

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА
ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ФІНАНСІВ, ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
КАФЕДРА МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ТА ТУРИЗМУ
Спеціальність 292 - „Міжнародні економічні відносини”

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**«Світовий ринок праці та його регулювання
в умовах глобалізації»**

601-ФМ

КМР

Розробив студент гр. 601-ФМ
__ . __ . ____ р. ____ В.П. Коршенко
Керівник кваліфікаційної роботи
__ . __ . ____ р. ____ І.Б. Чичкало-Кондрацька
Консультанти
із глобальної економіки
__ . __ . ____ р. ____ І.Б. Чичкало-Кондрацька
із міжнародного менеджменту
__ . __ . ____ р. ____ Н.В. Безрукова
із міжнародних стратегій економічного розвитку
__ . __ . ____ р. ____ А.А. Буряк

Робота допущена до захисту:

Завідувач кафедри міжнародних економічних відносин та туризму

____ І.Б. Чичкало-Кондрацька

__ . __ . ____ р.

Полтава, 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	6
1.1 Сутність, класифікація та структура ринку праці	6
1.2 Складові та моделі світового ринку праці, механізм його функціонування	16
1.3 Регулювання світового ринку праці.....	26
Висновки до розділу 1.....	29
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ФУНКЦІОНУВАННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	30
2.1 Глобальний ринок праці та драйвери його трансформації у сучасних умовах.....	30
2.2 Стан і динаміка основних показників зайнятості населення в країнах світу.....	46
2.3 Аналіз проблем безробіття на прикладі країн Європи	56
Висновки до розділу 2.....	72
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ У СУЧАСНИХ УМОВАХ	73
3.1 Перспективи розвитку світового ринку праці.....	73
3.2 Політика країн ОЕСР у сфері зайнятості та підтримки безробітних.....	83
3.3 Нова парадигма ринку праці в умовах цифрової економіки.....	98
Висновки до розділу 3.....	113
ВИСНОВКИ	11
4	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	118
ДОДАТКИ	127

ВСТУП

Особливість сучасного стану ринку праці полягає в зростанні неповної зайнятості, прихованого безробіття, нерегламентованої зайнятості та самозайнятості населення. Це ускладнює економічну ситуацію, породжує соціальні конфлікти та психологічний дискомфорт у суспільстві. Щоб розв'язати названі проблеми, потрібно формування гнучкого ринку праці, який швидко реагує на динаміку економічних перетворень, з огляду на соціальні орієнтири та реальну перспективу – це одна з головних умов створення сучасного виробництва, розвитку соціально орієнтованої економіки, стабілізації ситуації в країнах світу та Україні зокрема, зменшення міграційних потоків.

Необхідно знайти ефективні форми й методи розв'язання соціальних суперечностей у сфері праці та зайнятості, сформуванню нову концепцію управління глобальним ринком праці на основі національного та світового досвіду.

Світова економічна наука набула великого досвіду щодо вивчення проблем ринку праці, дослідження його економічної природи, місця й ролі в ринковій системі. Особливо відомі праці А. Сміта, Т. Мальтуса, М. Фрідмена, Дж. Кейнса, Ф. Хайєка, Я. Адаама, П. Самуельсона, С. Брю, М. Макконела. Вітчизняні дослідники вивчають різні аспекти управління зайнятістю, проблеми ринку праці, зайнятості та безробіття (Е. М. Лібанова, С. І. Дорогунцов, М. І. Долішний, С. І. Бандур, О. В. Волкова, В. І. Герасимчук, І. К. Бондар, Т. А. Заяць, С. М. Злупко, В. В. Онікієнко). Однак залишаються далеко не повною мірою досліджені деякі особливості та механізми функціонування й регулювання світового ринку праці в умовах сучасних викликів, цифрової економіки, що дозволить вирішити проблеми під час функціонування національного ринку праці.

Метою кваліфікаційної магістерської роботи є теоретичне обґрунтування та виявлення особливостей функціонування світового ринку праці, визначення пріоритетних напрямів його розвитку в умовах глобалізації і цифровізації економіки та вдосконалення регулювання світового ринку праці.

Об'єктом дослідження є соціально-трудові відносини та функціонування світового ринку праці.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання функціонування, розвитку та регулювання світового ринку праці в умовах глобалізації.

Виходячи з мети дослідження, в роботі поставлені такі завдання:

- 1) охарактеризувати [сутність, класифікацію та структуру ринку праці](#);
- 2) визначити складові та моделі світового ринку праці, механізм його функціонування;
- 3) розглянути рівні та інструменти регулювання світового ринку праці;
- 4) проаналізувати глобальний ринок праці та драйвери його трансформації у сучасних умовах;
- 5) встановити [стан і динаміку основних показників зайнятості населення в країнах](#);
- 6) виявити проблеми безробіття на прикладі країн Європи;
- 7) визначити перспективи розвитку світового ринку праці та його регулювання;
- 8) обґрунтувати політику країн ОЕСР у сфері зайнятості та підтримки безробітних;
- 9) сформулювати нову парадигму ринку праці в умовах цифрової економіки.

При написанні кваліфікаційної роботи були використані такі методи дослідження: системний аналіз; узагальнення; табличний і графічний аналіз; економіко-статистичний аналіз; групування та ін.

Інформаційною базою дослідження є роботи провідних вітчизняних і зарубіжних вчених - фахівців з питань політики зайнятості, міжнародне та європейське законодавство, державні нормативно-правові акти, дані міжнародних

організацій, Державної служби статистики України, навчальна і наукова література, матеріали наукових конференцій, інформація з Internet.

Наукова новизна: визначено перспективи розвитку світового ринку праці та його регулювання в умовах глобальних змін та цифрової економіки; обґрунтовано політику країн ОЕСР у сфері зайнятості та підтримки безробітних.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Сутність, класифікація та структура ринку праці

Теоретичний фундамент вчення про ринок праці заклали представники класичної школи в економічній науці. Так, основою вчення шотландського економіста Адама Сміта (1723–1790) була теза про вільну конкуренцію як умову оптимального використання матеріальних, фінансових і людських ресурсів. Він твердив, що обсяг зайнятості населення в економіці країни залежить від розміру середньої ставки заробітної плати одного працівника. Якщо ця ставка зростає, то забезпечити зайнятість складніше. Збільшувати заробітну плату понад її мінімальний рівень потрібно для нормального відтворення населення. Унаслідок цього зростає пропозиція праці, що, у свою чергу, зумовлює зниження заробітної плати [1].

Французький економіст Жан-Батіст Сей (1762–1832) сформулював ринковий закон взаємодії попиту та пропозиції й досягнення на цій основі рівноважної ціни на предмет купівлі-продажу, зокрема працю.

З кінця XIX ст. і дотепер теорію ринку праці досліджували видатні вчені-економісти Альфред Маршалл (1842–1924), Джон-Мейнард Кейнс (1883–1946), Пол А. Самуельсон (1915 р. н.) та ін. [1].

При визначенні поняття “ринок праці” багато уваги приділяють обміну, бо ця сфера відіграє важливу роль у системі суспільного виробництва, і саме в ній

проходять процеси купівлі-продажу товару. Існує два підходи до визначення ринку праці: діалектичний і функціональний.

З погляду діалектичного методу ринок праці розглядають як сукупність відносин між людьми стосовно відтворення робочої сили, що відповідає теорії К. Маркса про взаємозв'язок між виробничими відносинами та рівнем розвитку продуктивних сил суспільства. Цей метод базується на визначальній ролі виробництва в процесі відтворення та на теорії трудової вартості.

Функціональний підхід, властивий західній економічній теорії, в аналізі сутності ринку праці базується на функціонально-економічних взаємозв'язках і "технології" руху робочої сили в умовах ринку. За такого підходу ринок праці вважають засобом відтворення трудового потенціалу, формою функціонування особистого фактору виробництва та формою розвитку людського капіталу.

Органічно доповнюючи один одного, обидва підходи дають змогу різнобічно аналізувати сутність ринку праці як економічну форму функціонування робочої сили в ринковій економіці та розглядати ринок праці як сукупність соціально-економічних відносин між людьми щодо їх підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та включення у виробництво. На відміну від поширеного погляду, згідно з яким це насамперед сфера прояву інтересів працівників і дотримання їх прав, ми вважаємо, що ринок праці – це сукупність соціально-економічних відносин, під впливом яких поєднуються інтереси, з одного боку, найманих працівників щодо одержання робочого місця й оплати своєї праці згідно з кваліфікацією, з іншого – працедавців на задоволення потреб виробництва в робочій силі й оплаті її праці згідно з урівноважувальним впливом чинників попиту на неї та її пропозиції. Він відрізняється від інших ринків тим, що об'єкт купівлі-продажу на ньому – право на використання робочої сили чи здібностей людини до певної праці. При цьому предметом торгу може бути не тільки певний вид здібностей, але й тривалість використання здібностей до праці.

Ринок праці формується на основі товарної форми робочої сили. Це багатопланова сфера економічного та соціально-політичного життя суспільства. Тут оцінюється вартість робочої сили, визначаються умови її наймання, зокрема

розмір заробітної плати. Він функціонує на чітко регламентованих законодавством засадах виробничих відносин між працедавцем і працівником, їхніх взаємних прав і обов'язків. Ринок праці складається з трьох частин: потенційного ринку праці, циркулюючого та внутрішньофірмового. Ці три частини по-різному пов'язані з двома основними типами ринку праці – внутрішнім і зовнішнім.

Ринок праці – органічна ланка ринкової системи. Він може ефективно функціонувати лише у взаємозв'язку з іншими ринками. Ринки праці, товарів, послуг, цінних паперів, фінансових ресурсів і житла чутливо реагують на ситуацію, що складається в економіці. Порушення, перебої на будь-якому з ринків “ланцюжком” передаються на всі інші. Ринок праці як складова ринкової системи підпорядкований закономірностям її функціонування. На нього поширюються принципи організації, властиві всій системі ринків. Ступінь розвиненості ринку праці – критерій, який характеризує рівень розвитку ринкових відносин.

Ринок праці виконує розподільну, посередницьку, ціноутворювальну, стимулюючу, регулюючу, інформаційну, соціальну й оздоровчу (сануючу) функції [2].

Розподільна. Ринок праці розмежовує найманого працівника та працедавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами.

Інформаційна. Ринок праці дає учасникам процесу купівлі-продажу робочої сили інформацію щодо умов наймання, рівня зарплати, пропозиції робочих місць, якості робочої сили тощо.

Посередницька. Ринок праці встановлює зв'язок між працедавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок праці для задоволення взаємних інтересів і потреб.

Ціноутворювальна. Це основна функція ринку праці, що встановлює рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією. Лише на ринку праці оцінюються затрати праці на відтворення товару “робоча сила” та визначається його вартість.

Стимулююча. Завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює ефективніше використання трудових ресурсів для підвищення прибутковості виробництва, а також заохочує найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень.

Оздоровча. Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок праці надає перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з найвищими якісними показниками робочої сили. Саме ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, примушує працівників триматися за робоче місце в умовах гострої конкуренції, а з іншого – матеріально зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість.

Регулююча. Певною мірою ринок впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів і галузей в інші, ефективніші. Ринок праці регулює надлишки трудових ресурсів, забезпечує їх оптимальне розміщення, а отже, й ефективне використання.

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

Не можна розглядати ринок праці ізольовано, не беручи до уваги тип економічної системи, тобто сукупність усіх економічних процесів і явищ, що відбуваються в суспільстві на основі чинних майнових відносин і організаційних форм. Ринок праці похідний від цієї моделі, а його регулятори – органічна складова системи господарювання. Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару “робоча сила”, а й сферу виробництва, де працює найманий працівник. Відносини, що при цьому виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави. З огляду на це економіці як перехідного, так і ринкового періоду відповідає адекватний ринок праці, що значною мірою втілює елементи створеної економічної моделі.

Структура ринку праці дуже розгалужена та складна. Водночас цей ринок як елемент ринкової системи можна класифікувати за різними ознаками. Потрібно вивчати різновиди ринку праці, які можна певним способом класифікувати.

Класифікація дає змогу диференціювати ту саму сукупність за різними ознаками; вона базується на виявленні дії певного фактора чи групи факторів. Структурними ознаками класифікації ринку праці можуть бути територіальний, соціальний і професійний підходи, ланки суспільного виробництва, кількісне співвідношення покупців і продавців товару “робоча сила”, умови конкуренції, співвідношення попиту на робочу силу та її пропозицію [3].

За територіальною (географічною) ознакою ринок поділяють на регіональний, чи внутрішній (місцевий), національний (у межах певної країни) і міжнародний та світовий.

Основна відмінність внутрішнього та національного ринків від міжнародного полягає в тому, що на міжнародному ринку процес купівлі-продажу регламентовано законами та нормативними актами Міжнародної організації праці. Держава, суб'єкти якої беруть участь у міжнародному ринку, несе відповідальність за дотримання прийнятих конвенцій і рекомендацій, а також двосторонніх або багатосторонніх договорів стосовно працевлаштування громадян тієї чи іншої країни.

З огляду на ланку суспільного виробництва виокремлюють такі ринки праці [1]:

- внутрішньофірмовий, тобто ринок праці підприємства, фірми, установи, організації тощо;
- галузевий (включає внутрішньофірмові ринки праці);
- регіональний (включає внутрішньофірмові, галузеві ринки праці);
- національний (включає регіональні ринки праці); цей тип ринку праці збігається з національним за територіальною ознакою;
- світовий ринок праці.

За своєю економічною сутністю регіональний (внутрішній) ринок праці – це сукупність соціально-економічних відносин зі специфічними територіальними

особливостями, за допомогою яких формуються попит на робочу силу та її пропозиція в межах регіону. Він являє собою сукупність високолокалізованих соціально-економічних процесів і відносин у сфері купівлі-продажу робочої сили, що формуються під впливом особливостей попиту й пропозиції кожного територіально-адміністративного утворення з урахуванням адекватних методів регулювання кон'юнктури ринку та процесів прийняття управлінських рішень.

Регіональні ринки неоднорідні. Так, за територіальною організацією сфери обігу можна виділити локальні (селищні) ринки в населених пунктах сільської місцевості, міські, обласні, міжрегіональні. Кожному виду ринку властиві відповідні інфраструктура з особливостями розміщення, розвитку та функціонування, а також місткість ринку, специфіка розв'язання проблем працевлаштування.

Кількісна ознака тісно пов'язана з рівнем конкуренції. Донедавна за умов адміністративно-командної економіки в Україні ринок праці мав форму моносонії, за якої всім працівникам протистояв по суті один покупець – держава, що була єдиним власником засобів виробництва. У рамках державних підприємств держава диктувала умови наймання. Сучасному ринку праці властива поліпольна ринкова форма. Такий ринок виникає тоді, коли на ньому діє безліч продавців і покупців, тому частка кожного суб'єкта ринку мізерно мала для того, щоб впливати на загальну ситуацію.

Згідно з економічною теорією залежно від рівня конкуренції розрізняють чотири типи ринків: ринок чистої конкуренції, монопольної конкуренції, олігополістичний і ринок чистої монополії. Кожний із них має свої специфічні риси.

Ринок чистої конкуренції складається з безлічі продавців і покупців одного й того самого виду праці. Продавець робочої сили не в змозі правити ціну вище ринкової, бо покупці можуть вільно придбати потрібну робочу силу за ринковою ціною. Проблеми встановлення ціни для працедавця фактично не існує взагалі.

Повна протилежність ринку чистої конкуренції – ринок монопольної конкуренції - складається з безлічі покупців і продавців, що укладають угоди не

за єдиною ціною, а в широкому діапазоні цін. Це пояснюється тим, що власники робочої сили пропонують працедавцям різні варіанти застосування своїх здібностей. Покупці готові платити різні ціни, тому що бачать відмінності в робочій силі. У боротьбі за якнайвищу заробітну плату працівникові також важливо мати можливість особисто презентувати свої знання, дипломи та практичні навички.

Олігопольний ринок складається з невеликої кількості продавців, дуже чутливих до цін своїх конкурентів. Олігополіст ніколи не може бути впевнений, що досягне якогось довгострокового результату за допомогою зниження ціни, зокрема й на робочу силу, оскільки конкуренти відразу ж підуть за ним. Розгортається боротьба за лідерство, що віддзеркалюється на якості товарів і послуг.

У будь-якому разі максимальний рівень ціни товару “робоча сила” залежить від попиту, а мінімальний – від витрат на неї. Ціна має цілком покривати всі витрати на робочу силу.

Ринок і конкуренція – антиподи монополізму, і впродовж багатьох років це єдина реальна сила, що перешкоджає тотальній монополізації економіки.

Залежно від умов конкуренції розрізняють ще такі ринки праці:

- необмеженої конкуренції (повної конкуренції, вільний ринок);
- обмеженої конкуренції (неповної конкуренції).

Виходячи за співвідношення попиту на робочу силу та її пропозицію вирізняють трудодефіцитні та трудонадлишкові ринки.

Кожній класифікації ринків властивий свій механізм ціноутворення залежно від співвідношення попиту та пропозиції. У певний період часу їм відповідають власні шкала та графіки попиту на робочу силу та її пропозиція.

За організаційною ознакою ринки поділяють на організовані та неорганізовані. Приклад організованого ринку – біржі, ярмарки професій, регульовані чіткими, заздалегідь установленими нормами. Якщо таких норм немає, ринки вважають неорганізованими, чи розпорошеними. Такий ринок

представляють, зокрема, фірми, що за допомогою телефонного чи комп'ютерного зв'язку шукають роботу для клієнта.

Ознака кольору. Часто ринок незалежно від його суб'єктів і об'єктів розглядають у трьох площинах: “білий”, “сірий” або “чорний”. Саме так класифікують ринки, які суттєво відрізняються, але все ж достатньо сильно пов'язані між собою.

“Білим” називають звичайний ринок, до послуг якого найчастіше звертаються як юридичні, так і фізичні особи. Він приваблює гарантіями та усередненою ціною на робочу силу, яка склалась у місті (регіоні).

“Сірий” класифікують як ринок дефіцитних професій, на якому пропонують вакансії із зарплатами, які вищі за офіційну, визначену державними органами або великими фондами чи угодами між працедавцями та посередницькою фірмою. В Україні “сірий” ринок набув найбільшого розвитку в перші 2–3 роки після обвалу економіки [2].

“Чорний” ринок нелегальний. Він дуже поширений у світі; характеризується високими зарплатами та великими можливостями придбання потрібної робочої сили. Це найцікавіший і найсуперечливіший сегмент ринку. Він надзвичайно жорстко конкурує із “сірим”, оскільки дуже гнучкий і мобільний.

Професійно-кваліфікаційна ознака, чи ознака спеціалізації. За нею ринок праці поділяють на ринки за професіями, спеціальностями та рівнем освіти.

Ознака відкритості та фіксованості. На відкритому ринку представлене все працездатне населення. Це насамперед організована, офіційна частина ринку - населення, яке перебуває на обліку в державних службах зайнятості, тобто безробітні, а також випускники державної системи професійного навчання. Друга, неофіційна, частина охоплює тих громадян, які намагаються влаштуватися на роботу за допомогою прямих контактів із підприємствами чи недержавними структурами працевлаштування.

До прихованого ринку належать працівники, які зайняті на підприємствах і в організаціях, проте з великою ймовірністю можуть опинитися без роботи через

зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

Із цією ознакою тісно пов'язаний поділ ринку праці на зовнішній і внутрішній [4].

Зовнішній ринок охоплює відносини між продавцями та покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, області, міста, району. Зовнішній ринок орієнтується на географічне або професійне переміщення робочої сили. Вони виникають із приводу наймання працівників відповідної професії, спеціальності. Слід зауважити, що районний ринок зовнішній до внутріфірменного, обласний – зовнішній по відношенню до районного; регіональний – зовнішній до обласного, а національний - зовнішній до регіонального.

На зовнішньому ринку діють галузеві профспілки, які об'єднують працівників окремих галузей, а також ті, що об'єднують працівників за професіями. Зовнішній ринок характеризується чималою плинністю кадрів, тобто можна вільно переходити з одного місця роботи на інше.

На внутрішньому ринку відбувається рух кадрів. Рух по горизонталі – це перехід на інше робоче місце без зміни кваліфікації, підвищення в посаді, а по вертикалі – перехід на інше робоче місце з підвищенням у посаді чи на роботу, для якої потрібна вища кваліфікація. Розвиток внутрішнього ринку сприяє зменшенню плинності кадрів.

Зайнятість на внутрішньому ринку праці гарантовано більшою мірою, ніж на зовнішньому, що, у свою чергу, сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу.

Зовнішній і внутрішній ринки праці тісно пов'язані. У країнах із розвинутою економікою вони майже збалансовані.

Ознака реєстрації. За нею ринки праці поділяють на зареєстровані та незареєстровані.

Ознака зайнятості. За нею ринки праці поділяють на первинний та вторинний.

Ознака гнучкості. Розрізняють жорсткий і гнучкий ринок праці. Перший властивий адміністративно-командним системам управління, другий — перехідному періоду та періоду початкового розвитку ринкових відносин і їх формування.

Поняття гнучкого ринку праці виникло з розвитком глобалізації світової економіки та поглибленням розподілу праці. Такий ринок став результатом випереджального зростання чисельності робочої сили порівняно з усе більшою кількістю робочих місць і суттєвим підвищенням продуктивності, що збільшує безробіття у світі з усіма його негативними наслідками. Пошук способів розв'язання цієї проблеми й зумовив виникнення поняття “гнучкий ринок праці”. Такий ринок не став альтернативою безробіттю, однак дав змогу “пом'якшити” його, створити сприятливіші умови для тих верств громадян, які не були конкурентоспроможними на ринку праці. Він пропонує стандартні і гнучкі форми зайнятості.

Гнучкість ринку праці має такі складові [5]:

- оперативне реагування на зміни кон'юнктури ринку праці, тобто змінення попиту, пропонування та цін, що виявляється відповідно в зміні обсягу, структури, якості та ціни робочої сили;
- територіальна та професійна мобільність працівників;
- гнучкість підприємства, що виявляється в гнучкому регулюванні обсягів вироблюваної продукції, у застосуванні нових форм організації виробництва та праці, управління кадрами;
- різноманітність форм наймання та звільнення;
- різноманітність форм професійно-кваліфікаційної перепідготовки;
- гнучкість диференціації заробітної плати;
- гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу;
- гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу;
- різноманітність методів і форм соціальної допомоги;
- різноманітність методів і форм зайнятості.

На підприємствах зазначених вимог дотримуються, зокрема, запроваджуючи режими неповного робочого часу (скорочений робочий день), надомну працю, роботу за викликами та гнучкі режими робочого часу, а також наймаючи тимчасових працівників.

Усі типи ринків праці можна розглядати умовно й ізольовано, хоча всі вони пов'язані один з одним.

1.2. Складові та моделі світового ринку праці, механізм його функціонування

Однією з головних історичних і економічних умов становлення загального товарного виробництва було перетворення здібностей людини до праці на товар. Робоча сила як сукупність фізичних і духовних складових людини, що використовуються нею в процесі створення благ і послуг, – це товар, який продають і купують на специфічному ринку робочої сили, що являє собою складову ринку праці.

Робоча сила – особливий товар, від виробничих якостей якого цілком залежить ефективність і конкурентність економіки, її можливості у створенні високосортних товарів і комфортних послуг, масштаби й темпи науково-технічних, інноваційних і організаційних перетворень. Тому підготовка й випуск на ринок праці освіченої та творчо активної робочої сили, забезпечення її кваліфікаційної й територіальної мобільності – одна з першооснов функціонування економіки. Що вищий загальний рівень розвитку економіки, що складніші проблеми їй доводиться розв'язувати, то більша потреба у висококваліфікованій робочій силі. У розвинених країнах світу в епоху НТР абсолютна більшість працедавців і державних органів прагнуть створити для такої робочої сили найкращі виробничі та життєві умови, гарантуючи по можливості й соціальну захищеність на ринку праці.

Робоча сила – ще й тому особливий товар, що саме вона зазвичай найбільше зацікавлена в розвитку власних творчих можливостей. Спільність інтересів товару

“робоча сила” та його споживачів – найважливіша соціально-економічна риса ринкової економіки, що створює міцну соціально-політичну основу розвитку економіки та всього суспільного виробництва.

Кінцева мета ринку праці – це, по-перше, задоволення професійно-трудова і життєвих інтересів економічно активного населення, зокрема соціальний захист, і забезпечення економіки потрібними їй кадрами; по-друге, досягнення максимально повної та мінімально перериваної зайнятості, зважаючи на потребу в частковому робочому тижні, змінному графіку робочого дня тощо [1].

Методологічно невиправданим є звуження ринку праці до відносин між роботодавцями і власниками робочої сили з приводу найму і використання праці. Сфера ринку праці охоплює всі фази відтворення робочої сили, функціонує на основі ринкових механізмів і є об’єктом державного регулювання, що створює передумови для спрямування його розвитку в напрямі соціальної орієнтації. Соціально орієнтований ринок праці являє собою систему соціально-економічних відносин, які визначають і регулюють відтворення робочої сили в умовах сталого економічного розвитку на основі прогресивних стандартів якості життя населення.

