. Minfin (2021) The average salary in Europe. [Electronic resource] – Access: [https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/world/europe/-](https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/world/europe/)
72. European Statistical Recovery Dashboard (EUROSTAT) [Electronic resource]. – Access: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/recovery-dashboard/?theme=people->
73. Income satisfaction among freelancers: The Payoneer Freelancer Income Survey [Electronic resource]. – Access: <https://www.payoneer.com/downloads/freelancer-income-report-2018.pdf>.
74. Digitalization. Gartner IT Glossary [Electronic resource]. – Access: <https://www.gartner.com/it-glossary/digitalization>.
75. Vectors of Digital Transformation. OECD Digital Economy Papers. No. 273. OECD Publishing. Paris, 2019. [Electronic resource]. – Access: <https://doi.org/10.1787/5ade2bba-en>.
76. Measuring the Digital Economy. International Monetary Fund [Electronic resource]. – Access: <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/04/03/022818-measuring-the-digital-economy>.
77. Ochs T., Riemann U. A. IT Strategy Follows Digitalization. Encyclopedia of Information Science and Technology, Fourth Edition. Hershey, PA: IGI Global, 2018. [Electronic resource]. – Access: <https://doi:10.4018/978-1-5225-2255-3.ch075>.
78. Baldwin R. If this is Globalization 4.0, what were the other three? World Economic Forum [Electronic resource]. – Access: <https://www.weforum.org/agenda/2018/12/if-this-is-globalization-4-0-what-were-theother-three>.
79. Friedman T. L. It's a Flat World, After All. The New [Electronic resource]. – Access: <https://www.nytimes.com/2005/04/03/magazine/its-a-flat-world-after-all>.
80. Miller G. Why globalization 4.0 is on the top of the C-suite's agenda. [Electronic resource]. – Access: <https://www.zurich.com/en/knowledge/articles/2019/01/why-globalization-4-is-on-the-top-of-the-csuite-agenda>.

81. Miller G. Why globalization 4.0 is on the top of the C-suite's agenda. Zurich [Electronic resource]. – Access: <https://www.zurich.com/en/knowledge/articles/2019/01/why-globalization-4-is-on-the-top-of-the-csuite-agenda>.
82. Schwab K. Globalization 4.0 - what does it mean? World Economic Forum [Electronic resource]. – Access: <https://www.weforum.org/agenda/2018/11/globalization-4-what-does-it-mean-how-it-will-benefit-everyone>.
83. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. World Economic Forum [Electronic resource]. – Access: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond>.
84. E.pdf. Measuring the Information Society Report 2018 [Electronic resource]. – Access: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2018/MISR-2018-Vol-1>.
85. Geneva: International Telecommunication Union, 2018 [Electronic resource]. – Access: [https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2018/MISR-2018-Vol-1 -E.pdf](https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2018/MISR-2018-Vol-1-E.pdf).
86. Rodrik D. The globalization paradox: Democracy and the Future of the World Economy. New York and London: W. W. Norton, 2018 [Electronic resource]. – Access: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4126392/mod_resource/content/0/RODRIK%20The%20Globalization%20Paradox.pdf.
87. Subramanian A., Kessler M. The Hyperglobalization of Trade and Its Future. Peterson Institute for International Economics. 2018. WP 13-6. P. 1-66 [Electronic resource]. – Access: <https://www.piie.com/sites/default/files/publications/wp/wp13-6.pdf>.
88. Cattaneo O., Staritz C., Gereffi, G. Global value chains in a postcrisis world: resilience, consolidation, and shifting end markets. World Bank. 2018. P. 3-20 [Electronic resource]. – Access: <https://globalvaluechains.org/publication/global-value-chains-postcrisis-world-resilience-consolidation-and-shifting-endmarkets>.
89. Blinder A. S. Offshoring: The Next Industrial Revolution? Foreign Affairs [Electronic resource]. – Access: <https://www.foreignaffairs.com/articles>.