Цілі і характерні риси соціально орієнтованого ринку праці дали можливість визначити основні напрями та умови його становлення в Україні на основі процесів соціалізації, тобто створення державою умов і спрямування економічної діяльності суб’єктів ринку праці на забезпечення базових потреб населення на рівні прогресивних соціальних стандартів на основі високої ефективності економіки. Необхідне цілеспрямоване державне регулювання процесів соціалізації ринку праці на основі розробки відповідної Концепції та реалізації Державної і регіональних програм зайнятості, запровадження моніторингу соціально-економічних процесів на ринку праці.

Розвиток ринку праці в напрямі його соціалізації об’єктивно пов’язаний із забезпеченням повної, продуктивної та ефективної зайнятості населення.

Робочу силу, а точніше здібності людини до певного роду діяльності, продають і купують, тому що вона має вартість, яка складається з вартості благ і

послуг, потрібних для існування працівника та його родини, відтворення робочої сили. Цей товар має й особливу споживну вартість – властивість виробляти більшу за власну вартість (цінності), тобто створювати додаткову вартість.

Розглянемо основні економічні категорії ринку праці.

Трудові ресурси – це здатна до трудової діяльності частина населення країни з певним рівнем фізичного розвитку, розумових здібностей і знань. До них відносять працездатне населення віком 16–59 років (чоловіків) і 16–54 років (жінок), а також зайняте в суспільному виробництві населення, старше й молодше зазначеного віку. Зайняте населення – це активна частина трудового потенціалу країни, залучена до суспільного виробництва. Розрізняють поняття “зайняте населення”, “зайняте економічною діяльністю”, “зайнятість” взагалі та ще приблизно двадцять різноманітних видів зайнятості. Розглянемо перші два поняття.

Згідно з міжнародною класифікацією є шість категорій зайнятого населення [3]:

- наймані працівники (employees);
- працедавці (employers);
- члени виробничих кооперативів (members of producer's cooperatives);
- самозайняті (own account workers);
- члени сім'ї, які допомагають родичам у бізнесі (contributing family workers); раніше їх називали членами сім'ї, які працюють без оплати (unpaid family workers).

Економічно активним населенням називають сукупність осіб, потенційно здатних брати участь у виробництві матеріальних благ і наданні послуг, створенні споживних вартостей. Сюди відносять зайнятих і тих, хто шукає роботу (безробітних). Інакше кажучи, це частка населення, що задіяна у виробництві та пропонує свою працю для виробництва товарів і послуг і зорієнтована на максимальну участь у господарському житті країни та міжнародному поділі праці.

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

Зайнятість виникає там, де закінчується ринок праці, оскільки товар “робоча сила” залишає ринок праці та починає брати участь у суспільному виробництві. Ринок праці утворюють не тільки безробітні (які, безумовно, є його частиною), а й ринок робочих місць і відповідна інфраструктура. Ринок праці може розширюватися внаслідок ряду причин, але основна – це вивільнення зайнятих і їх повернення на нього.

Важлива умова формування ринку праці – мобільність робочої сили. Якщо в якійсь галузі для залучення більшого обсягу праці встановлюють вищий рівень її оплати, зайняті в інших галузях звільняються з роботи й переходять у цю галузь на більш високооплачувану роботу. Це, зрозуміло, призводить до вивільнення робочої сили з інших галузей і до зменшення обсягів виробництва в них. Отже, названа умова перетворює ринок праці на одну з найважливіших сполучних ланок між різними галузями економіки, від якої суттєво залежить збалансованість економіки та стабільність розвитку держави.

Як один із факторів пропозиції праці можна розглядати трудовий потенціал – частину населення країни, здатну до певного виду трудової діяльності. Іншими словами, це наявні в даний час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем та іншими якісними характеристиками.

Масштаби пропозиції робочої сили на ринку праці можна оцінити двома методами [6]:

- перший ґрунтується переважно на демографічних оцінках чисельності та складу працездатного населення, скоригованих відповідними статеві-віковими рівнями трудової активності; такі оцінки одержують за даними перепису населення чи соціологічних досліджень і результатами аналізу регіональної економічної ситуації;

- другий метод полягає в оцінюванні чисельності працеактивного населення як суми зайнятих (за даними статистичної звітності).

Дуже важливо сформулювати поняття ціни робочої сили, що потребує визначення її вартості. В економічній літературі автори по-різному трактують цю категорію. Найпоширеніший марксистський підхід, згідно з яким вартість робочої сили, виражена в грошах, набирає форми ціни робочої сили (заробітної плати), матеріальний зміст якої – кількість життєвих благ, потрібних для відтворення робочої сили працівника та членів його сім'ї, тобто вартість робочої сили являє собою її відтворювальний мінімум. Другий підхід, відповідно до теорії загальної рівноваги, полягає у визначенні вартості послуг робочої сили (заробітної плати) за умов рівноваги попиту й пропозиції на основі її граничної продуктивності, тобто вкладу у виробництво певного продукту.

Попит на робочу силу як товар виявляють підприємці, фірми, організації, установи, тобто всі фізичні та юридичні особи, які використовують її в процесі своєї діяльності. Його можна означити як суспільну платоспроможну потребу в ній. Він залежить від обсягу та структури суспільного виробництва, рівня продуктивності праці, кон'юнктури ринку капіталу, товарів і послуг, ціни робочої сили, правових норм, що регламентують її використання, та інших умов.

Абсолютні характеристики попиту на робочу силу такі [6]:

- кількість підприємств, що надали відомості про потребу в робочих місцях;
- облікова чисельність працівників цих підприємств;
- кількість вільних робочих місць і вакантних посад;
- кількість новостворених робочих місць;
- кількість робочих місць, заброньованих для п'ятивідсоткових квот.

Кон'юнктура ринку праці формується під дією різних факторів. Вона може бути врівноваженою, хронічно праценадлишковою чи працедефіцитною. У реальному економічному житті важко досягти рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили.

У порівняльному аналізі ринків праці кон'юнктуру можна характеризувати ланцюговими та базисними темпами приросту.

На ринку робочої сили існує такий самий класичний трикутник, як на ринку звичайного товару: пропозиція, попит і ціна. Основа ціни цього товару - його альтернативна вартість, але під впливом співвідношення пропозиції та попиту ціна робочої сили коливається.

Співвідношення пропозиції та попиту на ринку робочої сили не таке, як на ринку звичайного товару, тому що в обігу робочої сили як товару закон пропозиції та попиту діє інакше. На ринку звичайних товарів пропозиція товару прямо залежить від його ціни, а залежність між ціною товару та попитом на нього обернена. Що ж до пропозиції робочої сили та попиту на неї, то на них впливають ефекти заміщення масштабу й доходу. Часто для оцінки стану ринку праці використовують павутиноподібну модель ринку, яка була вперше розроблена Вальрасом і яка показує затухаючі коливання попиту і пропозиції, в результаті яких формується рівновага. Вона дає змогу дослідити сталість цін та обсягів товару “робоча сила” на ринку. Тому її ще іноді називають “динамічна спіраль”.

З метою більш глибокого аналізу стану ринку праці та дослідження його динаміки застосовують його сегментацію, тобто під різним кутом зору аналізують його стан і структуру [7].

Ринок праці обмежено певним економічним простором, який має чіткі територіальні, галузеві, демографічні, соціальні, національні й інші параметри. Сегментація ринку праці – це його поділ, розбиття на окремі групи за певними критеріями залежно від поставленої мети (вивчення, аналізу чи управління).

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

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

Можуть бути такі ознаки сегментації:

- територіальне положення (регіон, район тощо);
- демографічні характеристики (статеві-віковий і сімейний склад населення);
- соціально-економічні характеристики (рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо);
- економічні критерії (поділ покупців за формами власності, їхнім фінансовим станом, рівнем матеріальної забезпеченості та ін.);
- психографічні показники (особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства тощо);
- поведінкові характеристики (мотивація зайнятості та ін.).

Усі ознаки можна об'єднати в три групи: професійно-галузеву, кваліфікаційно-оплатну та соціально-демографічну. Найбільшу увагу приділяють професійному складу людей – учасників ринку праці. Їх групують так:

- законодавці, вищі державні службовці, керівники;
- фахівці;
- технічні службовці;
- працівники сфери обслуговування та торгівлі;
- кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства;
- кваліфіковані робітники з інструментом;
- оператори та складальники устаткування й машин;
- особи, які мають найпростіші професії;
- особи без професії.

Коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, виникає надлишок робочої сили, тобто безробіття, а в іншому разі – дефіцит робочої сили з усіма відповідними наслідками. Різниця у співвідношенні попиту й пропозиції за професійно-кваліфікаційними, галузевими та статево-віковими групами зумовила поділ ринку праці на сегменти, що різняться передусім ступенем забезпеченості робочими місцями.

Важливість сегментації ринку праці пов'язана з тим, що вона дає повну картину стану ринку праці та можливість включення робочої сили до трудового процесу.

Прогноз ринку праці дає змогу не тільки оцінити можливість розвитку тих чи інших галузей економіки або регіонів, а й оцінити ситуацію, яка може скластись в найближчому майбутньому із забезпеченістю їх робочою силою.

Оскільки ринок праці – багатоаспектний об'єкт дослідження (внаслідок того, що в економічній теорії немає єдиної його теорії ринку), існують різні наукові напрями та школи, які вивчають проблеми функціонування цього ринку.

В основі однієї з концепцій лежать постулати класичної політичної економії. Прихильники цієї концепції вважають, що основний регулятор ринку праці, як і всіх інших видів ринку, – ціна рівноваги, у цьому разі ціна робочої сили (заробітна плата). Саме за допомогою заробітної плати, на їхню думку, можна регулювати попит на робочу силу та її пропозицію, підтримують їх рівновагу. Інвестиції в освіту й підвищення кваліфікації – це аналоги інвестицій у машини й обладнання. Із неокласичної концепції випливає, що ціна робочої сили гнучко реагує на потреби ринку, збільшуючись або зменшуючись. Коли на ринку праці існує рівновага, безробіття стає неможливим.

Іншої думки щодо особливостей функціонування ринку праці дотримуються кейнсіанці та монетаристи. На відміну від неокласиків, вони розглядають ринок праці як явище постійної та фундаментальної нерівноваги. Кейнсіанська модель, зокрема, виходить із того, що ціна робочої сили (заробітна плата) жорстко фіксована й майже не змінюється (особливо в бік зменшення). Вона існує як безумовний факт. Позаяк за даною концепцією ціна (заробітна плата) не регулює ринок, то такий регулятор треба брати ззовні. Ці функції має виконувати держава, яка, зменшуючи або збільшуючи сукупний попит, може ліквідувати зазначену нерівновагу. Так, знижуючи податки, вона стимулює збільшення попиту й споживання. Це, у свою чергу, сприяє зростанню виробництва та зайнятості.

Отже, попит на робочу силу в Кейнсіанській моделі регулюється не коливанням ринкових цін на працю, а сукупним попитом, тобто обсягом виробництва [7].

Як і прихильники кейнсіанського підходу, представники школи монетаристів виходять із жорсткої структури цін на робочу силу, а також припущення про їх односпрямоване підвищення. Монетаристи запровадили поняття певного природного рівня безробіття, що відбиває структурні характеристики ринку праці. Він робить ціни на ньому негнучкими й тим самим перешкоджає його функціонуванню. Для врівноважування ринку монетаристи пропонують використовувати інструменти грошово-кредитної політики [1].

Ще один поширений теоретичний підхід до механізму функціонування ринку праці представляє школа інституціоналізму. Вона приділяє основну увагу аналізу професійних і галузевих відмінностей у структурі робочої сили та розмірах заробітної плати. Представники цієї концепції відходять від макроекономічного аналізу та прагнуть пояснити характер ринку особливостями динаміки окремих галузей, професійних і демографічних груп.

У марксистській економічній теорії ринок праці розглядають окремо. Його відмінність від інших ринків - різниця між товарами “робоча сила” та “фізичний капітал”. Коли робоча сила в процесі праці створює вартість, то всі інші види ресурсів лише переносяться на нову вартість самою працею. Це кардинально відрізняє робочу силу від усіх інших ресурсів.

Механізм ринку праці має такі складові елементи: попит на працю, пропозиція праці, вартість та ціна робочої сили, конкуренція, резервування робочої сили. На ринку праці, як і на кожному ринку, попит і пропозиція взаємодіють. Пропозиція відбиває інтереси виробників, а попит – працівників. Ці категорії взаємопов’язані та взаємозалежні, що проявляється в цінах на робочу силу й тарифах на послуги. Ціна (тариф) як грошова форма вартості, цінності здатності людини до праці залежить від пропозиції та попиту й водночас справляє зворотний вплив на їх формування та розмір.

Розглянемо докладніше механізм попиту на робочу силу та її пропозиції у взаємозв'язку з ціною на робочу силу, яка складається під впливом коливань попиту й пропозиції.

Попит на виробничі чинники, зокрема працю, розглядають як похідну від готових кінцевих товарів і послуг, вироблених за його допомогою. Аналізуючи попит на працю, слід брати до уваги закон спадної видатності, згідно з яким за фіксованих обсягів чинників виробництва граничний продукт змінного чинника (праці) понад певний рівень його використання зменшується зі зростанням масштабів залучення цього чинника у виробництво. Граничний продукт праці – це приріст випуску, отриманий за допомогою додаткової одиниці праці.

Поліпшення фондоозброєності та якості капіталу й праці, які підвищують продуктивність праці, збільшуючи її граничний продукт, сприяють зростанню попиту на працю, а зниження продуктивності праці зменшує попит на неї.

Попит на працю залежить також від взаємодоповнюваних ресурсів праці. Наприклад, якщо одним верстатом керує один робітник і ціна на такі верстати підвищується, то попит на робітників, які працюють на них, за інших однакових умов спадає. Отже, зміна ціни взаємодоповнюваного ресурсу праці зумовлює протилежну зміну попиту на працю. Існують різні види попиту. Так, попит на певний вид праці чи послугу називають негативним, якщо він неприйнятний для ринку праці, і той “відчужує їх”. Коли споживачі байдужі до якогось виду праці чи певної послуги, то вважають, що попиту на них немає. Якщо ніхто не пропонує працю чи послугу, які можуть задовольнити попит, його називають прихованим. Спадний попит буває тоді, коли ринок праці насичений певними професіями. Нерегулярним називають нестійкий, мінливий попит, пов'язаний із сезонним виробництвом, а повноцінним - стійкий. Якщо попит вищий, ніж його може задовольнити ринок праці, то вважають, що він надмірний. Нераціональним називають попит на професії, які не сприяють зростанню ВВП.

Розглянемо взаємозв'язок між попитом на робочу силу та її ціною. Якщо попит первинний, то з нього починаються зміни, а ціна – вторинна, похідна. Очевидно, що підвищення попиту на якусь професію зумовлює підвищення ціни

на неї, бо споживач готовий заплатити вищу ціну, щоб задовольнити свою потребу. Якщо ж попит на професію з якихось причин зменшується, то знижується ціна на працю. Отже, у зв'язці “попит - ціна” залежність цих величин пряма: що нижчий попит, то нижча ціна, і навпаки [8].

Інші тенденції характеризують взаємозв'язок пропозиції робочої сили та попиту на неї. Якщо пропозиція первинна, а ціна вторинна, тобто з якихось причин змінюється пропозиція праці, то це обернено впливає на її ціну (тариф): зі зростанням пропозиції праці ціна на неї зменшується, а зі спаданням – збільшується. Отже, зв'язок між пропозицією та ціною обернений.

1.3 Регулювання світового ринку праці

Регулювання ринку праці має ключове значення для забезпечення прав і визначеності для працівників і роботодавців у їх трудових відносинах. Трудове законодавство та законодавство про захист зайнятості забезпечують основу для функціонування, гнучкості та якості ринку праці.

Реалізація законодавства про працю має відображати потреби та динаміку ринку праці. Якщо він занадто гнучкий або занадто суворий, це може вплинути на зайнятість і продуктивність. Крім того, це також впливає на рівень неформальної зайнятості населення, оскільки законодавство про працю визначає легкість, з якою можна знайти офіційну та легальну роботу. Багато країн дозволили та регулюють різноманітні форми роботи, такі як контракти на визначений термін, безстрокову роботу, неповний робочий день, випадкову та агентську роботу, а також самозайнятість.

Ці різноманітні форми роботи зросли в останні десятиліття як відповідь на зміну робочих переваг і потреб ринку праці. Оскільки очікується посилення цих тенденцій, політики та соціальні партнери все більше зосереджуються на забезпеченні належним чином збалансованих прав і переваг.

Різнманітні форми роботи, такі як робота на визначений термін, безстрокова, неповний робочий день, робота через агентства та самозайнятість,

часто регулюються на національному рівні. Цей нормативний акт важливий для забезпечення прав, певності та переваг як для працівників, так і для роботодавців. Тим не менш, відмінності в захисті та правах, що надаються, можуть значно відрізнятись в різних формах праці та країнах.

У минулому політики говорили про «стандартних» працівників на противагу «нестандартним» працівникам, якимось чином розглядаючи роботу як статичну, стандартизовану та повторювану діяльність. Це відображається в тому, як відбувається регулювання різними трудовими договорами. Часто відмінності між безстроковим та іншим типом контракту створюють дуалізм і жорсткість ринку праці. На щастя, все більше і більше національних і міжнародних політиків визнають, що не існує «стандартної» роботи і що ринки праці потребують різних форм праці для гідної роботи та економічного зростання [9].

Здійснюючи перехід від стандартних до різноманітних форм праці, особи, які формують політику, повинні забезпечити, щоб усі форми праці мали ефективний доступ до відповідних прав і захисту. Ця мета займає важливе місце в порядку денному національних і міжнародних політиків, як це відображено в ключових документах міжнародної політики в сфері праці, таких як Декларація МОП про майбутнє ринку праці, Стратегія робочих місць ОЕСР 2018 і звіт Світового банку «Зміна характеру праці» [9].

Різнманітні форми праці мають вирішальне значення для ринків праці. Вони дозволяють підприємствам і працівникам задовольняти свої потреби та вподобання на ринку праці. Крім того, вони визначають легкість доступу до формального ринку праці. Всесвітня конфедерація зайнятості розробила індекс розумного регулювання. Цей показник демонструє легкість укладення контракту з агентством працевлаштування в країні та спосіб забезпечення прав і соціального захисту через роботу агентства.

Для їх оптимального функціонування необхідна відповідна нормативна база, щоб забезпечити якість роботи, запобігти зловживанням і забезпечити належну класифікацію та правозастосування. Такі рамки існують для агентської

роботи, специфічної трикутної форми найму, яка чітко визначає права та обов'язки трьох сторін у відносинах.

Важливим елементом у регулюванні різноманітних форм праці є перенесення прав між різними формами праці, роботами та секторами. Там, де створюються права, пільги та соціальний захист, важливо, щоб вони реалізовувалися належним чином і не залежали від контрактів. Це гарантує, що люди можуть вільно змінювати роботу, не боячись втратити права та/або переваги, які вони могли отримати.

Різнманітні форми роботи стали ще більш важливими в контексті економічного та соціального відновлення після кризи Covid-19.

Глобальні зміни, що впливають на сферу праці, спонукають політиків у всьому світі переглянути, як політика в різних сферах – ринок праці, кваліфікація, соціальний захист – може найкраще реагувати. У багатьох країнах спостерігається зростання певних типів контрактів, які відрізняються від «стандартного трудового договору», тобто невизначеного трудового договору на повний робочий день. Хоча використання тимчасових або випадкових контрактів і поява роботи на платформі може принести переваги, включаючи гнучкість як для роботодавців, так і для працівників, висловлюються занепокоєння щодо якості роботи та потенційного негативного впливу надмірного та/або неналежного використання таких контрактів на рівність, продуктивність і зростання, чесна конкуренція між фірмами та стійкість систем соціального захисту [10].

Основне питання для політиків полягає в тому, як збалансувати можливості, які надає різноманітність трудових контрактів, з одного боку, із захистом працівників і бізнесу, з іншого.

Ринки праці країн ОЕСР та країн з економікою, що розвивається, зазнають серйозних трансформацій. Повсюдне уповільнення зростання продуктивності та заробітної плати та високий рівень нерівності доходів у багатьох країнах поєднуються зі структурними змінами, пов'язаними з цифровою революцією, глобалізацією та демографічними змінами. Ці глибокі та швидкі трансформації ставлять перед політиками нові виклики.

Метою нової Стратегії ОЕСР в сфері зайнятості є допомога країнам у подоланні цих викликів. Вона містить детальні рекомендації для удосконалення політики створення і розвитку робочих місць щодо широкого спектру напрямів цієї політики. Зокрема, нова стратегія щодо зайнятості виходить за рамки кількості робочих місць і розглядає якість робочих місць та інклюзивність як головні пріоритети політики, водночас наголошуючи на важливості стійкості та здатності економіки до адаптації та ефективності ринку праці в мінливому світі. Ключове повідомлення полягає в тому, що політика підвищення гнучкості на ринках товарів і праці є необхідною, але недостатньою. Політика та інституції, які захищають працівників, сприяють інклюзивності та дозволяють працівникам і компаніям отримати максимальну віддачу від поточних змін, також необхідні для сприяння хорошим і сталим результатам [11].

Стратегію зайнятості ОЕСР було офіційно представлено 4 грудня 2018 року на спільному заході, організованому ОЕСР та Міністерством праці Франції, коли міністри та інші представники високого рівня висловили свою підтримку новій Стратегії щодо робочих місць.

ОЕСР активно підтримує країни-члени та країни-партнери у впровадженні Стратегії зайнятості шляхом підготовки спеціальних розділів в Огляді економіки ОЕСР та Заміток щодо впровадження стратегії робочих місць.

Високий рівень нерівності, повільне зростання продуктивності та заробітної плати, а також глибокі трансформації ринку праці після цифрової революції, глобалізації та демографічних змін створюють серйозні виклики для політиків країн ОЕСР та країн, що розвиваються.

Висновки до розділу 1

Світовий ринок праці – це система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Ці відносини

склалися у зв'язку з нерівномірністю розміщення робочої сили по країнах світу та відмінностями в її відтворенні на національному рівні.

Механізм ринку праці має такі складові елементи: попит на працю, пропозиція праці, вартість та ціна робочої сили, конкуренція, резервування робочої сили.

Для контролю за переміщенням робочої сили використовується дві форми регулювання: державна та недержавна. Недержавне регулювання здійснюється на наддержавному рівні з боку суб'єктів міжнародної економічної діяльності, зокрема ООН та МОП.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ФУНКЦІОНУВАННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Глобальний ринок праці та драйвери його трансформації у сучасних умовах

Опитування «Майбутнє робочих місць» було проведено Всесвітнім економічним форумом наприкінці 2022 та на початку 2023 року, об'єднавши точку зору 803 компаній, у яких загалом працює понад 11,3 мільйона працівників, у 27 галузевих кластерах і 45 економіках з усіх регіонів світу [12]. Опитування охоплює питання про макротенденції та технологічні тренди, їхній вплив на робочі місця, кваліфікацію та стратегії трансформації робочої сили, які підприємства планують використовувати.

Проаналізовано результати дослідження «Майбутнє робочих місць», щоб дослідити очікування компаній, як макротенденції та впровадження технологій сприятимуть трансформації галузі та зайнятості. Найшвидше зростаючі вакансії підтримують зростання продажів і залучення клієнтів.

Звіт про майбутнє робочих місць за 2023 рік пропонує розуміння цих трансформацій і розкриває, як компанії очікують керувати цими змінами на ринку праці з 2023 по 2027 роки, використовуючи унікальне міжгалузеве та глобальне

опитування керівників відділу кадрів, керівників відділу навчання і головних виконавчих директорів провідних світових роботодавців та їх колег.

Цей звіт структурований так: у розділі 1 розглядається глобальний ландшафт ринку праці на початку 2023 року. У розділі 2 досліджується, як ключові макротенденції можуть трансформувати цей ландшафт у період 2023–2027 рр. Потім обговорюються отримані глобальні прогнози щодо робочих місць і навичок на період 2023–2027 рр. У розділі 5 розглядаються нові стратегії щодо робочої сили у відповідь на ці тенденції. Крім того, звіт про майбутнє робочих місць за 2023 рік містить повний набір профілів економіки, промисловості та профілів навичок.

Як основа для аналізу очікувань респондентів щодо майбутнього робочих місць і навичок у наступні п'ять років оцінемо поточний стан світового ринку праці на початку 2023 року. Є різниця в результатах ринку праці між країнами з низьким, середнім і високим доходом

Переплетені економічні та геополітичні кризи останніх трьох років створили невизначені та різні перспективи для ринків праці, збільшуючи диспропорції між розвиненими економіками та країнами з економікою, що розвивається, а також між працівниками. Незважаючи на те, що все більше економік почали оговтуватися від пандемії COVID-19 і пов'язаного з нею карантину, країни з низьким і нижчим за середній рівнем доходу продовжують стикатися з високим рівнем безробіття, а країни з високим рівнем доходу, як правило, відчувають напруженість на ринках праці. Останні показники безробіття були нижчими за показники до пандемії в трьох чвертях країн ОЕСР і в більшості економік G20. У 2022 році рівень безробіття в країнах ОЕСР склав 4,9%, що є найнижчим з 2001 року [12].

Навпаки, у багатьох країнах, що розвиваються, ринок праці відновлюється порівняно повільно після збоїв, спричинених пандемією COVID-19. У Південній Африці, наприклад, офіційний рівень безробіття піднявся до 30%, що на п'ять процентних пунктів вище, ніж було до пандемії [12]. Економіки країн, що розвиваються, особливо тих, які залежать від секторів, які найбільше постраждали

від періодичних карантинів, таких як готельний бізнес і туризм, все ще демонструють повільне відновлення ринку праці.

Асиметрія відновлення посилюється різною спроможністю країн підтримувати політичні заходи для захисту найбільш уразливих верств населення та підтримки рівня зайнятості. У той час як країни з розвинутою економікою змогли прийняти далекосяжні заходи, країни з економікою, що розвивається, надали меншу підтримку найбільш вразливим компаніям і працівникам через їх обмежений фінансовий простір.

У 2022 році різні показники зайнятості вказували на значне відновлення ринку праці в країнах з високим рівнем доходу, причому в багатьох секторах відчувався брак робочої сили. У Європі, наприклад, майже 3 з 10 виробничих і сервісних фірм повідомили про обмеження виробництва у другому кварталі 2022 року через брак працівників. Серед найбільш потрібних професій були медсестри, сантехніки, розробники програмного забезпечення, системні аналітики, зварювальники та слюсарі, муляри та суміжні працівники, а також водії важких вантажівок.

У Сполучених Штатах підприємства роздрібної та оптової торгівлі споживчими товарами повідомили, що близько 70% вакансій залишаються незаповненими, при цьому близько 55% незаповнених вакансій у виробництві та 45% у сфері дозвілля та гостинності. Підприємства також повідомили про труднощі з утриманням працівників. Згідно з глобальним опитуванням, проведеним наприкінці 2022 року в 44 країнах, кожен п'ятий працівник повідомив, що має намір змінити роботодавця в наступному році [12].

Було виявлено різні рівні зайнятості за статтю, віком та рівнем освіти. Під час пандемії жінки втрачали роботу більше, ніж чоловіки, і згідно зі звітом Всесвітнього економічного форуму про глобальні гендерні розриви за 2022 рік, гендерний паритет у робочій силі становить 62,9% – це найнижчий рівень, зареєстрований з моменту складання індексу. Глобальна пандемія також непропорційно вплинула на молодих працівників, і до кінця 2022 р. відновлено менше половини глобального дефіциту зайнятості молоді. Дефіцит зайнятості

молоді порівняно з 2019 роком є найбільшим у Південній Азії, Латинській Америці, Північній Африці та Східній Європі, при цьому лише Європа та Північна Америка майже повністю одужали.

Працівники з базовою освітою також найбільше постраждали у 2020 році та повільніше відновлювали свою попередню участь на ринку праці. У багатьох країнах зростання безробіття з 2019 по 2021 роки серед працівників з базовою освітою було більш ніж удвічі вищим, ніж у працівників з вищою освітою.

Розглянемо доступ до соціального захисту. З січня 2020 року по січень 2022 року було впроваджено майже 3900 заходів соціального захисту в 223 країнах для підтримки робочої сили, яка постраждала від COVID-19 [12]. За оцінками, ці заходи охопили близько 1,2 мільярда людей у всьому світі. Субсидії на заробітну плату, грошові перекази, заходи з навчання та розширення охоплення допомоги по безробіттю – усе це було ключовим інструментом для захисту найбільш уразливих верств населення під час пандемії. Більшість таких короткострокових заходів підтримки зараз поступово припиняється, і знадобляться цільові середньострокові та довгострокові інвестиції, щоб пом'якшити довгострокові наслідки повторюваних економічних потрясінь для компаній і працівників.

Тим не менш, залишається гострою потреба забезпечити належний соціальний захист тих, хто не охоплений трудовими договорами на повний робочий день. Майже 2 мільярди працівників у всьому світі працюють неформально, що становить близько 70% працівників у країнах, що розвиваються, та з низькими доходами, а також 18% у країнах з високими доходами [12]. Враховуючи їх сприйнятливість до економічних потрясінь і бідність, неформальні працівники становлять важливу нішу ринку праці та потребують кращого представлення в даних, широкого підтримання доходу в короткостроковій перспективі та довгострокового переходу до формалізації.

Проаналізуємо реальну заробітну плату та вартість життя. За даними Міжнародної організації праці (МОП), трудові доходи в багатьох країнах, що розвиваються, залишаються нижчими за рівень до пандемії. У 2020 році світова економіка почала відчувати рівень інфляції, якого не було майже 40 років. З

високою інфляцією глобальна криза вартості життя найбільше вдарила по найвразливіших верствах населення. За даними МОП, вперше за останні 15 років реальна заробітна плата працівників знизилася – на 0,9% у першому півріччі 2022 року.

У розрізі регіонів від зростання реальної заробітної плати найбільше постраждали в Північній, Південній та Західній Європі; Латинській Америці; Азіатсько-Тихоокеанському регіоні; Північній Америці. В Африці реальна заробітна плата впала на 10,5% у 2020 році через глобальну пандемію. Однак у 2022 році реальна заробітна плата продовжувала зростати в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні, Центральній і Західній Азії та арабських країнах.

Відповідно до зростання інфляції купівельна спроможність найбільш вразливих верств населення знизилася, враховуючи більшу вагу витрат на енергію та продукти харчування у домогосподарствах з найнижчими доходами. Згідно з нещодавніми дослідженнями Програми розвитку ООН (ПРООН), зростання цін на продовольство та енергоносії може призвести до бідності до 71 мільйона людей, особливо в країнах Африки на південь від Сахари, на Балканах і в Каспійському басейні. Ця криза вартості життя підкреслює важливість розробки постійних моделей соціального захисту для нестандартної зайнятості та неформальної економіки, які забезпечують безпеку та підтримують стійкість.

Розглянемо уподобання працівників. У цьому контексті відмінних результатів на ринку праці питання якості роботи вийшли на перший план. У цьому розділі розглядаються деякі з останніх досліджень переваг працівників, щоб проаналізувати, які посадові якості є найбільш важливими для працівників на даний момент. Отримані дані свідчать, що працівники відкриті до зміни роботодавця. Дані CultureAmp і Adecco про вподобання працівників показують, що понад чверть (33% і 27% працівників відповідно) не бачать себе в поточній компанії через два роки. Відповідно, трохи менше половини працівників (42% і 45%, за даними CultureAmp і Adecco відповідно) активно вивчають можливості в різних компаніях.

Опитування працівників як у CultureAmp, так і в Randstad показують, що рівень зарплати є основною причиною, чому працівники вирішують змінити роботу. 52% респондентів Randstad кажуть, що вони стурбовані впливом економічної невизначеності на їх працевлаштування, а 61% респондентів опитування Adesso про переваги працівників стурбовані тим, що їхня зарплата недостатньо висока, щоб встигати за прожитковим рівнем з огляду на зростаючі темпи інфляції.

Додаткові дані розкривають захист і гнучкість зайнятості: 92% респондентів опитування працівників Randstad кажуть, що безпека роботи є важливою, і більше половини цих респондентів не погодилися б на роботу, яка не дає гарантій щодо безпеки роботи. 83% віддають перевагу гнучкому графіку, а 71% – гнучкому розташуванню [12].

Четвертим чинником, який назвали працівники, є баланс між роботою та особистим життям і виснаження: 35% респондентів CultureAmp вказали, що це було б основною причиною звільнення від роботодавця. Працівники, які відповіли на опитування Randstad, однаково цінують зарплату та баланс між роботою та особистим життям, причому 94% опитаних вважають обидва аспекти зайнятості важливими для вибору роботи на певній посаді.

Дані також свідчать про те, що різноманітність, справедливість та залучення (DEI) на роботі особливо важливі для молодих працівників. За даними Manpower, 68% працівників покоління Z не задоволені прогресом своєї організації у створенні різноманітного та інклюзивного робочого середовища, а 56% працівників покоління Z не прийняли б роботу без різноманітного керівництва. Тим часом дані свідчать про те, що навчання проходить менше жінок, ніж чоловіків.

Нарешті, працівники різного віку вказують на незадоволення можливостями навчання. Дані щодо трудових ресурсів показують, що 57% опитаних працівників навчаються поза роботою, оскільки навчальні програми компанії не навчають їх відповідним навичкам, не просувають кар'єрний розвиток і не допомагають залишатися конкурентоспроможними на ринку праці. Респонденти опитування

Adesso критикують компанії за те, що вони надто зосереджують свої зусилля на розвитку, навичках і винагородах менеджерів. Лише 36% некерівників, які відповіли на опитування Adesso, сказали, що їхня компанія ефективно інвестує в розвиток їх навичок, порівняно з 64% менеджерів.

Аналіз показує, що відбулося зміщення зайнятості між секторами. Останні чотири роки стали свідками нестабільності попиту та пропозиції товарів і послуг внаслідок карантину та збоїв у ланцюзі поставок. Глобальне економічне відновлення змінило галузевий розподіл зайнятості між секторами. Дані ОЕСР демонструють, що, хоча інформаційні технології та цифрові комунікації зазнали значного відновлення в більшості країн, житло, харчування та відпочинок; виробництво та споживання; сектори оптової торгівлі та споживчих товарів переживають повільніші темпи відновлення. Починаючи з першого кварталу 2019 року, у більшості країн спостерігалось зростання зайнятості в сферах професійних послуг, освіти та навчання, охорони здоров'я, а також у державному секторі, але зайнятість у секторах логістики, постачання та транспорту, медіа, розваг і спорту відстає від рівня 2019 року.

На додаток до спричинених пандемією змін у зайнятості, які ми спостерігаємо в різних секторах протягом останніх кількох років, генеративні моделі штучного інтелекту, ймовірно, продовжуватимуть формувати галузеві зміни в зайнятості. Незважаючи на те, що програми штучного інтелекту є ефективними технологіями загального призначення, розвиток технологій загального призначення раніше було важко передбачити, тому регулювання має бути швидким і адаптованим, оскільки установи дізнаються, як ці технології можна використовувати.

Завдяки дослідженню, проведеному для Future of Jobs Report, LinkedIn визначив ролі, які найшвидше зростають у всьому світі за останні чотири роки, проливаючи більше світла на типи вакансій, які шукали роботодавці.

Трансформації, які зазнають ринки праці, також збільшили потребу в швидших і ефективніших механізмах перерозподілу робочих місць у різних фірмах і секторах і між ними. В найближчі роки з'явиться можливість для

багатьох поколінь компаній і політиків прийняти майбутнє ринку праці, яке сприятиме економічній інтеграції та можливостям, встановлює політику, яка впливатиме не лише на швидкість зростання, але й на його напрямок, і призведе до формування більш інклюзивної, стійкої економіки та суспільства.

Зелений перехід, технологічні зміни, перетворення ланцюга поставок і зміна очікувань споживачів створюють попит на нові робочі місця в галузях і регіонах. Однак ці позитивні чинники компенсуються зростанням геоекономічної напруги та кризою вартості життя.

Дослідження, проведене LinkedIn для Future of Jobs Report 2023, описує 100 посад, які зростали найшвидше, стабільно та глобально протягом останніх чотирьох років, відомих як «Вакансії на підйомі». У той час як дані МОП та ОЕСР показують, у яких секторах зайнято більше людей, дані Jobs on the Rise визначають конкретні типи робочих місць, які зазнали значного зростання.

Згідно з даними МОП та ОЕСР щодо зростання ролей у секторі інформаційних технологій та цифрових комунікацій, посади, пов'язані з технологіями та ІТ, складають 16 із 100 найпопулярніших вакансій, що розвиваються, і є третім за величиною з усіх груп професій. Вакансії, пов'язані зі зростанням продажів і залученням клієнтів, очолюють список із 22 посадами зі 100. До них відносяться представники з розвитку продажів, директор із розвитку та інженер із успіху клієнтів. Аналіз посад, які представлені в цій групі, може свідчити про посилення уваги до розширення груп клієнтів і моделей зростання в світі з розширеним цифровим доступом і швидким технологічним прогресом. Ролі відділу людських ресурсів і залучення талантів є другими за популярністю посадами, і більшість із них пов'язані із залученням та наймом працівників, у тому числі спеціальна роль у сфері набору персоналу з інформаційних технологій – можливо, це ілюструє зростаючу складність і важливість доступу до талантів на загалом ринку праці.

Розглянемо перспективи ролей, пов'язаних із переходом на «зелене середовище». З груп, які знаходяться далі в списку, ролі, пов'язані зі сталим розвитком і навколишнім середовищем, помітні тим, що всі вони входять до 40

найкращих, включаючи три з 10 найкращих посад. Це може свідчити про те, що «зелений» перехід є одночасно важливою тенденцією ринку праці, що розвивається, де посади мають такі назви, як «Аналітик сталого розвитку».

Проаналізуємо очікуваний вплив макротенденцій на трансформацію бізнесу та зайнятість. Результати опитування дають уявлення про те, як компанії очікують, що кілька макротенденцій вплинуть на їх діяльність. Очікується, що протягом наступних п'яти років змінювати галузь будуть різноманітні тенденції, починаючи від впровадження технологій і закінчуючи макроекономічними та геополітичними перспективами, переходом до зеленого середовища, демографічними показниками та споживчими перевагами.

Компанії визначають збільшення впровадження нових і передових технологій і розширення цифрового доступу як тенденцій, які, швидше за все, сприятимуть трансформації в їхній організації. Очікується, що вони будуть керувати тенденціями в понад 85% опитаних організацій. Більш широке застосування екологічних, соціальних стандартів і стандартів управління (ESG) в їхніх організаціях також матиме значний вплив. Наступні найбільш впливові тенденції – макроекономічні: зростання вартості життя та повільне економічне зростання. Вплив інвестицій на стимулювання переходу до «зеленої» економіки було визнано шостим за впливом макротрендом. Дефіцит пропозиції та очікування споживачів щодо соціальних та екологічних проблем йдуть далі. Незважаючи на те, що протягом наступних п'яти років очікується трансформація майже половини компаній, респонденти вважали нижчими рушійними силами розвитку бізнесу вплив пандемії COVID-19, посилення геополітичних розбіжностей і демографічних змін у країнах, що розвиваються, і країнах з перехіною економікою.

Роботодавці також прогнозують очікуваний вплив цих макротенденцій на зайнятість у своїх організаціях. Роботодавці очікують, що більшість змін матиме чистий позитивний вплив на зайнятість, при цьому очікується, що більшість макротенденцій сприятимуть зростанню чистої кількості робочих місць. Серед перелічених макротенденцій підприємства прогнозують найсильніший чистий

ефект створення робочих місць завдяки інвестиціям, які сприяють зеленому переходу бізнесу, ширшому застосуванню стандартів ESG і більш локалізованим ланцюгам постачання, хоча зростання робочих місць компенсується частковим переміщенням робочих місць у кожному випадку. Адаптація до зміни клімату та демографічний ріст у країнах, що розвиваються, також мають високу оцінку як чисте створення робочих місць.

Очікується, що технологічний прогрес завдяки більшому впровадженню нових передових технологій і розширенню цифрового доступу – дві макротенденції, які, на думку компаній, матимуть найбільший вплив на їхню організацію в наступні п'ять років, – також очікується зростання кількості робочих місць у більш ніж половині опитаних компаній. Однак це компенсується очікуваним переміщенням робочих місць у одній п'ятій компаній, а решта респондентів очікують, що вплив на зайнятість буде приблизно нейтральним. Чистий ефект від створення робочих місць ставить ці дві тенденції на 6 і 8 місце відповідно.

Прогнозується, що трьома ключовими рушійними факторами очікуваного чистого скорочення робочих місць будуть уповільнення економічного зростання, дефіцит пропозиції та зростання вартості ресурсів, а також зростання вартості життя для споживачів. Роботодавці також визнають, що посилення геополітичних розбіжностей і вплив пандемії COVID-19 призведуть до дестабілізації ринку праці з рівномірним розподілом між роботодавцями, які очікують, що матиме як позитивний, так і негативний вплив на робочі місця.

Далі детальніше розглядаються три аспекти цієї картини: зростання та інфляція, зміна економічної географії та зелений перехід.

Проаналізуємо зв'язок економічного зростання та інфляції. На початку 2023 року світова економічна ситуація була сформована комбінацією вразливостей, які спричинили високу глобальну інфляцію на рівні 8,8% у 2022 році – вище рівня до пандемії у 3,5% – та уповільнили економічне зростання, яке, за прогнозами МВФ, становитиме 2,9% у 2023 році, нижче довгострокового середнього показника в 3,8%. Ці слабкі сторони включають монетарну та фіскальну експансію, яка

послабила тиск під час карантину через пандемію, але спричинила вищу інфляцію, посилену вищими цінами на продовольство та газ внаслідок геополітичної напруженості та вторгнення Росії в Україну. Декілька центральних банків вжили заходів для протидії цим тенденціям шляхом підвищення процентних ставок.

Протягом 2023–2027 років роботодавці очікують, що ці нестабільні економічні умови продовжуватимуть впливати на їхній бізнес: як зазначалося раніше, три чверті респондентів очікують, що зростання вартості життя та уповільнення економічного зростання спонукатимуть до трансформації їхніх організацій у наступні п'ять років. З 10 економік із найбільшою часткою підприємств, які очікують, що зростання вартості життя стане стимулом для трансформації, п'ять із регіону MENA. Країни, які найбільше стурбовані уповільненням економічного зростання, більш розподілені: три з 10 найкращих (включаючи три з чотирьох найкращих) країни Східної Азії та Тихого океану, а решта сім країн розподілені між країнами Близького Сходу та Європи [12].

На цьому тлі респонденти очікують, що економічні виклики стануть найбільшою загрозою для ринку праці в наступні п'ять років, оскільки уповільнення глобального економічного зростання, дефіцит пропозиції та зростання витрат, а також зростання вартості життя - все це значно скоротить робочі місця. Цей прогноз є більш виразним у галузях сільського господарства та природних ресурсів, виробництва, логістики постачання та транспорту, де чисте падіння (частка респондентів, які очікують скорочення робочих місць мінус тих, хто очікує зростання) становить майже 40%. Навпаки, галузі догляду, персональних послуг і добробуту, а також державний сектор очікують незначного впливу цих тенденцій на робочі місця. Очікується, що організації, які працюють у Латинській Америці, постраждають від цих тенденцій найбільше, а чисте скорочення робочих місць складе приблизно 40%, у порівнянні з меншим впливом приблизно на 25% у Європі та Південній Азії [12].

Проаналізовано зміни в економічних географії. Під впливом економічних, екологічних і геополітичних тенденцій світова економіка переживає структурну

трансформацію, яка кидає виклик традиційним рушійним силам глобалізації з різними результатами. Хоча такі фактори, як зміна клімату, вимагають інтегрованої глобальної політики та міжнародної співпраці, збої (такі як загрози стійкості ланцюжків створення вартості через COVID-19 і геополітичний конфлікт) можуть зробити ведення бізнесу на місцевому рівні більш привабливим, ніж покладатися на стабільність міжнародних партнерів. Порівнюючи те, як респонденти опитування Future of Jobs, які працюють у всьому світі (у п'яти або більше країнах), очікують, що глобальні тенденції вплинуть на їхній бізнес, можна зробити висновок, що суттєвих відмінностей між цими групами немає.

Ці глобальні тенденції призвели до того, що компанії розглядають шляхи підвищення стійкості своїх ланцюгів постачання за допомогою «неаршорингу», «френдшорингу» та інших способів розподілу ризику (наприклад, стратегія «Китай+1» між транснаціональними компаніями, за якою вони зберігають виробничі бази в Китаї, а диверсифікація постачальників відбувається в інші країни). Ця можлива реструктуризація ланцюга постачання є особливо актуальною для Східної Азії, де можна отримати переваги від диверсифікації поза межами Китаю, але так само може спостерігатися потенційне зниження попиту з боку європейських і північноамериканських компаній, які переміщують ланцюги постачання ближче до операційних баз.

Проаналізовано зміни шляхом оцінки трьох макротенденцій, пов'язаних із динамікою між країнами та ланцюгами поставок: зростання геополітичної напруженості, локалізація ланцюгів поставок і вплив дефіциту ланцюгів постачання на трансформацію організацій. Країни Східної Азії домінують у 10 країнах з найбільшими очікуваннями, що ці тенденції сприятимуть трансформації.

Респонденти мають різні очікування щодо впливу, який ці три тенденції матимуть на робочі місця, зі змішаними та нейтральними думками щодо впливу посилення геополітичних розбіжностей, високо позитивними очікуваннями щодо локалізації ланцюгів постачання та різко негативними очікуваннями щодо дефіциту пропозиції та зростання вартості ресурсів. Оскільки країни Східної Азії

очікують, що ці тенденції найбільше вплинуть на трансформацію бізнесу, цей регіон також може очікувати значних дефіцитів робочих місць через зміну ланцюгів поставок і геополітичну напруженість у найближчі роки.

Проаналізуємо вплив зеленого переходу на світовий ринок праці.

Для досягнення цілей Паризької угоди – зобов'язання утримувати зростання глобальної температури нижче 2°C і продовжувати зусилля щодо його обмеження до 1,5°C – широкомасштабні глобальні дії щодо переходу на зелений світ тривають і очікується, що вони прискоряться. Незважаючи на те, що перехід до зеленої економіки порушить ринки праці протягом наступного десятиліття, він також створить значні нові робочі місця.

Аналіз показує, що очікується, що інвестиції в зелений перехід, ширше застосування стандартів ESG та адаптація до зміни клімату матимуть сильний позитивний вплив на створення робочих місць. Більш глибоке вивчення даних показує, що створення робочих місць буде помітним у секторах енергетики і матеріалів та інфраструктури, де приблизно на 10% більше компаній очікують створення робочих місць у результаті цих ефектів. Що стосується застосування стандартів ESG, організації, що працюють в Африці на південь від Сахари, мають найвищі чисті очікування щодо зростання кількості робочих місць (більше 64% компаній, які очікують зростання кількості робочих місць, менше тих, хто очікує скорочення кількості робочих місць), значно випереджаючи регіон з найнижчим рейтингом (Європа) на 50%. Щодо інвестицій у «зелений» перехід, регіональні очікування більш узгоджені: найбільш оптимістично налаштовані організації, що працюють в Африці на південь від Сахари (60%), а Центральна Азія - на останньому місці (53%).

У наступні п'ять років ці тенденції, ймовірно, сприятимуть зростанню робочих місць за рахунок як державних, так і приватних інвестицій. З початку пандемії 1,8 трильйона доларів США було витрачено в усьому світі на екологічні стимули, порівняно з 650 мільярдами доларів США (з урахуванням інфляції) у відповідь на фінансову кризу 2008 року [12]. Приклади деяких із цих державних інвестиційних програм включають зобов'язання Китаю щодо вуглецевого

нейтралітету, європейський Інвестиційний план «Зеленої угоди» та нещодавній Закон Сполучених Штатів про зниження інфляції. Подібним чином підприємства просувають зелений перехід через власні та спільні ініціативи. Дослідження показують, що інвестиції у відновлювані джерела енергії та енергоефективність часто створюють більше робочих місць у найближчій перспективі, ніж інвестиції у викопне паливо. Але ще потрібно працювати над покращенням якості роботи та заробітної плати, а також для підтримки працівників у вуглецевоємних галузях.

Попит на зелені робочі місця швидко зростає в різних секторах і галузях. Згідно з нещодавньою оцінкою Міжнародного енергетичного агентства (МЕА), сценарій «зеленого» відновлення може призвести до зростання ВВП у всьому світі приблизно на 3,5% додатково, а також до чистого впливу на зайнятість у вигляді 9 мільйонів нових робочих місць, що створюються щороку. У всьому світі, до 2030 року «зелений» перехід може створити 30 мільйонів робочих місць у сферах екологічно чистої енергетики, ефективних технологій і технологій з низьким рівнем викидів. Очікується, що до 2030 року перехід до економіки, що сприятиме розвитку природи, тільки в Китаї додасть 1,9 трильйона доларів США до економічної вартості країни та створить 88 мільйонів нових робочих місць [12].

Визначемо очікуваний вплив впровадження технологій на трансформацію бізнесу та зайнятість. Четверта промислова революція прискорила впровадження технологій і пересунула кордон між людьми та машинами в різних секторах і регіонах. Технології змінюють те, як ми працюємо, але також змінюють зміст роботи, необхідні навички та те, які робочі місця витісняються. Розуміння того, як технології вплинуть на ринки праці, має вирішальне значення для визначення того, чи зможуть люди перейти від професій, що занепадають, до робочих місць завтрашнього дня.