90. Nachira F., Dini P., Nicolai A. A Network of Digital Business Ecosystems for Europe: Roots, Processes and Perspectives. Digital Eco systms [Electronic resource]. – Access: [http://www.digital-ecosystems.org/ book/Introduction.pdf](http://www.digital-ecosystems.org/book/Introduction.pdf) .
91. Global Digital Operations 2018 Survey. Strategy & PwC [Electronic resource]. – Access: [https://www .strategyand.pwc.com/gx/ en/insights/industry4 - 0.html](https://www.strategyand.pwc.com/gx/en/insights/industry4-0.html).
92. Barata J., Silva F., Almeida M. Ceramic Industry 4.0: Paths of Revolution in Traditional Products. IGI Global [Electronic resource]. – Access: [https:// www .igi -global .com/chapter/ceramic-industry-40/210488](https://www.igi-global.com/chapter/ceramic-industry-40/210488).
93. World’s Top 10 Internet Companies, 2019. Investopedia [Electronic resource]. – Access: [https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/030415/ worlds-top-10-internet-companies.asp](https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/030415/worlds-top-10-internet-companies.asp).-
94. Brooks M. An introduction to Marx’s Labour Theory of Value. Marxist [Electronic resource]. – Access: <https://www.marxist.com/marx-marxist-labourtheory-value.htm>.
95. Freeman R. B. The new global labor market. F o c u s. 2018. Vol. 26, № 1. P. 1-6 [Electronic resource]. – Access: <https://www.irp.wisc.edu/publications/focus/pdfs/foc261.pdf>.
96. Beerepoot N. Creating a global labour market. The opportunities and challenges of outsourcing and reshoring. The Broker [Electronic resource]. – Access: <http://www.thebrokeronline.eu/Articles/Creating-a-globallabour-market>.
97. New Forms of Work in the Digital Economy. OECD Digital Economy Papers, No. 260. Paris: OECD Publishing, 2019 [Electronic resource]. – Access: https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/new-forms-of-work-in-the-digitaleconomy_5jlwnklt820x-en.-
98. How the ILO works. International Labour Organization (ILO) [Electronic resource]. – Access: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the -iloworks/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-iloworks/lang-en/index.htm).
99. Global Commission on the Future of Work. International Labour Organization (ILO) [Electronic resource]. – Access: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569528/lang-en/index.htm.

100. Departments and offices. International Labour Organization (ILO) [Electronic resource]. – Access: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--en/index.htm>.
101. Service Employees International Union. SEIU [Electronic resource]. – Access: <https://www.seiu.org/about>.
102. European Forum of Independent Professionals (EFIP). Lob by Facts [Electronic resource]. – Access: <https://lobbyfacts.eu/representative/07426066806a41479d45a643351607ed/european-forum-of-independent-professionals>.
103. Oyer P. The Independent Workforce in America. Upwork [Electronic resource]. – Access: https://s3uswest1.amazonaws.com/adquirocontentprod/documents/paul_oyer_the_independent_workforce_in_america.pdf.
104. Employment-and-growth/connecting-talent-with-opportunity-inthe-digital-age.-Manyika J. [Electronic resource]. – Access: <http://www.mckinsey.com/global-themes>.
105. America Report-2017. Freelancing in America: 2018 [Electronic resource]. – Access: <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/connecting-talent-with-opportunity-inthe-digital-age>.
106. Best Freelance Websites for Beginners and Professionals in 2019. Frinancesonline.com. [Electronic resource]. – Access: <https://financesonline.com/top-20-freelance-websites-for-beginners-and-professionals>.
107. World Bank Country and Lending Groups. The World Bank Group [Electronic resource]. – Access: <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519>.
108. Comparative Civilian Labor Force Statistics, 10 Countries, 1960-2004. Bureau of Labor Statistics [Electronic resource]. – Access: <http://www.bls.gov/fls/flslforc.pdf>.
109. Foote N., Hatt P. Social Mobility and Economic Advancement. The American Economic Review. 1953. 43(2). P. 364-378 [Electronic resource]. – Access: <http://www.jstor.org/stable/1831499>

110. Glossary: Knowledge-intensive_services_(KIS). Glossary: Knowledge-intensive services (KIS). Eurostat [Electronic resource]. – Access: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php>.