Результати дослідження Future of Jobs висвітлюють очікувані майбутні тенденції впровадження технологій у галузях до 2027 року. Як і в попередні роки, великі бази даних, хмарні обчислення та штучний інтелект займають перше місце в цьому списку, причому приблизно 75% компаній хочуть застосувати ці

технології в наступні п'ять років. Дані також показують вплив цифровізації комерції та торгівлі: платформи та програми, ймовірно, будуть впроваджені 86% компаній, а електронна комерція та цифрова торгівля, ймовірно, будуть прийняті 75% компаній. На другому місці – технології освіти та перенавчання робочої сили, 81% компаній хочуть запровадити цю технологію до 2027 року.

Розглянемо очікуваний вплив впровадження технологій на робочі місця. Дослідження Future of Jobs показує очікуваний вплив впровадження технологій на зайнятість. Усі технології, крім двох, створять чисті робочі місця в наступні п'ять років. Очікується, що аналітика великих баз даних, зміни клімату та технології управління навколишнім середовищем, а також шифрування та кібербезпека стануть найбільшими рушійними силами зростання робочих місць. Очікується, що сільськогосподарські технології, цифрові платформи та додатки, електронна комерція та цифрова торгівля, а також штучний інтелект призведуть до значних змін на ринку праці, при цьому значні пропорції компаній прогнозують переміщення робочих місць у своїх організаціях, що компенсується зростанням робочих місць в інших місцях, та призведе до чистого позитивного впливу. Генеративний штучний інтелект (ШІ) нещодавно привернув особливу увагу, оскільки твердження про те, що 19% робочої сили могли б автоматизувати понад 50% своїх завдань за допомогою ШІ, що призведе до втрати робочих місць, потрапили в заголовки газет, тоді як інші очікують, що ця технологія покращить робочі місця. Тільки роботи, гуманоїди, згідно з отриманими даними, матимуть чистий загальний негативний вплив на зайнятість, причому приблизно рівні частки компаній очікують зростання, витіснення та нейтрального впливу.

Хоча респонденти, які працюють у різних галузях, виявляють різні переваги щодо технологій, є кілька галузей, які показують набагато вищі загальні очікування щодо впровадження нових технологій, тоді як деякі з них більш обережні. Галузі електроніки, хімії та сучасних матеріалів планують запровадити більше технологій, ніж у середньому, тоді як служби зайнятості, страхування та управління пенсійним забезпеченням, а також галузі нерухомості найменш схильні до впровадження нових технологій.

Технологія управління навколишнім середовищем є однією з технологій із найбільш диференційованим застосуванням у галузях промисловості. Очікується, що 93% роботодавців нафтової та газової промисловості запровадять цю технологію, за якою йдуть хімічні та новітні матеріали (88%) і виробництво споживчих товарів (86%). Навпаки, лише 26% роботодавців служби зайнятості очікують впровадження цієї технології, за якою йдуть освіта та перенавчання (36%) та управління страхуванням і пенсійним забезпеченням (42%). Подібним чином, доповнена та віртуальна реальність, ймовірно, буде широко прийнята організаціями в галузі електроніки (80%); дослідження, проектування та послуги з управління бізнесом (77%); енергетичні технології та комунальні послуги (75%) порівняно з гірничодобувною промисловістю та металургією (46%); послугами з розміщення, харчування та відпочинку (42%); сільським господарством, лісовим господарством та рибальством (30%) [12].

Якщо говорити конкретно про роботів, то дані опитування Future of Jobs виділяють електроніку (83%), енергетичні технології та комунальні послуги (72%) і споживчі товари (71%) як найімовірніших виробників. Дані Міжнародної федерації робототехніки показують, що протягом останніх п'яти років кількість промислових роботів у розрахунку на 10000 працівників продовжувала швидко зростати в різних країнах [12]. Щільність промислових роботів майже подвоїлася за останні п'ять років і досягла 126 роботів на 10000 працівників у середньому. Що стосується впливу роботів на зайнятість, то найсильніша галузева картина виникає для впровадження негуманоїдних роботів, де 60% компаній, що працюють у сфері виробництва споживчих товарів і нафтогазової галузі, передбачають переміщення робочих місць, а 60% компаній, що працюють в інформаційних та технологічних сферах, передбачають створення робочих місць протягом наступних п'яти років.

Оскільки підприємства впроваджують передові технології, такі завдання, як обробка інформації та даних, усе більше автоматизуються, змінюючи ринки праці та навички, необхідні для роботи. Межа «людина-машина» змінилася після 2020 року, коли в розпал карантину через COVID-19 і віддаленої роботи очікування

щодо збільшення автоматизації були високими. Частка автоматизованих завдань зросла менше, ніж передбачали опитані компанії.

Сьогодні організації підраховали, що 34% усіх бізнес-завдань виконуються машинами, а решта 66% виконуються людьми. Це являє собою незначне збільшення (на 1%) рівня автоматизації, оціненого респондентами у виданні Future of Jobs Survey 2020, що свідчить про те, що в цей період не відбулося збільшення автоматизації. Такі темпи автоматизації суперечать очікуванням респондентів опитування 2020 року про те, що майже половина бізнес-завдань буде автоматизована протягом наступних п'яти років. Загалом щодо 2020 року роботодавці переглянули свої прогнози щодо майбутньої автоматизації на 5% (з 47% автоматизації до 2025 року у 2020 році до 42% автоматизації до 2027 року зараз). Очікується, що автоматизація завдань у 2027 році коливатиметься від 35% міркувань і прийняття рішень до 65% обробки інформації та даних.

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

.....2.2. Стан і динаміка основних показників зайнятості населення в країнах світу

У ринковій економіці постійно відбувається створення та ліквідація робочих місць. Однак у певні періоди фірми здійснюють масові звільнення своїх співробітників, які пояснюються економічною необхідністю. У літературі для

таких випадків використовується термін "вивільнення". Масові вивільнення можуть відбуватися через закриття фірм, різке зниження обсягів виробництва, і навіть технічної реструктуризації. У країнах ОЕСР у 2003–2020 роках щороку втрачали робочі місця від 1 до 7% всіх найманих працівників у віці 20-64 років. Серед "лідерів" були США (6% у 2009-2010 рр.), Австралія, Корея та Великобританія (по 4-5%), а також Фінляндія (7%) [3]. У групі максимального ризику виявляються насамперед люди старшого віку та молодь з невеликим (1–4 роки) досвідом роботи, а також працівники з невисокими рівнями освіти та зайняті на малих підприємствах.

У країнах із розвинутою економікою сформувалися власні моделі державної політики регулювання зайнятості, на формування якої впливають різні чинники, а саме рівень централізації ринку праці та законодавства, надання переваги пасивної чи активної політики зайнятості, активність профспілок, спілок роботодавців тощо. Відповідно до цього, розвиненими країнами використовуються різні за своєю суттю і характером методи регулювання зайнятості. У табл. 2.1 наведено приклади основних засад державного регулювання в окремих європейських країнах та їхні інструменти впливу на зайнятість.

Таблиця 2.1

Державна політика зайнятості в країнах Європи [7; 13]

Країна	Механізм державного регулювання зайнятості	Підходи / інструменти впливу на зайнятість
Німеччина	Стимулювання до збереження робочих місць; сприяння працевлаштуванню молоді; забезпечення конкурентоспроможності економічно активного населення	Пільгова система для підприємств, розвиток молодіжної політики зайнятості, значне фінансування навчання, перекваліфікація працівників
Великобританія	Стимулюванням розвитку підприємницької діяльності займаються місцеві органи влади, особлива увага приділяється доступності інформації про попит та пропозицію на ринку праці, активно здійснюється контроль над Фондом соціального страхування на випадок	Активна діяльність профспілок, заохочення самозайнятості, активна інформаційна політика на ринку праці

	безробіття	
Швеція	Головна мета регулювання зайнятості – політика повної зайнятості, у трудові відносини держава втручається опосередковано, її вплив проявляється в законотворчій функції та створенні правових засад для діяльності підприємців, працівників	Заохочення підприємництва, значна мобільність робочої сили всередині країни, соціальні гарантії за рахунок внесків у страхові фонди
Франція	Пільги підприємствам, які влаштовують молодь на роботу, при цьому витрати на соціальне страхування молоді фінансує держава протягом 1 року, надається допомога під час відкриття власної справи	Молодіжна політика зайнятості, неповний робочий день, стартовий капітал для власної справи

Ситуація на ринку праці в європейських країнах нині стабільна, рівень зайнятості населення у віці від 20 до 64 років у 2021 р. становив у середньому 76,33%, що більше, ніж у попередні роки. Аналіз табл. 2.2 показує, що найбільш ефективна політика у сфері зайнятості спостерігається у Швеції, де рівень зайнятості найбільший у 2021 р. – 81,8%, а найгірша ситуація в Бельгії, де рівень зайнятості становив не більше 68,5% із 2014 по 2021 р. У цілому зайнятість у зазначених країнах потребує більшої уваги з боку органів влади, адже ці країни вважаються розвиненими, тому й рівень зайнятості повинен бути більшим. А от стосовно рівня зайнятості в Україні можемо сказати, що спостерігається негативна тенденція до зменшення кількості зайнятих. Основними причинами такої ситуації була економічна та політична нестабільність у країні, велика кількість робочих емігрантів та зайнятість у тіньовій економіці значної частини населення.

Таблиця 2.2

Динаміка рівня зайнятості в країнах Європи за 2014 – 2021 рр., %

Країна	2014 р.	2016 р.	2018 р.	2021 р.
Австрія	74,2	74,3	74,8	75,4
Бельгія	67,3	67,2	67,7	68,5
Великобританія	76,2	76,8	77,5	78,2
Данія	75,9	76,5	77,4	76,9
Нідерланди	75,4	76,4	77,1	78,0

Німеччина	77,7	78,0	78,6	79,2
Норвегія	79,6	79,1	78,6	78,3
Франція	69,2	69,5	70,0	70,6
Швеція	80,0	80,5	81,2	81,8
Україна	56,7	56,6	56,3	56,1

Джерела: складено за [14; 15]

У сучасному світі, який охоплений процесами глобалізації, приділяється все більше уваги питанню щодо рівноправ'я жінок та чоловіків у всіх сферах суспільства. Якщо розглянути статеву структуру зайнятості в європейських країнах, то ми бачимо, що в усіх країнах у структурі зайнятості переважають чоловіки, найбільший відсоток чоловіків на ринку праці спостерігається у Великобританії, Данії, Нідерландах, Швеції – у цих країнах досить великий гендерний розрив [16].

А от у Бельгії та Норвегії частка чоловіків і жінок майже рівна. У нашій державі також спостерігається значна частка зайнятого населення серед чоловіків, аніж жінок [17; 18]. В європейських країнах уряди намагаються врівноважити статеву структуру зайнятості та зменшити гендерний розрив. Для України був би доречним досвід Нідерландів та Швеції щодо вирішення цієї проблеми [19].

Ще одним із головних показників функціонування ринку праці є рівень безробіття. Проаналізувавши табл. 2.3, можна сказати, що в таких країнах як Бельгія, Нідерланди, Німеччина, Норвегія, Франція, спостерігається позитивна тенденція до зменшення кількості безробітних, що вказує на ефективну політику зайнятості.

Таблиця 2.3

Динаміка чисельності безробітних в країнах Європи за 2014 – 2021 рр., тис.осіб

Країна	2014 р.	2016 р.	2018 р.	2021 р.
Австрія	245	252	270	248
Бельгія	423	422	390	354
Великобританія	1996	1746	1599	1448

Данія	191	181	187	172
Нідерланди	660	614	538	438
Німеччина	2090	1950	1774	1621
Норвегія	99	124	132	116
Франція	3026	3052	2972	2788
Швеція	411	387	366	358
Україна	1848	1654	1678	1698

Джерела: складено за [14; 15]

А от в інших країнах ситуація зовсім інша: немає стійкої тенденції, у різні роки кількість безробітних то зростала, то зменшувалася. Наприклад, у 2014 р. у Норвегії безробітних було 99 тис. осіб, а вже в 2021 р. – 116 тис. осіб; у Данії в 2016 р. кількість безробітних становила 181 тис. осіб, у 2018 р. – 187 тис. осіб, а в 2021 р. – 172 тис. осіб.

У 2018 р. в Австрії, Данії, Норвегії та Україні спостерігаються темпи зростання рівня безробіття, проте вже в 2021 р. в усіх європейських країнах простежуються темпи спадання безробіття, що свідчить про ефективну державну політику у сфері зайнятості у цих країнах та про поліпшення ситуації на європейському ринку праці.

Молоді люди є рушійною силою сучасного глобалізованого світу. Завдяки своєму високому інтелектуальному потенціалу, мобільності та гнучкості молодь має можливість впливати на розвиток суспільства, визначаючи його майбутнє, держави та світового співтовариства. У законодавстві України до молоді належать люди у віці від 15 до 35 років. Хоча в європейському законодавстві молодь – це люди віком від 15 до 24 років. Розглянемо молодіжне безробіття за європейськими стандартами. Найбільший рівень молодіжного безробіття був у 2021 р. у Франції – 21,4%, за нею йшла Україна – 18,9%, потім - такі країни, як Швеція та Бельгія, відповідно 17,5% та 16,5%. В інших країнах рівень молодіжного безробіття сягав не більше 10%, що є досить ефективним критерієм державної політики країн у сфері зайнятості [20].

Основними причинами безробіття серед молоді є відсутність досвіду роботи, завищені вимоги роботодавців, соціальна незрілість. Позитивно впливає на молодіжне працевлаштування те, що протягом кількох десятиліть успішно застосовується практика стимулювання молодих осіб до заснування власної справи. В основі механізмів такого стимулювання лежить пільгове оподаткування діяльності або повне звільнення від податкових платежів підприємців початківців на певний час, а також консультаційна та юридична підтримка процесу започаткування власної справи.

З метою аналізу зміни рівня безробіття під впливом карантинних заходів ми дослідили стан світової економіки загалом до та після карантину. Згідно з даними Національного бюро економічних досліджень початок економічного спаду припав на лютий місяць 2020 р. й цим самим поставив крапку в періоді найдовшого процвітання країн великої 20-ки (G20) після Великої рецесії (грудень 2007 р. - червень 2009 р.) [21]. У березні 2020 р. рівень безробіття швидко зріс, і до квітня 2020 р. він значно перевищив свій попередній пік, що спостерігався під час Великої рецесії та одразу після неї [22]. Цей сплеск безробіття був спровокований запровадженням карантинних обмежень, а саме самоізоляції, яка передбачала припинення функціонування багатьох фірм, підприємств, індустриальних компаній, виробництв та інших організацій. Хоча рівень безробіття поступово знижувався з квітня, у грудні 2020 року (6,7%) він залишався майже вдвічі вищим за показник, який спостерігався у лютому місяці цього ж року (3,5%) [23]. Тому розглянемо детальніше про стан безробіття у світі під впливом COVID-19.

У багатьох країнах світу зайнятість працездатного населення значно зменшилась, проте велика кількість працівників мали змогу виконувати свою роботу залишаючись вдома. Таким чином, чимало підприємств та організацій перейшли на дистанційну форму праці. Але, попри це, в Канаді та США рівень безробіття сягнув показників, які перевищили позначку часів Глобальної Фінансової кризи. Проте очікування експертів стосовно рівня зайнятості були вищими оскільки показник працевлаштування зазнав значного падіння.

У середині березня аналіз показав, що частка світового робочого часу скоротилась на 7%, що являє собою 195 млн еквівалентів повного робочого часу одного тижня з 48 роб. годинами. З них 125 млн припало на Азію, 24 на Америку і 20 на Європу [24]. Шокуючими були показники Індії, де 90% працівників працюють у, так званому, чорному секторі, не маючи жодного соціального захисту ні компенсаційних виплат у зв'язку з безробіттям. І з кожним місяцем розповсюдження пандемії цей показник продовжував зростати і вже в другому кварталі склав 14% що дорівнює втраті 0,4 млрд робочих місць [25]. Найбільшого удару від впливу пандемії зазнали такі сектори економіки: транспорт, готельний та ресторанний бізнес, мануфактура та дрібна комерція. Число працівників цих секторів, які були звільнені чи змушені припинити свою трудову діяльність не маючи іншого шляху отримувати дохід чи компенсацію становило 1,25 млрд працівників [26]. Найбільший приріст простежується в Колумбії, Канаді та США [27]. При цьому досить низьким є показник в Європейських країнах та Південній Кореї, що спричинено переважно великою кількістю працівників які перейшли в часткову зайнятість, що передбачає компенсацію заробітної плати працівника в межах 75-90 %, якщо той не має змоги продовжувати свою трудову діяльність у зв'язку з карантинном [28].

Окреслена ситуація змусила світ знаходити нові методи регулювання рівня безробіття. Розглянемо детальніше як різні країни світу реагували на спільну проблему спричиненою Covid-19. У зв'язку із закриттям внутрішніх кордонів та встановленням карантину в Німеччині зменшився в'їзд сезонних працівників із інших країн, які були зайняті в сільському господарстві. Проте ті офіціанти, спортивні тренери чи комерційні працівники, що втратили роботу мали змогу подаватись на нові заявки відкриті спеціально для них, для задоволення сільськогосподарських потреб, та додатковій робочій силі в великих продуктових магазинах, супермаркетах та ін., оскільки попит на харчові продукти значно зріс. А також вакансії кур'є ра, попит на яких також збільшився та помічників по господарству.

В Італії в зв'язку зі скороченням протягом останніх десяти років значної кількості медичних працівників, через пандемію, виникла велика кількість вакансій на ринку праці, зокрема на лікарів і медичних сестер тощо. Крім того, багато відкрили вакансій за такими професіями, як фармацевти, завідувачі, які формують онлайн-замовлення, зокрема в фармацевтичній галузі, логісти, водії, які мають розвозити відповідні замовлення, прибиральники, співробітники call-центрів, працівники, які проводять дезінфекцію приміщень тощо. Працівникам, які працювали офлайн у сільському господарстві, роботодавці збільшували розмір заробітної плати до 50 % [28]. Збільшилась питома вага працівників, які почали працювати в онлайн режимі.

В умовах пандемії, у Великобританії збільшилась кількість вакансій для медичних працівників, зокрема лікарів, медичних сестер та допоміжного персоналу (прибиральники, обслуговуючий допоміжний персонал, санітари, доглядачі для осіб пенсійного віку та хворих тощо); в супермаркетах через зростання попиту на їх продукцію; в аптеках, зокрема зріс попит на фармацевтів та пакувальників медичних препаратів; у call-центрах. Для зазначених вакансій передбачено збільшення розмірів заробітної плати. За час розповсюдження першої хвилі пандемії у Франції кожен третій громадянин країни був змушений перебувати в умовах тимчасового безробіття. Тому Уряд Франції компенсував таким категоріям безробітним до 85 % втраченого заробітку [29].

В умовах пандемії найбільше зріс попит на медичні професії, зокрема на молодший і середній персонал (санітарні фельдшери, медичні сестри, водії швидкої допомоги, фахівці з лікувальної фізкультури тощо). В зазначених умовах до заробітної плати додатково виплачувались (до 50 %) надбавки і доплати. В умовах забезпечення громадської безпеки, зросла потреба в охоронцях. Найпопулярнішими вакансіями нині на ринку праці США є медичні сестри, фармацевти, лікарі інфекціоністи, кур'єри, продавці, касири тощо. Для цих та інших професій рівень заробітної плати зріс до 20 %, а для медичних сестер вона збільшилась більш, як вдвічі. Наприклад, компанія "Amazon" (онлайн ретейлер) збільшила на 100 тис. вакансії для осіб, які доставляють товар клієнтам. В умовах

необхідності дезінфекції приміщень кількість вакансій для прибиральників зросла на 75 %. Зросла більше, ніж на половину кількість вакансій для задоволення потреб для сільського господарства, через закриття кордонів і зменшення кількості трудових мігрантів. Уряд США вживав такі основні заходи: виплата допомоги для безробітних громадян; допомога лікарням; сприяння розвитку економіки, зокрема малому і середньому бізнесу; виплати громадянам США у вигляді одноразової допомоги в розмірі 1200 дол. США (у розрахунку на одну людину); запровадження тимчасової заборони трудової імміграції з метою захисту власних робочих місць тощо [27].

Уряд Сербії запровадив такі основні заходи, зокрема, як: відтермінування сплати із заробітної плати податків (за період до трьох місяців); видача позик для малого і середнього бізнесу під низькі відсотки; виплата допомоги громадянам, які втратили роботу та соціально незахищеним верствам населення (додатково кожному громадянину до 100 євро). Уряд Румунії виділяв кошти на будівництво інфраструктурних об'єктів, зокрема доріг, з метою залучення вивільнених громадян. З метою розвитку малого і середнього бізнесу Уряд Румунії виділяв безвідсоткові гарантовані державою позики.

Було запроваджено програми Уряду України на заборону нараховування пені на прострочені кредити і зобов'язання; збільшення обсягів допомоги з резервного фонду на підтримання безробітних громадян; сприяння розвитку малого і середнього бізнесу тощо [30]. З іншого боку, більше навантаження лягло на самих суб'єктів господарської діяльності [31 - 38].

Складником трансформації інституту зайнятості та чи не найбільш характерною ознакою гнучкості у сфері безпосереднього докладання праці є нетипові моделі робочого часу (рис. 2.1). Узагальнимо зарубіжну практику застосування нетипових моделей робочого часу. Такі моделі робочого часу можуть бути і стандартними, і гнучкими, якщо працівник має можливість змінювати початок та закінчення свого робочого дня. Робота на умовах неповного робочого часу може виконуватися у межах чітких часових меж, що визначені роботодавцем.

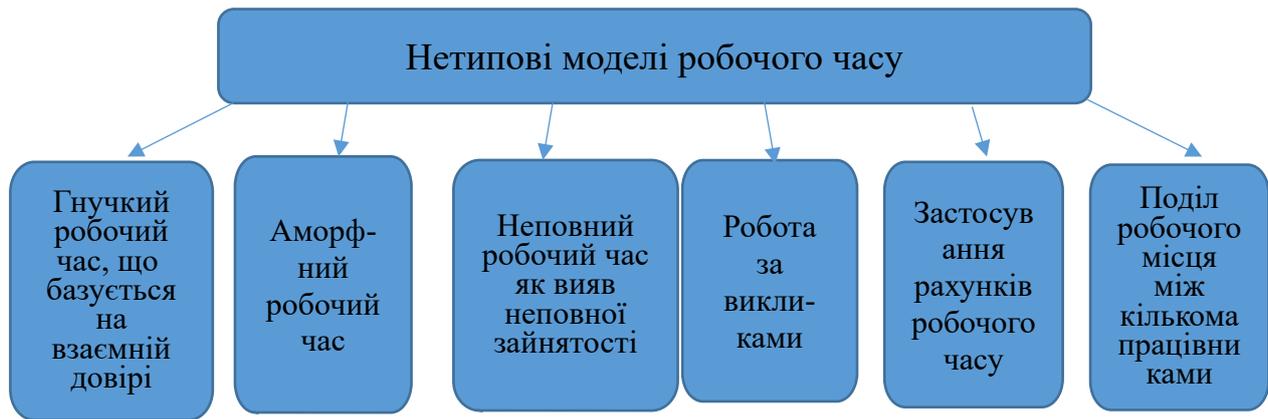


Рис. 2.1 Нетипові моделі робочого часу

У цьому разі йдеться про скорочення робочого часу або пересування окремих його частин протягом тижня, місяця, про нестандартні форми, які не є гнучкими. Найбільш розповсюджене неповної зайнятості в Нідерландах, де майже 50% зайнятого населення працюють неповний робочий день, а також у таких країнах, як Німеччина, Австрія та Данія, спостерігаємо поступове зростання нетипової зайнятості.

А от в інших країнах, навпаки, ми бачимо помітну тенденцію до зменшення частки населення, які працюють неповний робочий день. Найменший відсоток зайнятих неповний робочий день у Франції, за останні роки цей показник не перевищив 19%. В Україні, на жаль, у Державній службі статистики не має відповідних даних, тому є доречним для нашої країни впровадити практику європейських країн щодо ведення статистичного обліку населення, зайнятого неповний робочий день.

Таким чином, можемо виокремити основні тенденції розвитку ринку праці у країнах Європи, а саме [4]:

- 1) зростання рівня зайнятості, особливо це характерно для Данії, Нідерландів;
- 2) подолання проблем дискримінації й посилення гендерної рівності;
- 3) збільшення частки нетипової зайнятості;
- 4) існує проблема молодіжного безробіття, особливо в таких країнах, як Франція, Швеція, Бельгія, де значний відсоток безробіття серед молоді.

Таким чином, аналіз ринку праці в країнах Європи показав, що ситуація із зайнятістю в країнах має позитивну тенденцію до зменшення кількості безробітних, а також до збільшення рівня безробіття. Також статева структура показує, що в країнах немає проблем із гендерною дискримінацією на ринку праці. У структурі зайнятих переважають працівники з вищою незавершеною освітою. Можемо стверджувати, що в країнах діє ефективна політика зайнятості.

У контексті проаналізованого зарубіжного досвіду основними напрямками забезпечення ефективності державного управління зайнятістю населення в Україні мають бути:

- збір та розповсюдження інформації щодо стану попиту і пропозиції на ринку праці;
- цілісна система професійного навчання і перепідготовки осіб, які залишилися без роботи, чи тих, кому загрожує безробіття;
- програми навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку безробітних;
- розроблення регіональних програм зайнятості населення та цільових програм громадських робіт;
- розвиток системи соціального забезпечення.

2.3. Аналіз проблем безробіття на прикладі країн Європи

Безробіття – один із фундаментальних макроекономічних факторів, що впливають і на соціальну поведінку людей, і на їхнє ставлення до діяльності громадських інститутів. Тому дуже важливо розуміти, як і під впливом яких обставин воно відбивається у масовій свідомості.

Високий рівень безробіття спонукає працівників міцніше триматися за робочі місця і бути більш поступливими по відношенню до рішень роботодавців, знижуючи схильність вимагати підвищення заробітної плати та поліпшення умов праці. Що ж до незайнятих, то при високому безробітті зростає їхня готовність погоджуватися на будь-які вакансії, вважаючи, що краще синиця в руках, ніж

журавель у небі. Ці залежності/кореляції лежать в основні моделі економіки праці.

Якщо зовнішнє середовище впливає на поведінку, виникає питання: як індивіди це середовище “бачать”? Чи адекватно оцінюють ситуацію на ринку праці? Сприйняття реальності може відрізнитись від самої реальності. З різних причин індивіди можуть як недооцінювати фактичне безробіття, так і переоцінювати його. У цьому випадку поведінка людей може відштовхуватися не від фактів, а від їх суб'єктивних уявлень про те, що відбувається довкола. Відповідно реальні наслідки можуть відрізнитися від прогнозованих.

Загально визнано, що пошук інформації є елементом інвестицій у людський капітал, а недоінвестування в нього може призвести до втрат, у тому числі в заробітній платі. Правильне розуміння ситуації, твереза оцінка своїх можливостей прискорює пошук роботи, і навпаки, відсутність інформації демотивує індивідів [39].

Як показують дослідження, індивіди часто помиляються щодо того, який фактичний рівень безробіття. Перебільшені уявлення про її масштаби тісно пов'язані з відчуттям високої ймовірності втрати роботи найближчим часом і нижчою оплатою праці [40, 41]. Страх безробіття, що супроводжує підвищені уявлення про неї, своєю чергою посилює готовність індивідів приймати погіршення умов роботи [42, 43]. У науковій літературі наводяться свідчення того, що негативне ставлення до діяльності уряду та електронна поведінка також корелюють з помилковою оцінкою об'єктивної ситуації на ринку праці [44].

Тематика безробіття та впливу останнього на суб'єктивне благополуччя дуже популярна. З зрозумілих причин потік наукових праць, присвячених цим проблемам, посилюється після глобальної фінансово-економічної кризи кінця минулого десятиліття. Однак досліджень зв'язку фактичного безробіття та того, яке сприймається людьми, та можливих наслідків розбіжностей між ними поки що не багато.

Ми проаналізували уявлення жителів європейських країн про рівень безробіття в їхніх країнах. Ці уявлення порівнюються з об'єктивними даними, що

публікуються національними статистичними службами. Завдання нашого дослідження – аналіз розбіжностей між сприйняттям масштабів безробіття та реальною ситуацією на ринку праці.

Пропонований аналіз будується на даних Європейського соціального обстеження – ЄСО (The European Social Survey) [45], Міжнародної організації праці – МОП (International Labour Organisation), що об'єднує інформацію національних статистичних служб [46], Організації економічного співробітництва та розвитку (Organisation for Economic Cooperation and Development) [47].

Розглянемо суб'єктивні оцінки реального безробіття. В базі МОП міститься інформація про реальне безробіття, а ЄСО за 2008 та 2020 рр. дозволяє зафіксувати її суб'єктивні оцінки. Для їхнього зіставлення показники повинні бути гармонізовані. Згідно з конвенційним визначенням МОП, безробітним вважається індивід, який не має зайнятості, шукає роботу і готовий приступити до неї протягом двох тижнів. Стандартно рівень безробіття розраховується як частка безробітних в економічно активному населенні, або робочій силі.

Анкета ЄСО трактує безробіття дещо інакше. Вона містить питання: “На кожні 100 чоловік працездатного віку, на вашу думку, скільки припадає осіб, у яких немає оплачуваної роботи і які її шукають. Якщо ви не впевнені, будь ласка, висловіть своє припущення”. Для відповіді респондентам пропонувалися варіанти інтервалів (0-4, 5-9 і т. д.), в межах яких, на їхню думку, може бути рівень безробіття. Як суб'єктивну оцінку рівня даного показника можна використовувати значення середини обраного респондентами інтервалу [41].

У межах наведених вище визначень фактичний рівень безробіття та його суб'єктивна оцінка будуються по-різному. У першому випадку як знаменник виступає робоча сила, а в другому – все населення працездатного віку (НПВ). Ми їх гармонізуємо, використовуючи для розрахунку фактичного показника як знаменник НПВ. Тепер спробуємо зіставити реальний і той, що сприймається, рівні безробіття та проаналізуємо їхнє співвідношення.

За даними ЄСО у 2020 р., переважна більшість респондентів (76%) завищують кількість тих, хто не має роботи та шукає її. Переоцінка останньої

щодо офіційних статистичних даних поширена дуже й сильно варіюється між країнами. Так, за приблизно однакових фактичних показників безробіття (3–4%) вона при масових опитуваннях оцінюється у Швейцарії та Чехії у 13%, у Німеччині – 19, а у Великій Британії – у 24%.

Переоцінка безробіття в порівнянні з її фактичним рівнем відтворюється у всіх країнах у різних хвилях обстеження. За даними і 2008, і 2020 рр. фіксується завищене сприйняття респондентами кількості безробітних у своїх країнах. Причому вищий фактичний рівень часто супроводжується і завищеними уявленнями про реальну ситуацію. Так, якщо в Швейцарії, Норвегії в 2008 р. фактична частка безробітних в НПП фіксувалася на рівні 2-3%, а оцінювалася в 10-11%, то в Іспанії, Португалії, Італії з їх високими реальними показниками оцінюють її значно вище. Ситуація повторюється і в 2020 р.: Норвегія, Швейцарія, Чехія з низьким рівнем мають нижчі суб'єктивні оцінки, ніж, наприклад, Іспанія, Італія, Португалія, Франція, де фактичне безробіття також набагато вище [45].

Оскільки ми перераховували частку індивідів, які не мають роботи, приводячи її (частку) у відповідність до питання анкети про суб'єктивну оцінку, можна припустити: розрив між реальним рівнем безробіття і тим, що сприймається, зміниться, якщо порівняти суб'єктивну оцінку з офіційними статистичними показниками, що належать до економічно активного населення. Нові розрахунки свідчать про те, що при незначному скороченні розриву ситуація принципово не змінилася, зберігається також і кореляція суб'єктивних оцінок та статистичних показників [45, 47].

За 2008-2020 роки зниження фактичного рівня безробіття супроводжується зниженням того, що сприймається, і навпаки, зростання об'єктивних оцінок викликає відповідну зміну суб'єктивних. Проте є й винятки. Зокрема, у Латвії, Естонії, Ірландії при зростанні фактичного безробіття її суб'єктивні оцінки помітно знизилися. Так, якщо у 2008 р. у Латвії за фактичного її рівня у 6% вона сприймалася як 30%, то у 2020 р. суб'єктивні оцінки впали до 18%. У той самий час статистичні дані показували збільшення частки населення, яке не має роботи.

У Швейцарії спостерігається зростання безробіття, що сприймається на тлі стабільних фактичних показників, а в Швеції, навпаки, невелике зростання реального безробіття респондентами помічене не було і суб'єктивна оцінка не змінилася.

У країнах, розташованих на діагональній лінії або біля неї, ці зміни досить близькі одна до одної. Якщо вище цієї лінії, то зміни у безробітті, що сприймається, більше, ніж у фактичному, а якщо нижче, то, навпаки, фактичні показники змінилися істотніше, ніж уявлення про них. У ряді країн (Чехія, Швеція, Іспанія) зміни фактичного та рівня, що сприймається, можна порівняти один з одним. У Великій Британії, Угорщині, Ірландії, Естонії, Польщі та Латвії безробіття, що сприймається, знизилося більшою мірою, ніж фактичне, а у Фінляндії, Франції, Бельгії, Португалії суб'єктивні оцінки зросли значніше, ніж змінилося реальне число тих, хто не мають роботи. Отже, міжкраїнова варіація спостерігається й у динаміці змін.

Проведений попередній короткий аналіз фактичного та того, що сприймається, рівнів за 2008 та 2020 роки із залученням даних ЄСО дозволяє зробити кілька висновків. По-перше, населення всіх європейських країн схильне переоцінювати масштаб безробіття. По-друге, фіксується міжкраїнова варіація в суб'єктивних оцінках: за близьких значень фактичних показників жителі різних країн сприймають її масштаб по-різному. По-третє, динаміка переоцінки у більшості країн позитивним чином пов'язана зі зміною фактичного рівня безробіття.

Інші емпіричні обстеження дають аналогічні співвідношення між статистикою безробіття і сприйняттям останньої. Згідно з даними обстежень, проведених британською компанією IPSOS MORI у 2019 р., переоцінка рівня безробіття зафіксована у всіх країнах, де ця компанія проводила опитування [48]. Це стосується не лише Європи, а й Азії, Північної Америки та Австралії. Складається враження, що населення всіх країн світу схильне завищувати чисельність безробітних.

Цікаве дослідження було проведено Євробарометром у 2016 р. з метою вивчення інформованості європейців з приводу економічних індикаторів, зокрема рівнів економічного зростання, інфляції та безробіття. Його тема: як населення сприймає і розуміє статистичну інформацію [49].

Оцінка рівня безробіття визначалася, виходячи з відповідей на запитання: “Який офіційний рівень безробіття, тобто частка осіб, які не мають роботи, в економічно активному населенні (у вашій країні) у 2016 р.? Точна цифра знаходиться між 0 та 20%”. Респондентам пропонувалася відповідь також “не знаю”. Як бачимо, в анкетах Євробарометра та ЄСО питання формулювалися по-різному. У першому випадку респонденту надавалася підказка у вигляді діапазону, в якому може лежати правильна цифра. Крім того, якщо людина була не впевнена, вона могла відповісти “не знаю”. Анкета ЄСО, навпаки, пропонувала опитаним висловити свої припущення навіть тоді, коли вони не впевнені і жодних підказок у них не було. Ці нюанси позначилися на відповідях населення. За даними Євробарометра, у всіх країнах респонденти активно обирали опцію “не знаю”. Наприклад, якщо у Швеції, Фінляндії, Чехії, Словаччині фіксувалася найменша частка (26–27%) незнаючих, то в Іспанії, Італії, Великобританії, Латвії, Болгарії цю опцію вибрали понад 60% опитаних. При цьому ті, хто дав оцінку рівня безробіття, у більшості країн, за винятком Іспанії та Словаччини, її завищили, хоч і незначно в порівнянні з даними ЄСО [49, с. 24]. Більш ретельні та сфокусовані на проблемі переоцінки обстеження з підказками та виключенням невпевнених відповідей підтверджують той факт, що люди схильні перебільшувати рівень безробіття.

Чому виникають такі різниці у відповідях? Щоб відповісти на це питання, розглянемо, як формуються суб'єктивні оцінки у масовій свідомості.

Насамперед необхідно пам'ятати, що статистичне формальне визначення і уявлення людей у тому, що таке безробіття, не завжди збігаються. Незважаючи на те, що її показники активно використовуються та аналізуються вченими, журналістами, політиками та громадськими діячами, вони далеко не завжди уважні до методологічних та технічних нюансів побудови статистичних

вимірювачів. Що ж до більшості індивідів, незнайомих зі статистичною методологією, їх уявлення у тому, що таке безробіття і хто такі безробітні, можуть формуватися досить довільно. У цьому сенсі уявлення про безробіття може істотно відрізнятись від суворих статистичних термінів, і відповідно оцінки масштабів цього явища також будуть значно відрізнятись.

Додамо, що ЗМІ часто приділяють особливу увагу найпроблемнішим ситуаціям, загострюючи деякі обставини, що свідчать про загрозу втрати роботи [50]. Все це призводить до того, що індивіди можуть переоцінювати або недооцінювати дійсність, а це у свою чергу може потім мати наслідки для них.

Неточне розуміння визначень можуть частково пояснювати досліджувані розбіжності, але може бути єдиною причиною міжкраїнової варіації. Щоб уявити більш повну картину, докладніше розглянемо можливі чинники, що формують сприйняття безробіття. Логічно припустити, що на суб'єктивні оцінки можуть впливати як країнові, так і регіональні характеристики (економічний стан, фаза бізнес-циклу, історія безробіття, інститути ринку праці тощо), так і особиста ситуація індивіда (освіта, професія, рівень доходу сім'ї, здоров'я, досвід безробіття, рівень інформованості і т. д.). Проаналізуємо ці дві групи факторів.

Макрохарактеристики та сприйняття безробіття. Як було доведено, на сприйняття безробіття впливає фактична ситуація на ринку праці. У той самий час, згідно з даними ЄСО, одні й самі значення статистичного показника мають не близькі до відповідності у суб'єктивних оцінках жителів різних країн. Чехія, Швейцарія, Норвегія мають приблизно ті ж показники, що Німеччина та Великобританія, але суб'єктивні оцінки у їх громадян різняться суттєво. Варіюється і величина розриву між об'єктивними та суб'єктивними оцінками рівня безробіття (табл. 2.4). Наприклад, у Швеції, Швейцарії розрив фіксується лише у 8 % , із середнім (11–16 п.п.) та з максимальним (більше 16 п.). Перша група країн включає Швейцарію, Швецію, Чехію, Латвію, Норвегію. Друга – Австрію, Німеччину, Естонію, Іспанію, Ірландію, Польщу, Францію, Нідерланди. Третя група включає Бельгію, Велику Британію, Угорщину, Португалію, Словенію, Італію.

Можна припустити, що крім поточного фактичного безробіття на формування уявлень про безробіття впливають і інші макрохарактеристики, такі як недавня історія безробіття, накопичені за кілька років темпи економічного зростання, інститути ринку праці (що включають законодавство про захист зайнятості та допомогу з безробіття, його величину), суспільно-політична ситуація. Табл. 2.4 представляє перелічені вище макрохарактеристики поряд з показниками фактичного рівня безробіття і також рівня, що сприймається.

Таблиця 2.4

Основні соціально-економічні показники для країн у виборці ЄСО-2020, %

[45, 47]

Країна	Суб'єктивні оцінки безробіття	Поточний рівень безробіття, 2020 р.	Розрив (п.п. 2-3)	Максимальний рівень безробіття в 2012-2020 рр.	Накопичені темпи зростання економіки за 2012 – 2020 рр.	Відношення виплат з безробіття до зарплати	Індекс суворості за методикою СБ (0-100)
1	2	3	4	5	6	7	8
Швеція	15	7	8	8	1,11	73	38
Швейцарія	13	5	8	5	1,08	70	7
Латвія	18	10	8	15	1,14	83	43
Чехія	13	4	9	7	1,09	65	11
Норвегія	15	5	10	5	1,09	68	44
Польща	17	6	11	10	1,14	44	25
Фінляндія	20	9	11	9	1,00	66	41
Австрія	18	6	12	6	1,05	62	24
Естонія	20	7	13	10	1,15	54	51
Іспанія	34	20	14	26	1,03	77	49
Німеччина	19	4	15	5	1,07	59	42
Ірландія	24	8	16	15	1,2	63	10

Нідерланди	22	6	16	7	1,05	71	42
Франція	26	10	16	10	1,04	68	42
Угорщина	22	5	17	11	1,11	67	22
Велика Британія	24	5	19	8	1,11	19	17
Бельгія	27	8	19	8	1,05	81	10
Словенія	28	8	20	10	1,04	85	54
Італія	33	11	22	12	0,97	74	38
Португалія	33	11	22	16	0,99	75	43

Мотивація вибору цих параметрів наступна. Можливо, сприйняття стану ринку праці визначає як поточний рівень безробіття, який може відображати короткострокові зміни, а й його історія. Якщо, наприклад, п'ять років, що передували опитуванню, були періодом вищого безробіття, то пам'ять про нього може відобразитися в суб'єктивних оцінках. У табл. 2.4 (стовпець 5) наведено максимальні значення рівня безробіття у країнах за дев'ять років. Справді, між цими показниками та суб'єктивними оцінками є статистично значущий позитивний зв'язок (коефіцієнт кореляції дорівнює 0,74). Вищий максимальний рівень безробіття у недавньому минулому загострював сприйняття напруженості на ринку праці. Наприклад, у Португалії та Італії у 2010–2020 роках фіксувалося серйозне зростання безробіття, що могло вести до її завищених суб'єктивних оцінок. У той самий час населення Чехії, Швеції, Швейцарії, Норвегії, де у названі роки спостерігалися стійкі рівні безробіття, оцінює її стриманіше.

На уявлення людей, на масштаби безробіття можуть впливати поточна і недавня економічна кон'юнктура. Стійке економічне зростання, генеруючи робочі місця, породжує оптимістичні настрої та позитивні очікування у сфері праці, тоді як спад, навпаки, супроводжується очікуванням втрат. Оскільки уявлення про економіку можуть формуватися інерційно і не співпадати з поточною ситуацією, ми використовуємо показник накопичених темпів зростання за період, що розглядається (стовпець 6 в табл. 2.4).

Накопичені темпи зростання пов'язані з суб'єктивними оцінками безробіття і з розривом між поточним реальним і уявним її рівнем від'ємно (кореляції

статистично значущі і рівні $-0,53$ і $-0,44$ відповідно). Інакше кажучи, стійкий економічний розвиток як знижує напруженість на ринку праці, так і пом'якшує її сприйняття. Стабільне зростання у Швеції, Швейцарії, Чехії, Норвегії супроводжується нижчими суб'єктивними оцінками безробіття та мінімальним розривом між поточним реальним і уявним її рівнями, тоді як спади виробництва в Італії та Португалії, мабуть, сприяють посиленню відчуття напруженості.

На сприйняття масштабів безробіття можуть також впливати діючі інститути ринку праці та соціального захисту. У табл. 2.4 (стовпці 7 і 8) наведено два показники, що їх характеризують. Це – законодавство про захист зайнятості (ЗЗЗ) та співвідношення допомоги з безробіття та середньої заробітної плати.

Ефективний захист пом'якшує несприятливі наслідки, і люди менше турбуються з приводу втрати роботи, тоді як у протилежному випадку може зростати страх безробіття, викликаючи його переоцінку. Жорстке ЗЗЗ забезпечує більш високий рівень захищеності працівників ринку праці. Природно припустити, що чим жорсткіше правила звільнення, тим нижчим повинен бути ризик втрати роботи і відповідно слабший страх безробіття та переоцінка його рівня. Однак тут є певні нюанси. Законодавство про захист зайнятості зазвичай охоплює не всіх зайнятих. З-під його дії часто випадають ті, хто працює на малих фірмах, у неформальному секторі, самозайняті, що працюють у формальному секторі економіки без стандартного трудового договору.

При цьому треба також мати на увазі, що слабка законодавча захищеність створює більш високі ризики для зайнятих працівників (“інсайдерів”), проте стимулює створення нових робочих місць (відповідний показник вище в країнах з гнучким режимом захисту зайнятості), від чого виграють “аутсайдери” – ті, хто зараз шукає роботу. Отже, ЗЗЗ може впливати на суб'єктивні оцінки безробіття різних груп неоднозначно. Можливо, тому зв'язок між цими показниками не фіксується.

Ще одним індикатором, що характеризує ситуацію на ринку праці, є співвідношення допомоги по безробіттю та заробітку індивіда, який він отримував до того, як втратив роботу (replacement rate). Цей показник залежить

від багатьох факторів, і насамперед від тривалості безробіття. У багатьох країнах спочатку призначаються максимальні виплати по безробіттю, та із затягуванням пошуку роботи вони знижуються. Якщо величина допомоги у перші місяці становить 70-90% заробітку, то люди можуть спокійніше ставитися до можливості втрати роботи, ніж у ситуації, коли допомога мізерна. Відповідно, і до оцінки безробіття вони можуть підходити більш виважено. Однак дана вибірка країн не виявляє значної залежності між цими оцінками та величиною допомоги.

Відсутність явної позитивної кореляції між суб'єктивними оцінками страху втрати роботи та об'єктивними характеристиками систем соціального захисту підтверджується й іншими дослідженнями [51, 52, 53]. Все це ще раз наголошує на тому, що фактична захищеність є функцією від цілого ряду економічних параметрів (назвемо, наприклад, темпи зростання, динаміку створення робочих місць в економіці, якість людського капіталу) і неприйнятна лише до формальної жорсткості відповідних правових норм.

І все-таки, можливо не настільки очевидний у цій вибірці, зв'язок між завищеними уявленнями про рівень безробіття та інститутами ринку праці є. Скандинавія, для якої характерні ефективні системи соціального захисту та високий рівень матеріального добробуту, тяжіє до менш завищених оцінок рівня безробіття. Країни ж Південної Європи (Іспанія, Португалія, Словенія, Італія), відносно бідні і з менш розвиненою системою захисту безробітних, відрізняються схильністю до істотних переоцінок [54; 55].

Варіація у суб'єктивних оцінках може бути пов'язана також і з різноманітними культурно-історичними особливостями. Наприклад, населення деяких країн може демонструвати сильну психологічну стійкість до зростання безробіття, уникаючи при цьому самозякування, а в інших, навпаки, схильне бачити «шторм у повний штиль», що позначатиметься на перебільшенні її масштабів [56].

Важливу роль може відігравати й громадсько-політична ситуація у країні на момент опитування населення. Загальна тривожність позначається на усіх суб'єктивних оцінках. Наприклад, чергове обстеження ЄСО проводилося в 2016 р.

Серія терактів у Брюсселі навесні того ж року і референдум про вихід Великобританії з Європейського союзу в червні цілком могли позначитися на настрої людей і викликати відчуття загрози, що насувається. Надмірно завищені оцінки рівня безробіття (у Бельгії та Великій Британії) могли бути її складовою.

Індивідуальні характеристики, особистий досвід та страх безробіття. Крім країнових макропоказників на суб'єктивні оцінки можуть впливати особисті характеристики респондентів та їх індивідуальний соціальний досвід. Дослідження показують, що жінки, молодь, індивіди з низьким рівнем освіти більш схильні до аберацій сприйняття і завищення ступеня напруженості на ринку праці [44, 54, 57, 58]. Особливу роль відводять психологічним особливостям індивіда [40]. Зокрема, А. Орланд, спеціально дослідивши зв'язки оцінок рівня безробіття та інфляції з рисами особистості, що вимірюються за допомогою концепції "великої п'ятірки" ("Big Five" personality traits), стверджує, що до перебільшення оцінок названих явищ у більшій мірі схильні люди з підвищеною тривожністю. Як одна з детермінантів переоцінки він називає страх втрати роботи, вважаючи, що йому схильні індивіди з підвищеним ступенем невротизму.

Якщо вірити приказці: «у страху очі великі», страх втрати роботи справді може перебільшувати загрозу безробіття та оцінку її рівня. У цьому випадку ті властивості індивіда, які призводять до страху залишитися без роботи, сприятимуть і підвищеним уявленням про масштаби безробіття.

Виходячи з результатів попередніх досліджень, можна припустити, що наявність ресурсів у вигляді освіти, професійної кваліфікації, хорошого здоров'я, матеріального благополуччя сім'ї, доступу до інформації пом'якшуватиме сприйняття рівня безробіття в країні. Відповідно, відсутність цих ресурсів, наявний негативний досвід на ринку праці (наприклад, досвід безробіття), нестабільна робота, слабкі позиції на ринку праці, відчуття можливої втрати роботи найближчим часом і т.п. призводять до переоцінки ступеня напруженості на ринку праці.

Дані ЄСО дозволяють перевірити це припущення. З одного боку, ми маємо суб'єктивну оцінку рівня безробіття респондента, з іншого – набір соціально-демографічних характеристик цього респондента, дохід його сім'ї, належність до укрупненої професійно-кваліфікаційної групи з ISCO (табл. 2.5), оцінка здоров'я, особистий життєвий досвід, доступ до інформації.