111. Cultural employment - general trends. Eurostat [Electronic resource]. – Access: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php>.

112. Retail e-commerce sales worldwide from 2014 to 2021 (in billion U.S. dollars). Statista [Electronic resource]. – Access: <https://www.statista.com/statistics/379046/worldwide-retail-e-commerce-sales/>

113. Income satisfaction among freelancers: The Payoneer Freelancer Income Survey [Electronic resource]. – Access: <https://www.payoneer.com/downloads/freelancer-income-report-2018.pdf>.

114. Number of Jobs Held, Labor Market Activity, and Earnings Growth Among the Youngest Baby Boomers: Results from a Longitudinal Survey Summary. U.S. Bureau of Labor Statistics [Electronic resource]. – Access: <http://www.bls.gov/news.release/nlsoy.nr0.htm>.

115. IDC Forecasts U.S. Mobile Worker Population to Surpass 105 Million by 2020. IDC Research, Inc. [Electronic resource]. – Access: <http://www.businesswire.com/news/home/20150623005073/en/IDCForecastsU.S.-Mobile-Worker-Population-Surpass>.

116. The 2018 Global Coworking Survey. Desk [Electronic resource]. – Access: <http://www.deskmag.com/en/background-of-the-2018-globalcoworking-survey-market-research>.

ДОДАТКИ

Досвід управління цифровізацією у сфері зайнятості в деяких країнах Європи

Країна	Місце в рейтингу DESI	Головні суб'єкти цифровізації	Можливості цифровізації	Залучені до цифровізації категорії населення
Іспанія	3	Іспанський уряд; Європейська комісія	<ul style="list-style-type: none"> - Стійке та інклюзивне зростання; - Синергія цифрових та екологічних переходів; - Повага до конституційних цінностей та захисту особистості; - Розвиток цифрових навичок 	Студенти; Гендерні групи; Дистанційні працівники; Цифрові підприємці
Франція	16	Французький парламент; Національна цифрова рада	<ul style="list-style-type: none"> - Регулювання конкуренції в цифровому секторі (обмеження ринкової влади технологічних гігантів); - Соціальний захист працівників та захист економіки; - Свобода вираження поглядів в Інтернеті; - Боротьба з незаконним або огидним змістом, захист персональних даних; - Нові правила та повноваження, необхідні для регулювання технологічних суб'єктів 	Особи обмеженими можливостями та інші вразливі категорії громадян; Виборні посадові особи; Дослідники; Експерти цифрових технологій; Підприємці; Члени професійних організацій

Німеччина	6	Міністерство праці та Соціальних справ Німеччини; Профспілкові організації різних рівнів; Німецька конфедерація профспілок; Консультаційна рада «The Future of Work»	<ul style="list-style-type: none"> - Організація «freelance» працівників; - Організація платформи для розробників хмарних обчислень; - Розроблення нових керівних принципів «гідної роботи» й правил взаємодії в новій трудовій реальності; - Отримання консультацій від профспілки в онлайн-режимі; - Розширення професійної підготовки 	Роботодавці та працівники певних сфер економічної діяльності (наприклад металургійної та електротехнічної); Наймані працівники; Літні працівники та іммігранти; Фрілансери
-----------	---	--	---	--

Примітка. Складено автором на основі джерел [12-14, 16].