Табл. 2.5 показує, як соціально-демографічні характеристики респондентів пов'язані зі сприйняттям безробіття у різних країнах. У більшості (13 з 21) європейських країн помітний гендерний розрив у ступені переоцінки безробіття. Жінки помітно частіше, ніж чоловіки, схильні до завищення кількості безробітних. Міжпоколінні відмінності в суб'єктивних оцінках виражені не завжди чітко. Проте в Іспанії, Франції, Норвегії, Швеції, Швейцарії молоді люди більш гостро, ніж старші, реагують на безробіття, значно його завищуючи. Це може пояснюватися вищим рівнем молодіжного безробіття у цих країнах.

Таблиця 2.5

Характеристики респондентів і переоцінка рівня безробіття, 2020 р. [53]

Країна	Різниця між суб'єктивною оцінкою і фактичним рівнем безробіття у						
	Всіх	Чоловіків (жінки)	Осіб, молодших 30 років (старших за 50)	Тих, хто має вищу освіту (не мають її)	Зайнятих (безробітних)	ISCO ¹ 1-3 (4-9)	Тих, хто користується інтернетом (не користується ним)
Австрія	12	10 (13)	13 (12)	8 (13)	12 (19)	10 (13)	12 (13)
Бельгія	19	16 (21)	19 (19)	13 (22)	17 (23)	15 (22)	18 (22)
Угорщина	16	16 (17)	16 (17)	13 (17)	16 (22)	14 (17)	16 (17)
Велика Британія	19	15 (22)	20 (18)	13 (21)	17 (24)	14 (22)	18 (24)
Нідерланди	16	12 (19)	17 (16)	10 (18)	15 (20)	13 (18)	15 (24)
Німеччина	15	12 (17)	15 (15)	10 (16)	14 (19)	11 (17)	14 (18)
Ірландія	15	13 (17)	16 (16)	11 (17)	13 (19)	12 (17)	15 (19)
Іспанія	14	12 (17)	17 (14)	10 (16)	13 (18)	11 (16)	14 (16)
Італія	21	20 (21)	22 (20)	17 (21)	19 (30)	18 (21)	20 (23)
Латвія	8	7 (8)	9 (8)	7 (9)	7 (11)	8 (8)	6 (9)
Норвегія	10	8 (12)	15 (8)	6 (13)	7 (16)	7 (14)	10 (16)

Польща	11	11 (12)	13 (11)	9 (12)	10 (16)	9 (12)	10 (13)
Португалія	22	17 (25)	24 (21)	16 (23)	19 (29)	15 (23)	20 (24)
Словенія	20	16 (22)	20 (20)	14 (21)	18 (22)	16 (22)	18 (22)
Фінляндія	11	9 (13)	13 (11)	7 (13)	9 (13)	8 (14)	10 (17)
Франція	16	13 (18)	19 (14)	10 (17)	15 (22)	13 (18)	15 (18)
Чехія	9	9 (10)	10 (8)	7 (10)	8 (10)	8 (10)	9 (11)
Швейцарія	8	6 (10)	11 (7)	4 (9)	8 (14)	5 (11)	8 (9)
Швеція	8	7 (10)	11 (7)	5 (10)	7 (13)	6 (11)	8 (10)
Естонія	13	12 (14)	15 (12)	8 (13)	10 (17)	10 (16)	12 (16)

Зі зростанням освіченості скрізь знижується негативність сприйняття, що відбиває зворотну залежність між наявністю людського капіталу та рівнем уявного безробіття. Така залежність й у всіх країн вибірки. Тут, можливо, дається взнаки і велика економічна грамотність, поінформованість і т. п.

Приналежність до професійної групи впливає на сприйняття чисельності людей, які мають роботу, аналогічно з чинником освіти. Керівники та професіонали меншою мірою стурбовані втратою роботи і відповідно менш схильні до завищення безробіття. Розподіл між країнами аналогічний до того, що спостерігалось під час аналізу впливу освіти.

Користувачі Інтернету також помітно рідше переоцінюють масштаби безробіття, що свідчить про їхню кращу поінформованість. Наявність вищої освіти, високої кваліфікації, використання Інтернету в усіх країнах вибірки пом'якшують сприйняття безробіття, що свідчить про їх стійкий вплив.

Суб'єктивні оцінки рівня безробіття у табл. 2.5 не враховують відмінностей у складі груп. Щоб нівелювати вплив таких відмінностей, звернемося до регресійного аналізу (метод найменших квадратів), який дозволяє усунути ("проконтролювати") взаємні впливи один на одного різних незалежних змінних.

Як залежна змінна тут виступають розбіжності між суб'єктивною і фактичною оцінками безробіття на індивідуальному рівні. Вибір пояснюючих факторів обумовлюється припущеннями про можливі детермінанти, що формують суб'єктивні оцінки. Насамперед це соціально-демографічні характеристики (стать, вік, наявність сім'ї, укрупнені професійно-кваліфікаційні

групи з ISCO, тип і розмір місця проживання), статус на ринку праці, дохідна група (квінтиль), тип підприємства (державне або приватне), країна проживання. Крім зазначених показників на сприйняття безробіття можуть впливати тип трудового контракту (тимчасовий або постійний), наявність професійного перенавчання на робочому місці, можливості індивіда отримувати інформацію (використання Інтернету), стан його здоров'я, несприятливий досвід на ринку праці (досвід безробіття).

У табл. 2.6 представлені результати регресійного аналізу. До завищення оцінок безробіття більшою мірою схильні жінки, молоді люди, індивіди з досвідом безробіття більше трьох місяців, працівники з тимчасовими контрактами, не зовсім здорові особи. Тобто ті, хто не дуже впевнений у собі та у своїй позиції на ринку праці. З іншого боку, якщо в людини є ресурси у вигляді доходу, високої кваліфікації, він проходить регулярне перенавчання на робочому місці, у нього є інтерес і доступ до інформації, то його сприйняття безробіття більш стримане та оцінки її масштабу помітно знижуються.

Слабкі позиції породжують страх втрати роботи, що у своє чергу сприяє завищенню оцінок.

Таблиця 2.6

Фактори, що впливають на розходження між суб'єктивною і фактичною оцінками рівня безробіття на індивідуальному рівнях (результати регресійного аналізу, метод найменших квадратів), 2020 р.¹ [45]

Суб'єктивну оцінку рівня безробіття	
підвищує	знижує
Жіноча стать	Високий рівень сімейного доходу
Вік до 30 років	Високий рівень кваліфікації
Тимчасова зайнятість	Використання інтернету
Статус безробітного	Професійне перенавчання
Досвід безробіття	
Проблеми зі здоров'ям	

¹ Кількість опитаних – 26500 осіб в 21 країні

Якщо, згідно з численними дослідженнями, страх безробіття досить сильно впливає на поведінку індивіда, то відповідно і переоцінка рівня безробіття діятиме в тому ж напрямку [41, 42, 43].

Завищені уявлення про рівень безробіття можуть впливати на різні аспекти життя людей. Наприклад, вони помітно позначаються на відношенні до діяльності уряду, оцінки економічного становища. Справді, безробіття сприймається дуже болісно, і не випадково політичні програми включають різні заходи, які б сприяли стабілізації ринку праці. У свою чергу, невдоволення економічною ситуацією відбивається на соціальному самопочутті індивідів, на їх задоволеності життям, на рівні міжособистісної довіри в суспільстві. У табл. 2.7 представлені коефіцієнти кореляції між суб'єктивними оцінками безробіття та міжособистісною довірою, задоволеністю життям, ставленням до інститутів влади. Усі коефіцієнти статистично значимі і від'ємні, що свідчить про зворотний зв'язок між названими показниками: чим вища суб'єктивна оцінка частки безробітних країни, тим індивіди гірше ставляться до уряду, парламенту, системи правосуддя, тим нижче міжособистісна довіра і задоволеність життям в цілому.

Таблиця 2.7

Коефіцієнти кореляції між суб'єктивною оцінкою рівня безробіття та міжособистісною довірою, задоволеністю життям, відношенням до уряду, парламенту і суду, 2020 р.² [45]

Показники	Коефіцієнт кореляції ³
Міжособистісна довіра	-0,19
Задоволеність життям	-0,12
Задоволеність урядом	-0,23
Довіра парламенту	-0,22
Довіра правосуддю	-0,17

² Кількість опитаних – 38200.

³ Всі значення статистично значущі при $p < 0,01$

Чим сильніше очікування втрати роботи, тим, мабуть, вище допустимий розмір “плати” як зниження рівня “резервованих” вимог, які пред'являються людьми на роботу. Як зазначалося, зворотний зв'язок між переоцінкою (страхом)

безробіття і фактичної заробітною платою був емпірично зафіксований у низці публікацій [41, 42, 43].

Оскільки заробітна плата в різних країнах вимірюється в національних валютах, то для приведення до єдиного знаменника ми розподіляємо всіх працівників, основний дохід яких - заробітна плата, по групам і далі використовуємо цей розподіл як залежну перемінну в регресії [45]. Регресії розраховуються в цілому для всієї вибірки та для кожної країни окремо. Як незалежна змінна використовується різниця між суб'єктивною оцінкою рівня безробіття та її фактичним значенням. Звичайно, така специфікація сильно узагальнює наш аналіз, але вона, проте, дозволяє заперечувати наявність зв'язку між суб'єктивною оцінкою безробіття і рівнем заробітків.

Якщо переоцінка безробіття має знижувальний ефект щодо впливу на заробітну плату, то коефіцієнти для цієї змінної повинні бути значними і зворотніми (чим вище переоцінка, тим нижче заробіток). Оцінки цих коефіцієнтів практично у всіх країнах вибірки (виняток – Чехія та Норвегія, де значимість не фіксується) є саме такими (негативними та значущими), а це свідчить про те, що індивіди істотно переоцінюють частку безробітних, мають нижчі заробітки.

Висновки до розділу 2

Було проаналізовано зміни на світовому ринку праці шляхом оцінки трьох макротенденцій: зростання геополітичної напруженості, локалізація ланцюгів поставок і вплив дефіциту ланцюгів постачання на трансформацію підприємств.

У країнах із розвинутою економікою сформувалися власні моделі державної політики регулювання зайнятості, на формування якої впливають різні чинники, а саме рівень централізації ринку праці та законодавства, надання переваги пасивної чи активної політики зайнятості, активність профспілок, спілок роботодавців тощо. Відповідно до цього, розвиненими країнами використовуються різні за своєю суттю і характером методи регулювання зайнятості.

Було визначено основні тенденції розвитку ринку праці у країнах Європи:

- зростання рівня зайнятості;
- подолання проблем дискримінації й посилення гендерної рівності;
- збільшення частки нетипової зайнятості;
- проблема молодіжного безробіття.

Проведений емпіричний аналіз підтверджує, що завищені уявлення індивідів про масштаби безробіття пов'язані з їх оцінками економічної ситуації, соціальним самопочуттям та реальними заробітками.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

3.1. Перспективи розвитку світового ринку праці

Макротенденції та технології формують неоднозначну перспективу щодо створення та скорочення робочих місць у наступні п'ять років у різних категоріях робочих місць та галузях.

У цьому розділі використовується концепція відтоку з ринку праці, щоб допомогти кількісно визначити очікувані зміни на ринках праці. Зокрема, результати опитування допомагають кількісно визначити структурний відтік на ринку праці, який є наслідком змін у структурі зайнятості в компаніях, коли створюються нові вакансії або ліквідуються існуючі ролі (це не включає зміни роботи, коли новий працівник замінює попереднього в тій самій компанії). Відповідно, оцінюється відтік, використовуючи очікувані структурні зміни, про які повідомили опитані компанії у складі їхньої робочої сили між 2023 і 2027 роками.

Наведемо прогноз відтоку на ринку праці та темпи трансформації. Відтік на ринку праці стосується темпів перерозподілу працівників і робочих місць. Опитування дає уявлення про структурний відтік з ринку праці; а саме кількість очікуваних нових робочих місць плюс кількість посад, які, як очікується, будуть

замінені протягом періоду, поділені на кількість відповідної робочої сили. Структурний відтік не включає природний відтік працівників, які переходять з однієї роботи на іншу з особистих причин. П'ятирічний структурний відтік оцінюється для кожної роботи шляхом підсумовування абсолютних величин змін частки робочої сили від теперішнього моменту до 2027 року, повідомлених респондентами в дослідженні «Майбутнє робочих місць», і діленням на підсумовані частки робочої сили сьогодні [12]. Його можна інтерпретувати як загальну міру порушення, як зростання, так і спаду.

Загалом звіт оцінює середній структурний відтік на ринку праці в 23% для опитаних компаній у різних секторах і країнах протягом наступних п'яти років. Це вказує на те, що загальне очікуване переміщення робочих місць, включаючи як створення нових посад, так і ліквідацію існуючих, становить 23% поточної робочої сили. Цей висновок допомагає проілюструвати ситуації, коли відносно скромні зміни в чистій кількості робочих місць у країні чи галузі можуть частково маскувати серйозні основні реконфігурації на нестабільному ринку праці.

Очікування майбутнього відтоку протягом наступних 5 років, ймовірно, продовжуватимуть триваючу структурну реконфігурацію ринків праці. Як було зазначено у 2 розділі, рівень зайнятості відстає від рівня 2019 року в сферах розміщення, харчування та відпочинку; виробництва; оптової та роздрібною торгівлі товарами народного споживання; логістики поставок і транспортування; медіа, розваг та спорту. Перспективний аналіз показує, що з 2023 по 2027 рік відтік буде вищим за середній у галузях постачання, транспорту та медіа, розваг і спорту, де респонденти оцінюють структурний відтік за п'ять років у 29% і 32% відповідно, але нижчий за середній відтік у сфері розміщення, харчування та відпочинку; виробництва та роздрібною торгівлі; оптової торгівлі споживчими товарами [12]. Відносно високий відтік також прогнозується в галузях телекомунікацій і медіа, розваг і спорту, фінансових послуг і ринків капіталу, а також інформаційних і технологічних послуг, частково відображаючи технологічні зміни роботи.

Далі оцінено перспективи зростання та скорочення робочих місць.

Чисте зростання або скорочення робочих місць можна оцінити подібно до відтоку. Визначено, як опитані підприємства очікують, що кількість робочих місць зростатиме чи скорочуватиметься, яка пропорція до наявної робочої сили. Фахівці зі штучного інтелекту та машинного навчання очолюють список вакансій, що швидко розвиваються, за ними йдуть спеціалісти зі сталого розвитку та бізнес-аналітики. Більшість професій у списку галузей, які швидко розвиваються, пов'язані з технологіями. Більшість ролей, які найшвидше скорочуються, - це канцелярські або секретарські посади, причому очікується, що найшвидше скорочуватимуться посади касирів у банках і суміжних клерків, службовців поштової служби, касирів і квиткових клерків.

Багато посад, які, за прогнозами, зростатимуть і скорочуватимуться найшвидше, порівняно з їх поточною часткою в робочій силі, узгоджуються з висновками, опублікованими в попередніх звітах Future of Jobs у 2016, 2018 та 2020 роках, що свідчить про структурну реконфігурацію ринків робочої сили, корінням яких є технологічне впровадження та автоматизація. Ці нові посади, які були виділені в усіх чотирьох звітах, включають аналітиків даних, науковців, спеціалістів зі штучного інтелекту та машинного навчання і спеціалістів з цифрової трансформації, тоді як посади, які скорочуються, включають спеціалістів із введення даних; виконавчих та адміністративних секретарів; працівників бухгалтерії та фахівців з нарахування заробітної плати.

Щоб приблизно оцінити загальний вплив зростання та скорочення робочих місць, порівнюються прогнози пропорційного зростання з оцінками загальної кількості працівників на цих посадах на основі даних МОП для тих країн, по яких доступні дані. Використовуючи цей метод як засіб для отримання орієнтовної екстраполяції розміру глобальної робочої сили, набір даних звіту «Майбутнє робочих місць» відповідає 673 мільйонам працівників у повному наборі даних МОП із 820 мільйонів працівників [12]. Дослідження не структуроване таким чином, щоб отримати оцінки для решти 147 мільйонів працівників, оскільки сектори, у яких працюють ці працівники, не можуть бути досліджені у достатньо великій кількості, щоб мати можливість звітувати про надійні прогнози. Набір

даних МОП менший, ніж змодельовані оцінки МОП про загальну кількість приблизно 1,7 мільярда працівників у всьому світі, якщо екстраполювати прогалини в даних на рівні країни, і менший, ніж приблизно 3,3 мільярда працівників, які працюють як офіційно, так і неофіційно. Таким чином, висновки, отримані для цієї підмножини даних, не слід розглядати як вичерпні, вони надають корисну інформацію про окремі сегменти робочої сили.

Результати опитування свідчать про те, що найбільше зростання у 2023–2027 роках буде для операторів сільськогосподарської техніки, водіїв важких вантажівок і автобусів та вчителів професійно-технічної освіти. Очікується, що найбільше скоротиться кількість працівників, які займаються бухгалтерією та розрахунком заробітної плати, клерки з введення даних; адміністративний та виконавчий секретарі. У сукупності ці ролі складають більше половини загального очікуваного скорочення робочих місць.

Загалом аналіз показує, що буде створено 69 мільйонів робочих місць і знищено 83 мільйони робочих місць, що призведе до скорочення глобальних ринків праці на 14 мільйонів робочих місць протягом наступних п'яти років за нинішніх темпів змін, хоча ця цифра залежить від високого ступеня невизначеності, оскільки він не є цілісним. Сума цих змін дає оціночний загальний структурний відтік на ринку праці в 23% поточної глобальної робочої сили, яку можуть охопити дані [12].

Аналізуючи закономірності зростання, скорочення та відтоку робочих місць, можна виділити сім груп споріднених робочих місць, на які подібні тенденції разом впливають як позитивно, так і негативно.

Як же вплине цифровий доступ і цифрова торгівля на підтримку робочих місць? Як зазначалося в розділі 2 86% респондентів очікують, що розширення цифрового доступу трансформує їхню організацію, 52% очікують, що це спричинить зростання робочих місць, а 19% очікують спаду в результаті. У поєднанні з даними про тенденції зайнятості це, схоже, стимулює очікування щодо зростання кількості робочих місць, пов'язаних із цифровою торгівлею, і

скорочення ролей, де більш оцифровані глобальні взаємодії призводять до того, що аспекти особистих послуг і ведення записів стають менш потрібними.

Наприклад, очікується, що кількість спеціалістів з електронної комерції, спеціалістів із цифрової трансформації та спеціалістів із цифрового маркетингу та стратегії зросте на 25–35%, що призведе до збільшення робочих місць на 2 мільйони. Однак це очікуване зростання відповідає не всім регіонам: Південна Азія очікує, що ці ролі зростатимуть найшвидше – понад 30%, а країни Африки на південь від Сахари найповільніше – 15% [12]. Респонденти очікують, що це зростання буде в середньому швидшим для фахівців з цифрової трансформації в Китаї (32%) і повільнішим в Японії (23%).

Зменшення ролей особистого спілкування та ведення записів є постійним у всіх галузях, але найбільш помітно в інформаційних технологіях і цифрових комунікаціях, приблизно на 50%, фінансових послугах (близько 40%), ланцюгах постачання та транспорті (близько 40%). Інші галузі, які демонструють відносно постійне падіння, включають освіту та навчання (~30%), енергетику та матеріали (~35%), інфраструктуру (~20%), виробництво (~30%), професійні послуги (~30%), роздрібну торгівлю та оптову торгівлю споживчими товарами (~20%).

Зокрема, респонденти очікують, що на 25-35% менше попиту на касирів і клерків з введення даних; референтів, фахівців з бухгалтерського обліку та нарахування заробітної плати та секретарів. Тенденція щодо клерків із введення даних є постійною в усьому світі, однак вона особливо виражена в Бразилії (46%) і трохи менш поширена в деяких країнах з високим рівнем доходу, таких як Німеччина, Сполучені Штати, Сінгапур і Сполучене Королівство, близько 25%. Подібно до працівників бухгалтерії та з розрахунку заробітної плати, ця тенденція є глобальною, але особливо помітною в Японії, Італії та Сполучених Штатах. Оскільки зараз це популярні професії, ці очікування можуть призвести до скорочення 26 мільйонів робочих місць у всьому світі.

Визначено вплив на світовий ринок праці переходу до зеленої енергетики та роботи з пом'якшення наслідків зміни клімату.

Респонденти очікують швидкого зростання в певних сферах, які наразі передбачають роботу відносно невеликої кількості людей, – це робота у сфері відновлюваної енергетики та робота, пов'язана зі зміною клімату. Це відображається в майже загальних очікуваннях зростання інженерів з відновлюваної енергетики та інженерів із встановлення систем сонячної енергії серед респондентів, які визначили ці ролі як звичайні у своїй організації. Те саме стосується спеціалістів із сталого розвитку та спеціалістів із захисту навколишнього середовища, які, як очікується, зростуть на 33% та 34% відповідно, що означає зростання приблизно на 1 мільйон робочих місць. Це відповідає очікуванням бізнес-лідерів щодо «зеленого переходу» та інвестицій у пом'якшення клімату, які сприятимуть зростанню робочих місць, як описано в розділі 2. Ці очікування продовжують зростання кількості «зелених» робочих місць, свідками якого ринки праці в усьому світі стали протягом останніх чотирьох років, як вказує додаткове дослідження, проведене LinkedIn.

Визначено перспективи змін у зелених робочих місцях та робочій силі, яка має навички, необхідні для досягнення кліматичних цілей. Спираючись на дані, надані LinkedIn, звіт про майбутнє робочих місць оцінює, як роботодавці та працівники реагують на перехід на «зелену» територію. Роботодавці підвищили обсяг найму «зелених» робочих місць, причому щорічне зростання кількості «зелених» робочих місць перевищувало загальне зростання рівня найму кожного року, починаючи з 2019 року. Це призвело до того, що вакансії у сфері сталого розвитку увійшли до трьох із десяти найшвидше зростаючих ролей на платформі LinkedIn за останні чотири роки, включаючи аналітиків сталого розвитку, спеціалістів із сталого розвитку та менеджерів із сталого розвитку. Тим часом частка робочої сили, яка повідомляє про екологічні навички, зростає, щоб задовольнити підвищений попит, з 2015 року вона збільшилася майже на 40%, з 9% до 13%.

Додатково спираючись на дані LinkedIn, виявлено, що сектори виробництва та нафти і газу мають найвищий рівень інтенсивності екологічних навичок. Це обнадійливий знак, оскільки він може сприяти застосуванню підходу до

декарбонізації цих галузей, що інтенсивно викидають, на основі екологічних навичок. Це однаково для 50 країн, включених до аналізу, з Австрією, Німеччиною, Італією, Сполученими Штатами та Іспанією, які лідирують у виробництві, тоді як Індія, Сполучені Штати та Фінляндія займають перше місце у видобутку нафти і газу.

Оскільки уряди відіграють ключову роль у стимулюванні та сприянні переходу до «зелених» економік, такі країни, як Австралія, Аргентина, Швеція, Нідерланди та Сполучені Штати, є лідерами щодо інтенсивності зелених навичок в уряді та державному секторі. Ця відносно висока інтенсивність зелених навичок може дозволити цим країнам прискорити свій зелений перехід. До галузей із меншою інтенсивністю зелених навичок належать фінанси, технології, інформація та медіа.

Які ж перспективи створення вакансій у галузях з передовими технологіями? Запровадження передових технологій також сприяє зростанню робочих місць у трьох групах професій, які наразі не мають великої кількості людей. Збільшення на 30-35% (1,4 мільйона) попиту на такі посади, як аналітики даних і науковці, спеціалісти з великих баз даних, бізнес-аналітики, спеціалісти з баз даних і мереж, а також інженери даних, завдяки прогресу та зростанню впровадження передових технологій, які покладаються на великі дані. Таке очікування зростання попиту на ці професії є загальним для всіх країн, але особливо поширене в Китаї, де очікується, що зростання буде ближче до 45%. Галузі, в яких очікується високе зростання в цих ролях, включають фінансові послуги (31%), роздрібну та оптову торгівлю споживчими товарами (37%), а також логістику поставок і транспорт (42%), тоді як очікування, виміряні для інформаційних технологій і цифрових комунікацій, лише 8%.

Очікується, що попит на фахівців зі штучного інтелекту та машинного навчання зросте на 40%, або на 1 мільйон робочих місць, оскільки використання ШІ та автоматизації продовжує трансформацію галузей. Нещодавні дослідження генеративного штучного інтелекту вказують на те, що він може впливати на значну частку загальних завдань працівників. Однак це не робить різниці між

доповненими та автоматизованими завданнями. Це дослідження також виявило, що це, швидше за все, вплине на посади з вищою оплатою праці та роботи з більшими бар'єрами для вступу.

Збільшення попиту на аналітиків інформаційної безпеки на 31%, що призвело до створення 0,2 мільйона додаткових робочих місць. Це зумовлено зростанням впровадження шифрування та кібербезпеки, що узгоджується з висновками Звіту про глобальні ризики Всесвітнього економічного форуму за 2023 рік про те, що поширена кіберзлочинність і кібербезпека входять до 10 найбільших глобальних ризиків як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі – і все ж існує поточна глобальна нестача 3 мільйонів фахівців з кібербезпеки.

Розглянемо прогнози роботи в сфері освіти. Очікується, що робочі місця в галузі освіти зростуть приблизно на 10% протягом періоду 2023–2027 років. З великою кількістю людей, зайнятих на цих посадах, це зростання може призвести до 3 мільйонів додаткових робочих місць для вчителів професійно-технічної освіти та викладачів університетів і вищих навчальних закладів протягом періоду 2023-2027 років. Це зростання особливо поширене в країнах, що не входять до G20, де очікується, що воно буде приблизно на 50% вище, ніж у країнах G20. Обмеження у вибірці Future of Jobs для організацій, що працюють у секторі освіти та навчання, вказують на те, що слід бути обережним під час інтерпретації цих цифр. Двома потенційними рушійними силами зростання на цих посадах є: високий рівень впровадження технологій освіти та розвитку робочої сили, визначених у розділі 2, і зусилля організацій усунути прогалини в кваліфікації своїх працівників.

Якщо прогнози респондентів щодо зростання робочих місць у сфері освіти здійсняться протягом наступних п'яти років, це продовжить тенденцію щодо соціальних робочих місць, яку спостерігали ринки праці в усьому світі протягом останніх трьох років, як підкреслює дослідження, проведене Indeed для цього річного Future of Jobs.

Далі визначемо перспективи вакансій у сільському господарстві. Очікується, що робочі місця для спеціалістів сільського господарства, особливо операторів сільськогосподарського обладнання, зростуть на 30%. Враховуючи поточний рівень зайнятості на цих посадах, це може призвести до додаткових 3 мільйонів робочих місць. Цей підвищений попит може бути викликаний сукупним ефектом кількох тенденцій, таких як скорочення ланцюгів постачання та зростання витрат на виробництво, а також збільшення використання сільськогосподарських технологій і збільшення інвестицій у адаптацію до зміни клімату. Багато працівників сільського господарства працюють в організаціях, які недостатньо представлені в дослідженні Future of Jobs Survey, тому ці цифри також слід інтерпретувати обережно. Згідно з дослідженням впливу великих мовних моделей на ринок праці, ці працівники також можуть очікувати меншого впливу генеративного ШІ.

Як же в перспективі зміниться потреба у робітниках та чорноробах? Зважаючи на невизначені наслідки збільшення поширення передових технологій і нелюдopodobних роботів, таких як безпілотники та промислова автоматизація, існують неоднозначні перспективи для механіків і ремонтників машин, будівельників, монтажників і фабричних робітників.

Для механіків і ремонтників машин майже стільки ж респондентів очікують погіршення прогнозу зростання. Проте відносний розмір зростання та спаду, який очікують респонденти, і велика загальна зайнятість на цих посадах означають, що це одна з ролей, яка найбільше зростає в абсолютному вираженні: очікується близько 1,9 мільйона додаткових робочих місць. Це зростання зосереджено в країнах, що не входять до G20, де очікується, що воно становитиме близько 17%, тоді як країни G20 очікують чистого падіння на 1%. Регіональна картина неоднозначна: роботодавці в Європі очікують чистого зростання на 8%, а роботодавці в Південній Азії очікують чистого падіння на 9%.

Що стосується будівельників, то більше респондентів очікують зменшення ролі, ніж зростання, однак відносний розмір цих змін означає, що ми очікуємо

попиту на додатковий 1 мільйон працівників. Також очікується значний перетік між робочими місцями та роботодавцями.

Респонденти очікують зниження попиту на складальних і фабричних робітників на 5%, що може скоротити цю робочу силу приблизно на 2 мільйони робочих місць. Це скорочення викликано зниженням попиту з боку розвиненого виробництва та електроніки, особливо в Китаї, Японії, Сінгапурі та Великобританії. Ці працівники, однак, можуть бути захищені від деяких впливів Generative AI, оскільки очікується, що посади у виробництві будуть менш схильні до автоматизації через цю технологію.

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

Соціальні робочі місця – у сфері догляду, освіти та охорони здоров'я – відіграють життєво важливу роль у добробуті суспільства, забезпечуючи соціальну мобільність, зберігаючи людський капітал і зміцнюючи стійкість суспільства. Оскільки світ стикається зі зростанням і старінням глобального населення, важливість соціальних робочих місць, без сумніву, зростатиме.

Дослідження, проведене компанією Indeed, виявило, що після пандемії кількість оголошень про вакансії значно зросла як для соціальних, так і для інших вакансій. Порівнюючи відносне зростання соціальних та інших робочих місць, ми можемо зрозуміти зміни в структурі робочих місць.

Відбулося відносне зростання трьох сегментів соціальних робіт (догляд, освіта та охорона здоров'я) порівняно з усіма іншими роботами. У 15 із 22 проаналізованих країн соціальні робочі місця зростали швидше, ніж інші робочі місця. Це здебільшого викликано вакансіями в галузі охорони здоров'я та догляду, кількість яких зростала швидше, ніж інші вакансії в 16 із 22 країн, що відображає критичну важливість цих вакансій під час пандемії COVID-19. Тим часом робочі місця в освіті зростали швидше, ніж інші робочі місця в 12 із 20 країн.

Додаткові дані показують, що у Франції, Ірландії та Бельгії спостерігається особливо високий рівень соціального зростання робочих місць порівняно з іншими країнами, тоді як Бразилія, Об'єднані Арабські Емірати та Індія входять до семи країн, де зростання робочих місць для соціальних робочих місць був повільнішим, ніж для несоціальних робочих місць.

3.2. Політика країн ОЕСР у сфері зайнятості та підтримки безробітних

Для пом'якшення соціальної напруги державі доводиться брати на себе певні зобов'язання з їх працевлаштування. У країнах ОЕСР сформовано та апробовано досить широкий набір заходів щодо пом'якшення негативних наслідків масових вивільнень (табл. 3.1). Звільнені з економічних причин люди мають право на весь комплекс послуг, що надаються зареєстрованим безробітним: отримання грошової допомоги, а також підтримка служби зайнятості у питаннях працевлаштування, включаючи участь у громадських роботах або програмах перепідготовки. Заходи макроекономічної та структурної політики, у тому числі у галузі освіти та професійної підготовки, а також реформування трудового

законодавства для ефективної релокації робочих місць також здійснюють оздоровчий вплив на ринок праці [59].

Крім того, працівники, звільнені з економічних причин, можуть також розраховувати на додаткову підтримку, у тому числі з боку підприємств. У періоди серйозних структурних змін, пов'язаних із вивільненням великих мас робочої сили, роботодавці охоче йдуть на співпрацю з профспілками та державними структурами, насамперед із службою зайнятості. У країнах, де налагоджені тісні зв'язки між соціальними партнерами, власники підприємств можуть, наприклад, збільшити період повідомлення про майбутнє звільнення, надаючи додатковий час для пошуку роботи. Проте більшість із них діє в рамках національного законодавства про захист зайнятості, оскільки будь-які заходи підтримки пов'язані з фінансовими зобов'язаннями, розмір яких у разі звільнення працівників з великим стажем може бути досить значним. Іншу важливу частину витрат становлять певні втрати у продуктивності праці, пов'язані з тим, що працівники, знаючи про майбутнє звільнення, переключаються на пошуки нового робочого місця. Саме тому дедалі активніше обговорюється питання заміни жорсткого законодавчого регулювання звільнень податковим механізмом. Він передбачає збільшення внесків роботодавців у фонд страхування з безробіття у разі масових звільнень та різке скорочення їх зобов'язань щодо виплати вихідної допомоги або термінів оповіщення. Слід підкреслити, що подібний підхід поки що не набув широкого розповсюдження на практиці [60].

Таблиця 3.1

Прямі й опосередковані заходи зниження соціальних наслідків для працівників, які звільнені з економічних причин, у країнах ОЕСР [59]

Види заходів	Прямий вплив	Опосередкований вплив
Заходи загального характеру	Виплати по безробіттю на основі загального законодавства	Макроекономічна і структурна політика, засоби, що спрямовані на створення нових робочих місць
	Програми активної політики, що здійснюються службою зайнятості по відношенню до всіх зареєстрованих безробітних	Трудове законодавство, що сприяє ефективній реаллокації робочих місць у випадку структурних змін
	Виплати із спеціальних фондів	Політика у сфері освіти і

	звільненим працівникам через банкрутство підприємств	перепідготовки, що враховує перспективні потреби у фахівцях різних професій і рівнів
Спеціальні заходи	Виплата спеціальних видів матеріальної допомоги працівникам, що вивільняються (зазвичай стосується окремих секторів економіки)	Галузеві структурні програми
	Законодавчі заходи, що передбачають додаткові гарантії працівникам, які звільняються (більш тривалі терміни сповіщення про звільнення і більша вихідна допомога)	Регіональні програми розвитку
	Підключення комерційних рекрутингових агенцій (з оплатою їх послуг зі спеціальних фондів) до працевлаштування тих, хто звільнився	Програми надання допомоги у переїзді працівників, що звільнилися, в регіони з високим рівнем зайнятості

Політика роботодавців – важливий елемент соціальної підтримки. Проте заходи лише на рівні фірм неспроможні вирішити проблему пошуку роботи та нового працевлаштування. Основне навантаження щодо пом'якшення наслідків звільнення та знаходження нового робочого місця лягає на державну службу зайнятості. Підтримка доходів працівників, що вивільняються, набуває особливої важливості в тих випадках, коли швидкий перехід на нові робочі місця не можливий. Основним видом такої підтримки є виплата допомоги по безробіттю, що згладжує падіння рівня споживання та дозволяє збільшити період пошуку робочого місця. Допомога по безробіттю відіграє велику роль на ринках праці тих країн, де старіння населення набуло значних масштабів, оскільки трудова мобільність працівників старшого віку особливо утруднена.

Найважливішим питанням стає стан балансу між прямими вигодами працівників, які отримують компенсацію за втрачені заробітки, і ослабленням стимулів до пошуку роботи, викликаним проблемою морального ризику. Додаткові витрати великої допомоги по безробіттю також пов'язані з можливими негативними ефектами для сукупної пропозиції та попиту ринку праці, і навіть зі збільшенням бюджетних витрат [61]. Допомога по безробіттю відноситься до типу заходів загального характеру, які застосовуються до всіх безробітних, що

задовольняють критеріям її призначення. При цьому розмір загальної компенсації втрачених заробітків збільшується у країнах тривалим періодом виплат. Так, середні значення чистого коефіцієнта заміщення за 5 років в Австралії та Новій Зеландії набагато перевищують середній рівень країн ОЕСР, оскільки там виплати допомоги практично безстрокові.

Найчастіше для працівників, які звільняються з економічних причин, діють спеціальні програми виплат. Так, у багатьох країнах ОЕСР метою Програми страхування зайнятості (Employment Insurance Programme) виступає підтримка доходів зайнятих, які мали постійний контракт та зазнають труднощів із знаходженням нового місця роботи [62]. Період виплати допомог може залежати від віку, тривалості трудового стажу, тривалості страхових внесків та розміру заробітної плати. Подібний підхід до призначення допомоги поєднує великий розмір фінансової допомоги та збільшений період виплат, тим самим компенсуючи високі ризики довгострокового безробіття, характерні, наприклад, для людей старшого віку.

Проте політика щедрих виплат повинна обов'язково супроводжуватися заходами, які спонукають звільнених до активізації пошуку нових робочих місць [62]. Необхідна умова отримання допомоги у межах системи страхування зайнятості – підтвердження активного пошуку нового місця роботи. Так, у Південній Кореї після реєстрації в службі зайнятості працівники, що вивільняються, звітують про результати такого пошуку не рідше одного разу на місяць [63]. Довгий час шведська система вважалася однією з найщедріших по відношенню до довгострокових безробітних, які особливо мали неповнолітніх дітей. Однак у 2006–2007 роках період виплати допомоги було скорочено, а критерії її призначення посилено. Коефіцієнт заміщення та максимальний період виплати допомоги також зменшились. Зазначені заходи ставили за мету активізацію пропозиції праці, стимулюючи якнайшвидше перебування нового місця роботи [64].

У Канаді умовою участі у програмі страхування зайнятості стала наявність мінімального виробничого стажу. Таким чином, у гіршому становищі при

вивільненні виявляються ті, хто часто змінює роботу і не встигає накопичити встановлений стаж на момент звільнення. Крім цього, самі порогові значення трудового стажу, тривалість виплати допомоги та її розмір у кожному з регіонів країни залежать від показників рівня безробіття, що переглядаються з великим лагом. У результаті допомога працівникам, що вивільнюються, зі схожими кар'єрними траєкторіями значно різниться залежно від регіону проживання, а працівники, що вивільнюються, які проживають у регіонах з ситуацією на ринку праці, що стрімко погіршується, можуть не отримувати необхідної їм фінансової підтримки [65].

Крім самого дизайну програми підтримки доходів її ефективність також залежить від того, яка частка працівників, що вивільнюються, відповідає критеріям призначення допомоги, тобто від так званого ефективного коефіцієнта охоплення працівників, що вивільнюються. У таких країнах, як США, Данія, Фінляндія, Канада, Японія, Південна Корея та Швеція, де базова допомога тим, хто втратив роботу, організована у вигляді системи страхування від безробіття, ця частка досить висока. Наприклад, у Фінляндії у 2018 р. частка безробітних, які отримали той чи інший тип допомоги, становила майже 84%.

Проте показники реальної участі можуть бути набагато нижчими через навмисне ухилення від виконання норм законодавства як з боку самих звільнених, так і роботодавців. У групі найбільшого ризику виявляються низькооплачувані чи позаштатні працівники, і навіть співробітники підприємств. Основною причиною стає зростання витрат найму, які значною мірою впливають на діяльність малих фірм, де ухилення від норм законодавства складніше виявити трудовим інспекціям.

Інша важлива причина скорочення охоплення програмами страхування зайнятості полягає у високому обігу робочої сили, через що працівники не встигають отримати достатній стаж для участі у програмі страхування зайнятості. У групі ризику – молодь, люди з низькими рівнями освіти та мігранти. Невисокий розмір допомоги спонукає працівників активізувати свої зусилля щодо пошуку нового робочого місця. З одного боку, це послаблює проблему морального

ризик, зниження мотивації до пошуку роботи під час виплати допомоги та зменшує ймовірність втрати кваліфікації під час переходу між робочими місцями. З іншого боку – призводить до ситуацій вимушеного працевлаштування на низькокваліфікованих робочих місцях через неможливість повноцінного пошуку.

Низький розмір допомоги може знижувати стимули працівників до виплати страхових внесків. У Данії скорочення охоплення допомогою переважно сконцентровано у трьох нижніх рівнях розподілу доходів. Для зайнятих цієї категорії необхідний розмір відрахувань по відношенню до заробітків виявляється занадто великий, і вони вважають за краще заощаджувати на витратах участі у програмі. У результаті працівники з низькими доходами, що вивільнюються, виявляються практично повністю виключеними із системи допомоги безробітним, при тому що саме для них ризики довгострокового безробіття виявляються найвищими. У свою чергу, скорочення охоплення допомогою з безробіття неминуче призводить до зростання бідності серед тих, хто втратив роботу. Ситуація посилюється тим, що ті, хто перебуває у стані безробіття протягом значного часу, працевлаштовується на низькооплачуваних робочих місцях або знаходить лише тимчасову зайнятість [59].

Інший поширений у країнах ОЕСР метод фінансової підтримки працівників, що вивільнюються, – вихідна допомога. Вона насамперед забезпечує підтримку доходів працівників із тривалим стажем, які зазнають найбільших фінансових втрат при вивільненні. Їх розмір варіюється за професіями та збільшується залежно від стажу. Працівники, які мають право на максимальну допомогу по безробіттю, зазвичай також отримують найвищу вихідну допомогу. Це означає, що механізм вихідної допомоги не згладжує наявні провали в системі призначення допомоги по безробіттю.

Важлива проблема – взаємозв'язок між системами виплат вихідної допомоги та допомоги з безробіття. У таких країнах, як Австралія, Канада, Фінляндія та Швеція, виплата допомоги по безробіттю починається лише після закінчення виплати. У Данії для представників робітничих професій розмір вихідної допомоги зменшується на величину допомоги з безробіття. Оскільки початковий

коєфіцієнт заміщення для низькооплачуваних працівників становить понад 85%, то представникам робітничих професій вихідна допомога практично ніколи не виплачується. У Франції період очікування початку виплати допомоги з безробіття збільшується у випадках, коли розмір вихідної допомоги перевищує офіційно встановлений мінімум. У Німеччині продовження очікування виплати допомоги безробітним залежить від термінів виплати вихідної допомоги, і навіть від віку і трудового стажу працівника. При цьому максимальний період затримки початку виплати з безробіття може доходити до року. У Південній Кореї період початку виплати допомоги з безробіття відкладається на три місяці у випадках, коли встановлена вихідна допомога перевищує фіксовану порогову суму. У США залежно від конкретного штату виплата вихідної допомоги може призвести або до скорочення розміру допомоги безробітним, або до збільшення терміну очікування початку її виплати.

Відкладення початку періоду виплат допомоги по безробіттю залежно від тривалості виплати вихідної допомоги має важливі наслідки для становища працівників, що вивільняються, на ринку праці. Так, більшість програм сприяння пошуку роботи, здійснюваних державною службою зайнятості, починають діяти тільки з призначення допомоги по безробіттю. Таким чином, працівники, що вивільняються, фактично позбавляються необхідного їм супроводу з боку служб зайнятості. Ще одним наслідком стає обмеження максимального загального періоду виплат і тієї, й іншої допомоги. Наприклад, у Канаді він може перевищувати 104 тижня [65].

Збільшення тривалості виплати вихідної допомоги означає симетричне скорочення періоду надання допомоги з безробіття. Це значною мірою впливає на становище працівників із тривалим специфічним стажем, які мають право на більш тривалу вихідну допомогу. Багато експертів дотримуються тієї точки зору, що збалансована програма фінансової допомоги працівникам, що вивільняються, повинна поєднувати допомогу по безробіттю як страховку від відсутності заробітку в період пошуку роботи і вихідну допомогу як страховку від зменшення заробітної плати після працевлаштування на новому робочому місці. При цьому

зараз початок виплати вихідної допомоги визначається самим фактом звільнення з підприємства, а його розмір не залежить від реальних фінансових втрат, пов'язаних із працевлаштуванням на робочих місцях із нижчою заробітною платою. Як альтернатива розглядається програма призначення вихідної допомоги, в якій підставою для її отримання стане факт подальшого працевлаштування на робочому місці з нижчою оплатою, а розмір виплати залежатиме від різниці заробітних плат, яка визначається не в момент вивільнення, а вже після переходу на нове робоче місце [59].

Питання компенсації рівня заробітків на новому місці роботи особливо актуальне для робітників з великим стажем, а також людей старшого віку. Їх скорочення заробітків становить найзначнішу частину всіх фінансових втрат, що пов'язані з вивільненням. У зв'язку з цим так зване страхування заробітної плати (Wage Insurance) розглядається як доповнення до існуючих програм підтримки, яке компенсує працівникам певну частину різниці у заробітних платах на старому та новому робочому місці. Подібна допомога може виплачуватись протягом обмеженого періоду часу (наприклад, одного або двох років) або надаватися лише певним категоріям працівників – тим, хто працевлаштувався на нове робоче місце протягом певного фіксованого періоду часу після вивільнення (наприклад, півроку) [65].

Прибічники цього підходу наполягають, що він може забезпечити більш справедливий розподіл вигод від реструктуризації економіки шляхом зниження витрат пристосування тих категорій зайнятих, які постраждають від неї максимально. Також стверджується, що страхування заробітної плати знизить попит на безробіття, оскільки перебування нового робочого місця в найкоротші терміни буде економічно вигіднішим.

До серйозних негативних наслідків програми відносять значно зростаючі витрати роботодавців у тому випадку, якщо страхування заробітної плати буде доступне всім працівникам, що вивільняються. Якщо ж програма буде виборковою щодо учасників, то результатом може стати збільшення нерівності між працівниками, що вивільняються. Програма страхування заробітної плати за

інших рівних умов сприятиме якнайшвидшому заповненню нових робочих місць. Однак це призведе до того, що все більша кількість працівників, що вивільняються, переміщатиметься на низькооплачувані вакансії, що вимагають невисокого рівня знань і не передбачають подальшого кар'єрного просування, зростання заробітної плати або підвищення кваліфікації. Водночас збільшені витрати роботодавців на страхування заробітної плати можуть спричинити зниження її середнього рівня на підприємствах, що також позначиться на загальному рівні добробуту як тих, що вивільняються, так і знову найнятих працівників. Досвід подібних програм страхування заробітної плати поки що обмежений [65, 66].

Емпіричний аналіз ефективності двох програм страхування заробітної плати в Північній Америці показує, що вони стають дієвим інструментом у скороченні падіння сукупних доходів працівників, що вивільняються, які влаштовуються на робочі місця з низькою оплатою, але не надають явного впливу на швидкість знаходження роботи або рівень заробітної плати після вивільнення [67, 68]. Положення окремих категорій працівників, що вивільняються, які не відповідають традиційним критеріям призначення допомоги (наприклад, самозайнятих), але при цьому відчувають найбільший ризик втрати роботи в кризові періоди, викликає особливе занепокоєння. Як можливі заходи розглядається надання права на добровільну участь у програмах страхування самозайнятим. Вони зможуть претендувати на виплати у тих випадках, коли виявляються змушеними припинити трудову діяльність з незалежних від них причин. Також пропонуються програми, орієнтовані на низькооплачуваних працівників малих підприємств, які зазнають максимального ризику вивільнення за різних макроекономічних змін і тому не встигають сформувати достатній трудовий стаж для участі у традиційних програмах страхування зайнятості.

Окремо слід зазначити, що ефективність програм підтримки доходів працівників, що вивільняються, залежить і від розмірів неформальної зайнятості на конкретному ринку праці. Значна частка неформальних трудових контрактів у спільній зайнятості населення знижує сукупний позитивний вплив допомоги по

безробіттю на становище працівників, що вивільняються. Це пов'язано з тим, що ті, хто не мають трудового договору або контракту, не можуть претендувати на допомогу з боку держави і тому опиняються без фінансової підтримки в період пошуку роботи [69].

Розглянемо заходи активної політики уряду на ринку праці. У всіх країнах державні служби зайнятості несуть основне навантаження щодо надання допомоги безробітним у працевлаштуванні. Звільнені з економічних причин можуть користуватись усіма програмами, що здійснюються службою зайнятості, нарівні з іншими категоріями безробітних. Крім допомоги з безробіття сюди включено: надання допомоги у працевлаштуванні, професійній підготовці та перепідготовці, участь у субсидованій зайнятості або допомога у відкритті власної справи. Однак загальні програми, які здійснюються службою зайнятості, найчастіше виявляються малоефективними у разі масових вивільнень. Причина цього полягає в тому, що працівники, що вивільняються, зазвичай значно відрізняються за своїми основними характеристиками, очікуваннями і перспективами працевлаштування від більшості безробітних, що реєструються в службі зайнятості. З одного боку, вони часто мають тривалий стаж на одному місці роботи і рідкі періоди безробіття, тому не мають досвіду пошуку нового робочого місця. З іншого – певна частина працівників, що вивільняються, успішно здійснює пошук роботи без сприяння служби зайнятості. Це ті, що звільнені внаслідок реструктуризації частіше, ніж інші безробітні, належать до категорії кваліфікованих працівників, затребуваних ринку праці.

Основні етапи роботи служби зайнятості з надання ефективної допомоги звільненим з економічних причин:

- 1) попередня робота служби зайнятості зі звільненими, оперативне інформування про становище на ринку праці та перспективи нового працевлаштування;
- 2) підготовка безробітного до пошуку нового робочого місця, сприяння у підтвердженні кваліфікації;
- 3) сприяння у працевлаштуванні.

На першому етапі завдання співробітників служби зайнятості полягає в тому, щоб інформувати безробітного про послуги з працевлаштування, уявити йому реалістичну стратегію пошуку нового робочого місця, зважаючи на конкретні характеристики працівника та становище на ринку праці. Служба зайнятості, прагнучи мінімізувати соціальні наслідки масових звільнень, намагається вирішити проблеми працевлаштування цієї категорії працівників ще до того, як вони залишили підприємство та були визнані офіційними безробітними. У ряді емпіричних досліджень показано, що якомога раннє співробітництво звільненого та служби зайнятості веде до зниження тривалості безробіття [70].

Далі в країнах ОЕСР поступово розривають зв'язок між отриманням допомоги по безробіттю, яку починають виплачувати лише після закінчення виплат вихідної допомоги, та повноправною участю у програмах служби зайнятості. Звільненим з економічних причин законодавчо дозволяється не лише користуватися послугами, які не потребують безпосередньої участі співробітників служби (наприклад, знайомитися з базами наявних вакансій), а й брати участь у деяких програмах. Саме так вчинили в Австралії в період економічної кризи 2008-2009 років [71].