Стан ключових цілей сталого розвитку в питаннях ринку праці в Україні

Індикатори	Значення	Рік	Цілі та завдання сталого розвитку
1.1.1: Рівень бідності серед працюючих (відсоток зайнятих, які живуть нижче 1,9 доларів США за ПКС).	0.1%	2021	До 2030 року викоринити крайню бідність для всіх людей у всьому світі, яка наразі вимірюється як люди, які живуть менш ніж на 1,9 долара США на день.
1.3.1: Населення, яке фактично охоплено системою соціального захисту, включаючи мінімальні рівні соціального захисту.	73%	2018	Запровадити відповідні національні системи та заходи соціального захисту для всіх, включаючи мінімальний рівень, і до 2030 року досягти значного охоплення бідних і вразливих верств населення.
5.5.2: Частка жінок на керівних посадах вищого та середнього рівня	-	-	Забезпечити повну та ефективну участь жінок і рівні можливості для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та громадському житті.
5.5.2: Частка жінок на керівних посадах	41%	2020	
8.2.1: Річний темп зростання обсягу виробництва на одного працівника (константа ВВП 2017 р., міжнародні долари за ПКС).	3.6%	2021	Підтримувати економічне зростання на душу населення відповідно до національних умов і, зокрема, щонайменше 7 відсотків зростання валового внутрішнього продукту на рік у найменш розвинених країнах.
8.3.1: Частка неформальної зайнятості в несільськогосподарській зайнятості.	-	-	Сприяти політиці, орієнтованій на розвиток, яка підтримує продуктивну діяльність, створення гідних робочих місць, підприємництво, креативність та інновації, а також заохочувати формалізацію та зростання мікро-, малих і середніх підприємств через доступ до фінансових послуг.
8.3.1: Жінки	-	-	
8.3.1: Чоловіки	-	-	

8.5.1: Середній погодинний заробіток працівників жінок і чоловіків.	1.3 дол. США	2016	До 2030 року досягти повної та продуктивної зайнятості та гідної роботи для всіх жінок і чоловіків, у тому числі молоді та людей з обмеженими можливостями, а також рівної оплати за працю рівної цінності.
8.5.2: Рівень безробіття (загальний, 15+)	9.5%	2020	
8.5.2: Жінки 15+ років	9.1%	2020	
8.5.2: Жінки, 15-24 роки	19%	2020	
8.5.2: Чоловіки, 15+	9.8%	2020	
8.5.2: Чоловіки, 15-24 роки	20%	2020	
8.6.1: Частка молоді (15-24 роки), яка не навчається, не працює).	16%	2017	До 2030 року суттєво скоротити частку молоді, яка не працює, не навчається.
8.7.1: Питома вага та кількість дітей віком 5-17 років, зайнятих економічною діяльністю (Усього).	4.0%	2015	Вжити негайних та ефективних заходів для викорінення примусової праці, покласти край сучасному рабству та торгівлі людьми та забезпечити заборону та викорінення найгірших форм дитячої праці, включаючи вербування та використання дітей-солдат, а до 2025 року покласти край дитячій праці в усіх її формах.
8.7.1: Дівчата	3.4%	2015	
8.7.1: Хлопці	4.7%	2015	
8.1.1: Несмертельна кількість виробничих травм на 100 000 працівників	71	2010-2020	Захищайте трудові права та сприяйте створенню безпечного та безпечного робочого середовища для всіх працівників, включаючи трудящих-мігрантів, зокрема жінок-мігрантів, і тих, хто має нестабільну зайнятість.
8.8.1: Смертельні виробничі травми на 100 000 працівників.	4.8	2010-2020	

8.8.2: Рівень національного дотримання трудових прав (свобода асоціації та ведення колективних переговорів)	0.57	2018	Необхідно розробити точний метод вимірювання та оцінку цього показника.
9.2.2: Зайнятість у промисловості як частка загальної зайнятості.	12%	2017	Сприяти інклюзивній та сталій індустріалізації та до 2030 року значно підвищити частку промисловості у зайнятості та валовому внутрішньому продукті відповідно до національних обставин, а також подвоїти її частку в найменш розвинених країнах.
10. 1 1. Частка доходу від праці у відсотках ВВП	43%	2017	Приймати політику, особливо фіскальну політику, політику заробітної плати та соціального захисту, і поступово досягати більшої рівності.

Джерело: Дані Міжнародної організації праці, Ключові показники ринку праці (KILM).