Взаємодія зі співробітниками служби зайнятості з моменту оповіщення стає обов'язковою умовою при отриманні допомоги з безробіття. Так зараз відбувається у Швейцарії [72], а в Німеччині ця вимога стала однією з елементів проведеної у середині 2000-х років реформи ринку праці (так званої реформи Хартца) [73]. Крім цього, співробітники служби зайнятості самі виїжджають на підприємства, де очікуються масові скорочення. Це відбувається у форматі виїзних сесій. Працівники, що тривалий час зайняті на стабільних робочих місцях, часто не усвідомлюють складності свого становища та відкладають пошук нової роботи. Організація виїзних сесій, в яких беруть участь великі групи працівників, також допомагає створити більш позитивний психологічний настрій у тих, кому належить зіткнутися з втратою роботи. Співробітники служби зайнятості, у свою чергу, намагаються якнайшвидше, ще до офіційного визнання звільнених

безробітними з'ясувати їх характеристики (професія, кваліфікація, освіта, стаж, вік, стать). Порівняння цих даних з потребами регіональних ринків праці, визначення перспектив окремих професій дозволяє розділити тих, хто звільняється на тих, у кого є хороші перспективи нового працевлаштування, і тих, кому знадобиться сприяння. У той самий час практика профілювання, застосовувана службами зайнятості, завжди оптимальна щодо тих, хто звільняється з економічних причин. Ці групи часто не вписуються в критерії, націлені на працевлаштування безробітних, які мають низький рівень освіти, застарілі професії або проблеми зі здоров'ям. У тих, хто звільняється з економічних причин, зазвичай має тривалий стаж, вони мають високу професійну підготовку, трудової етики тощо. Тому розробка стратегії допомоги їм пов'язана з додатковими зусиллями, що значно ускладнює надання допомоги, збільшуючи навантаження на співробітників служби.

Одне з питань, пов'язаних з організацією допомоги тим, хто звільняється, стосується залучення приватних рекрутингових агенцій з передачею їм частини функцій державної служби. У 1990-х роках з подібним підходом пов'язувалися великі надії на вирішення проблеми працевлаштування зареєстрованих безробітних. Проте у 2000-ті роки його визнали малоефективним [74]. Діяльність подібних агентств справді частково сприяє працевлаштуванню осіб, які шукають роботу, але тільки на тимчасові робочі місця, що не може вирішити проблему зайнятості у тривалій перспективі і навіть знижує шанси на отримання постійного місця роботи.

Другий етап роботи із звільненими з економічних причин передбачає підготовку їх до пошуку нового робочого місця та сприяння у підтвердженні кваліфікації. На цьому етапі служба зайнятості складає свого роду план для кожного звільненого, який включає визначення перспектив наявної у безробітної професії на ринку праці, виявляється необхідність отримання нової професії. Також працівники сприяють підготовці всіх документів, які можуть знадобитися працівнику для нового працевлаштування: допомога у написанні резюме, визначення кола потенційних роботодавців, в окремих випадках проведення

попередніх переговорів з роботодавцями тощо. Нововведенням щодо роботи працівників служби зайнятості зі звільненими з економічних причин стає практика видачі документального підтвердження кваліфікації, отриманої на старому робочому місці, або сертифікації попереднього навчання (*recognition for prior learning, RPL*). Створювані службою зайнятості спільно з роботодавцями та навчальними організаціями спеціальні комісії підтверджують наявність у звільненого працівника кваліфікації та виробничих навичок, які він отримав на робочому місці та які не були відображені у його документах про освіту [59]. Знання реального рівня кваліфікації звільненого дозволяє точніше підібрати програму перенавчання. Цей напрям діяльності служби зайнятості визнається все більш ефективним, оскільки для роботодавців, як і раніше, важливі формальні підтвердження кваліфікації потенційного кандидата на робоче місце.

Третій етап роботи полягає у сприянні пошуку нового місця роботи звільнених з економічних причин, яким найчастіше пропонуються спеціальні програми, що розробляються саме для цих груп безробітних. Вони охоплюють весь процес працевлаштування – від оперативної підтримки на початку процесу звільнення до залучення до нього потенційних роботодавців. Серед недоліків таких програм – висока можливість дублювання з основними програмами служби зайнятості, що, у свою чергу, збільшує загальні витрати на проведення політики зайнятості. До того ж порушується принцип рівності, оскільки одна з безробітних груп опиняється в привілейованому становищі.

Індикатором ефективності програм виступає частка працевлаштованих протягом першого року після звільнення. За цим показником між країнами ОЕСР є значні відмінності. Найкращих результатів вдалося досягти Фінляндії та Швеції, де протягом року після звільнення одержують нову роботу 90% звільнених, а також Канаді (70%). Для порівняння: у Франції та Португалії частка працевлаштованих лише близько 30% [59]. Одна з найефективніших програм підтримки звільнених з економічних причин існує у Швеції, де ще у 1970-ті роки було створено поради щодо захисту робочих місць [64]. Вони надають підтримку тим, хто звільняється з досить високим рівнем загальної та професійної

підготовки, тривалим стажем і має серйозну мотивацію до нового працевлаштування. Одна з головних переваг поділу функцій між радами та шведською службою зайнятості полягає також у тому, що ради можуть починати роботу зі звільненими ще до того, як вони офіційно набули статусу безробітного, а саме на стадії отримання працівниками повідомлення про звільнення. Така діяльність складає внески роботодавців (загалом 0,3% фонду оплати праці).

Активну участь беруть профспілки, також є спостерігачі від служби зайнятості та профільних міністерств. В даний час ради охоплюють до 80% зайнятих у шведській економіці [64]. Робота їхніх консультантів із працівником може тривати до двох років з моменту отримання ним сповіщення про звільнення. Середня тривалість участі у програмі в середині 2010-х років становила 6 місяців, при цьому частка працевлаштованих серед “білих комерційців” була вищою (93%), ніж у “синіх комерційців” (76%). Шведська система працевлаштування працівників, що вивільнюються, не позбавлена недоліків. Насамперед поради щодо захисту робочих місць погано пристосовані до надання допомоги працівникам з низьким рівнем професійної та загальної підготовки, особливо старшого віку. Для останньої групи коефіцієнт працевлаштувань становив у 2019 р. лише 45% (що однаково значно вищий, ніж в інших країнах). Крім того, поради не мають достатніх ресурсів для організації серйозної професійної перепідготовки. У цьому вони значно поступаються службі зайнятості, яка може профінансувати дорогі освітні програми.

Значний інтерес представляє організація допомоги звільненим з економічних причин у Канаді, де провінції мають значну самостійність і застосовують різні моделі організації такої допомоги. Серед них – підтримка державної служби зайнятості, створення спеціальних програм та поєднання тих та інших у рамках змішаної системи. Включення у роботу із звільненими ще на стадії отримання ними повідомлення – одна з особливостей канадської системи. У провінції Онтаріо у разі різкого погіршення ситуації на ринку праці створюються так звані центри дій (Action Centers), які допомагають у працевлаштуванні таким, що втратили роботу протягом року. Вони фінансуються роботодавцями та урядом

провінції порівну. Функції центрів включають консультування безробітних щодо ситуації ринку праці, допомогу у підборі нового робочого місця, надання психологічної підтримки, і навіть професійну переподготовку [65].

Найбільш ефективним способом її організації вважається оплата роботодавцем частини видатків на перенавчання чи підвищення кваліфікації потенційного кандидата. Решту суми вносить служба зайнятості, вона ж займається підбором навчального закладу. Ефективність перепідготовки – одне з найбільш дискусійних питань [75]. Приклад Канади свідчить про те, що перепідготовка суттєво підвищує шанси безробітного на нове працевлаштування, особливо серед працівників віком від 55 років, яким надається додаткова допомога, внаслідок чого нову роботу знаходять до 75% учасників [65]. Подібні програми на 70% фінансуються федеральним урядом та на 30% – владою провінцій. Профпідготовка зазвичай займає щонайменше 25 годин на тиждень. Безробітним також сприяють пошуку нового місця роботи (пояснюються методика пошуку роботи, правила написання резюме, подання потенційного кандидата роботодавцю, підготовка до самозайнятості), а також виплачується стипендія. У Фінляндії політика щодо звільнених з економічних причин будується на тісному співробітництві самих працівників, служби зайнятості та роботодавців [76]. Останні зобов'язані заздалегідь повідомляти про скорочення служби зайнятості і організаціям працівників, зокрема профспілкам. Також роботодавець представляє докладний план надання соціальної підтримки працівникам, що звільняються (можливість переведення на іншу роботу, розмір і порядок додаткових виплат, організація перенавчання). З боку служби зайнятості виділяється координатор, який вивчає цей план та допомагає його реалізації, інформує працівників про можливості служби зайнятості щодо нового працевлаштування. У свою чергу, ті, хто звільняються, мають право відлучатися з роботи для зустрічі з потенційними роботодавцями без втрати у заробітній платі. Вони також мають скласти разом із представниками служби зайнятості докладний план індивідуальних дій, визначитися з необхідністю пройти перенавчання, яке на 20% фінансується колишнім роботодавцем. Результативність програми "Change

Security" досить висока – 75-85% знаходять роботу. При цьому брати участь у ній можуть усі працівники, які мають постійний контракт та звільнені з економічних причин, а з початку 2010-х років – працівники з тимчасовим контрактом зі стажем роботи на одному підприємстві не менше трьох років.

Звільнення з економічних причин ведуть до зростання безробіття та зниження доходів звільнених. Тому комплекс заходів щодо пом'якшення негативних наслідків стає важливим напрямом політики держави на ринку праці. Значні міждержавні відмінності у швидкості нового працевлаштування та розмірі втрат у заробітній платі між робочими місцями свідчать про те, що грамотно побудована та ефективна політика на ринку праці, а також правильно налаштовані інститути можуть значно знизити соціальні ризики звільнень. У групі ризику після вивільнення насамперед виявляються працівники застарілих професій, які потребують серйозної професійної перепідготовки. Таргетована система матеріальної підтримки працівників, що вивільняються, передбачає координацію виплат допомоги різного типу, а також облік інтересів вразливої категорії працівників, які не встигають сформувати необхідний трудовий стаж. Це магістральний напрямок експертних обговорень, але на практиці поки що існують лише пілотні проекти. В окремих країнах ОЕСР тестувалися заходи щодо зменшення відмінностей у рівнях заробітної плати між старим та новим робочим місцем. Для зниження соціальних наслідків звільнень службам зайнятості важливо діяти на попередження. Однією їх функцій стає офіційне підтвердження кваліфікації працівників, отриманої ними під час попередньої діяльності. Підтверджено ефективність створення спеціальних центрів за участю роботодавців, профспілок та служби зайнятості, які цілеспрямовано вирішують проблеми працівників, що вивільняються.

3.3. Нова парадигма ринку праці в умовах цифрової економіки

Різноманітність техніко-технологічних нововведень, що змінюють наше життя, в останнє десятиліття збільшилася багаторазово, причому в

найрізноманітніших галузях людської життєдіяльності – від виробництва та військової справи до медицини та освіти, від засобів комунікації до засобів пересування. Такі явища, як штучний інтелект, чат-боти, технології розподіленого реєстру, більш відомі як блокчейн, хмарні технології, спеціальні “ножиці” для редагування генома людини, “розумні” електричні мережі, будинки та міста, тощо досить швидко впроваджуються в наше повсякденне життя.

Інтуїтивне розуміння того, що технології змінюють наше життя кардинальним чином, стрімко форматуєчи під себе навколишній соціальний простір, не призвело поки до складання чіткої пояснюючої теорії, яка дозволила б системно описати зміни, що відбуваються, і, головне, спрогнозувати майбутнє. Тому так важливо, хоча б у першому наближенні, осмислити трансформації, що відбуваються, у всьому їх різноманітті.

Найбільшою мірою інтереси людей зачіпають майбутні зміни у сфері праці, тому є принципово значущим насамперед виявити взаємозв'язки технологічного прогресу з процесами, що відбуваються в соціально-трудої сфері в їх нерозривній цілісності, оцінити його вплив на якість трудового життя та перспективи розвитку соціальної сфери у нових умовах.

Введене в широкий оборот ще в середині 90-х років минулого століття професором Массачусетського технологічного інституту Н. Негропonte [77] поняття цифрової економіки міцно увійшло в наше життя. Причому якщо спочатку процес цифровізації розглядався як супутній, допоміжний, що опосередковує реальну економічну діяльність, то в даний час вона (цифровізація) функціонує у повну міру, формуючи попит і пропозицію, створюючи по суті паралельну економіку, віртуальну, доповнену реальність, видозмінюючи всю соціальну основу сучасного суспільства.

Цифрова економіка – це, передусім, спосіб взаємодії економічних суб'єктів в умовах зростання масштабу економіки, що дозволило виробити необхідні техніку і технології, що зробило їх затребуваними в умовах ринку, який включає кілька мільярдів споживачів. При цьому обмеженість можливостей подальшого екстенсивного розвитку ринків веде до того, що основною конкурентною

перевагою сьогодні стають технології, що дають можливість кардинальної економії всіх ресурсів, що використовуються бізнесом. Саме тому головною змістовною відмінністю цифрової економіки стає економія не на масштабі, а на ресурсах (всіх без винятку), перехід від продуктоорієнтованої до клієнтоорієнтованої системи організації виробництва.

Ще зовсім недавно (буквально кілька років тому) проривними технологічними новаціями були CRM (Customer Relationship Management – управління взаємовідносинами з клієнтами) та ERP (Enterprise Resource Planning – планування ресурсів підприємства). Це – комп'ютерні програми, що дають можливість в автоматизованому режимі вибудовувати взаємини з підрядниками і покупцями, ставити безліч різнорівневих цілей і контролювати хід їх виконання, оптимізуючи цей процес. Тобто, ці програми дозволяли меншим персоналом і з більшою ефективністю виконувати функції маркетингу, ведення бухгалтерського обліку, кадрової служби (HR), роботи з клієнтами.

Необхідність конкурувати в нових умовах змушувала компанії і далі швидко реагувати на виклики цифровізації, впроваджуючи новації, що допомагають скорочувати витрати і залучати клієнтів і покупців, гнучко підлаштовуючись під їх індивідуальні потреби. Місце "простих" комп'ютерних програм займають роботи та штучний інтелект (ШІ). Використання роботів, здатних до самостійного навчання, посилених додатковими функціями, наприклад чат-ботами, елементами ШІ та системами розпізнавання голосу та тексту, багаторазово підвищує ефективність окремих компаній. З'являються інші способи серйозного нарощування індивідуальних можливостей за рахунок хмарних технологій, що роблять дорогі технологічні новації доступними для всіх суб'єктів ринку, незалежно від їх розміру і фінансового стану.

Йдеться, зокрема, про створення технічних можливостей використання автоматизації як сервісу при оплаті за окрему транзакцію – RaaS (Robotics-as-a-Service), необхідних програмних продуктів як сервісу – SaaS (Software-as-a-Service), великих масивів даних як сервісу – DaaS (Data-as-a -Service) [78].

Невипадково маркетологи, говорячи про цифрову економіку, підкреслюють її головну відмінність від традиційної – небачені раніше можливості економії на витратах. Пов'язані вони з переходом від технологій фордизму в постфордистську реальність – через "ощадливе виробництво" (Lean Manufacturing, LM) до ідей "швидкореагуючого виробництва" (Quick Response Manufacturing, QRM) [79, 80] і, нарешті, до ідеології та бізнес-моделі "продукту як сервісу", пов'язаної із застосуванням програмного забезпечення та технологій управління життєвим циклом виробів (product lifecycle management, PLM).

Останні, будучи інтегруючими для множини застосовуваних раніше і заснованих на цифрових технологіях рішень, і стали основою для Індустрії 4.0 – Інтернету речей (Internet of Things, IoT), промислового Інтернету речей (Industrial Internet of Things, IIoT), "розумного" виробництва, знаменуючи собою початок переходу від масового індустріального виробництва до індивідуалізованого цифрового.

Нарешті, виникли платформи як цілі екосистеми, що становлять фізичну базу цифрової економіки, основні її вузли, якими здійснюється взаємодія суб'єктів ринку, і це повністю перетворює архітектуру сучасного ринку. Головне ноу-хау платформних компаній – це не виробництво конкретних товарів або послуг, але створення умов і технологічної бази для кардинальної зміни моделей взаємодії між суб'єктами в абсолютно різних (власне, навіть не важливо яких саме) сферах економічної діяльності.

Така зміна по-своєму революційна – маленькі фірми й індивідуальні виробники ніколи не мали настільки сприятливих умов для виходу на глобальний ринок. У щорічному дослідженні Accenture Technology Vision 2021, проведеному консалтинговою компанією Accenture, наводяться дані, згідно з якими 81% опитаних керівників компаній називають платформні бізнес-моделі основою стратегії зростання їхніх організацій у найближчі три роки [81].

Народившись як допоміжні засоби, покликані полегшити процес функціонування індустріальної економіки в умовах збільшення її масштабу, цифрові технології починають жити своїм власним життям, здешевлюючись і

наближаючись до клієнтів, стаючи все доступнішими і одночасно диктуючи нові стандарти ведення бізнесу та зайнятості, ставлячи нову реальність для соціальної сфери. Цифрова економіка, не будучи сама по собі новим типом суспільних відносин, безсумнівно веде до складання нових суспільних відносин через трансформацію соціально-трудової сфери.

Мають рацію ті, хто уподібнює суспільство потоку, "постійно змінюється продуктами, які вироблені ним самим" [82, с. 24]. Логіка розвитку цифрових технологій, що визначає трансформацію всієї архітектури економіки і веде до трансформації суспільних відносин і соціальної структури суспільства, не дозволяє підходити до аналізу процесів, що відбуваються в соціальній сфері, з позицій індустріального суспільства. Зникає поняття "підприємство" в звичному сенсі цього слова. Кардинальним чином змінюється зміст таких категорій, як "власність", "зайнятість", стираються межі між суб'єктами ринку, трансформуючи соціальну тканину сучасного суспільства.

Цифрові платформи називають екосистемами, і в цьому прихований глибокий сенс – зміни, які вони привносять у наше життя, є системними. У згаданій вище доповіді компанії Accenture підкреслюється, що використання бізнес-моделей, заснованих на платформних рішеннях, знаменує собою "найзначніша зміна макроекономічного середовища з часів Промислової революції" [81].

Як же цифрові платформи перетворюють економіку?

З попереднього випливає, що цифрова економіка уособлює собою нову організаційну логіку, співвіднесену з новою технологічною парадигмою [78] і знайшла своє фізичне втілення в платформних рішеннях. Конкретні їх приклади в різних секторах та регіонах світу знаходяться легко, оскільки існує велика різноманітність можливостей для бізнесу, які містяться у цьому феномені (експерти виділяють три основні прояви платформ – платформи як технології, як бізнес-моделі та як інфраструктура) [83]). Очевидно, що легше перерахувати сфери, в яких платформні рішення є непридатними, ніж ті, де вони сьогодні вже успішно діють.

Однією з перших виявився громадський транспорт. Піонером тут стала всім відома компанія Uber (США), за якою аналогічні підприємства виникли у багатьох інших країнах світу. Особливість роботи таких компаній у тому, що вони не надають послуги у сенсі цього слова. Фактично вони – агрегатори, що технологічно з'єднують між собою постачальників і споживачів транспортних послуг.

У штаті таких компаній немає водіїв, вони не страхують діяльність з обслуговування пасажирів і не несуть юридичної відповідальності у разі виникнення нештатних ситуацій. Зате і послуги таких таксі коштують набагато дешевше, ніж у реальних таксомоторних парків. Це, до речі, породжує серйозні конфлікти інтересів. Так, у Сан-Франциско використання традиційних таксі скоротилося на 65%, а вартість акцій нью-йоркської Medallion Financial Corp, що представляє знамениті жовті таксі, впала майже на 30% за рік [83]. І все це обумовлено згортанням попиту на послуги традиційних таксі.

Найсерйозніші зміни зазнає один із найбільш трудомістких секторів сучасної економіки – торгівля. Вона все більш стрімко переходить з off-line в on-line сферу, і такі монстри, як Amazon і Alibaba, також платформи, внесли в цей процес чималий внесок.

Стрімко розвиваються програмні послуги, що полегшують взаємний пошук тих, хто надає різні послуги, і тих, хто їх потребує. Як приклади можна навести TaskRabbit, Exec і Mechanical Turk, що працюють на платформі Amazon і допомагають знайти фахівців з надання побутових послуг населенню. Як вони себе позиціонують: “зручний магазин онлайн-послуг” [84].

Не можна не згадати і компанію Airbnb, що становить реальну конкуренцію всьому традиційному готельному бізнесу і пов'язує воедино людей, у яких в якийсь момент часу виявилися порожні квадратні метри, і туристів, які не бажають подорожувати організовано, але прагнуть при цьому заощадити кошти.

Величезне поширення нові технологічні рішення набули у сфері підбору персоналу та пошуку талантів. Можна назвати Monster.com, LinkedIn, Upwork (глобальна біржа топ-фрілансерів). Такі послуги корисні всім сторонам, що

беруть участь у процесі. Їх використання веде до скорочення неефективних витрат компаній на "зайву" освіту співробітників, а також дозволяє збільшити продуктивність праці в компаніях на 9% і знизити витрати, пов'язані з підбором персоналу, на 7% [85].

Цікавий досвід платформної компанії Samasource, що надає роботу людям, які живуть у злиднях. На сайті компанії, що діє в Кенії, Індії та Уганді, повідомляється, що з 2008 р. завдяки її діяльності вдалося вивести зі злиднів більше 60 тис. осіб, у тому числі навчаючи їх володінню сучасними технологіями [86].

Швидкими темпами розвиваються цифрові формати освіти. Так, послугами однієї з найвідоміших освітніх on-line платформ Coursera користуються 24 млн людей. Тут за 160 спеціалізаціями викладається понад 2000 курсів. У їх підготовці беруть участь понад півтори сотні освітніх установ [87]. Бразильська освітня платформа Educoredia, створена в 2010 р., дозволила навчити до 700 тис. учнів, що, у поєднанні з комплексом заходів державної політики, за оцінками експертів, призвело до збільшення охоплення дітей і молодих людей системою загальної освіти з 2009 до 2012 р. більш ніж на 20%. При цьому понад 80% учнів визнали, що Educoredia допомагає їм у навчанні [88]. Хмарні університети є сьогодні у багатьох країнах світу. При цьому використання технологій ШІ дозволяє організувати індивідуальне викладання, наприклад іноземної мови взагалі без участі викладача.

Сектори сучасної економіки, які найближчим часом стануть платформними, – держуправління, торгівля, організація пасажирського транспорту, журналістика, послуги населення (юридичні, консультаційні, побутові), освіта, телемедицина, банківська сфера, фінанси, туристичний бізнес. До речі, лідерами в цій галузі стають азіатські країни, за кількістю і "потужністю" платформ, що діють, далеко обігнали і США, і Європейський союз. Так, згідно з даними, наведеними в доповіді Центру глобального підприємництва (CGE), в Азії існує в даний час 82 платформи, ринкова вартість 62 з яких перевищує 1,1 трлн дол [89].

При цьому, коли ми говоримо про кардинальну перебудову всієї архітектури сучасної економіки, пов'язану з широким розповсюдженням платформних рішень, треба розуміти, що йдеться не тільки про зміну її масштабу або підвищення ефективності. Мережеві сервіси та відповідне програмне забезпечення створюють умови для реалізації революційно нових моделей бізнес-взаємодій. І тут можна говорити не тільки про трансформацію змісту давно вже відомих моделей, таких, наприклад, як B2B – взаємодія бізнесів, B2C – взаємодія бізнесу з клієнтом або G2P – як про абсолютно новий формат взаємодії держави та людини. Але також – про виникнення нових механізмів, таких як P2P – персональна взаємодія фізичних осіб і навіть C2B, що дозволяють компаніям використовувати навички та власність споживачів.

Ці нові моделі бізнес-взаємодій і породжують ту абсолютно нову економічну реальність, різні межі якої відомі нам під назвами: економіка на запит, гіг-економіка, мережева, пайова, економіка спільного споживання [90]. І ця реальність швидко поширюється – від інтернет-майданчиків для спільного користування речами до реалізації великих проектів у високотехнологічних секторах економіки. Зазначені моделі стирають кордони між великими і дрібними компаніями, між споживачами та виробниками, роблячи відносини між ними більш прямими і, одночасно, більш нестабільними та умовними.

Розглянемо наслідки цифрових трансформацій для ринку праці.

Як і будь-які інші, цифрові технології несуть у собі величезні можливості, інакше вони не отримали б такого великого поширення, а їхнє застосування не стало б конкурентною перевагою окремої людини, бізнесів та країн. Їх не варто надмірно демонізувати, але й недооцінювати пов'язані з ними соціальні ризики також не можна. Адже “побічним ефектом” їхнього масового застосування стає скорочення попиту на працю з боку високотехнологічної економіки. Соціальні наслідки розвитку цифрових технологій, звичайно ж, набагато ширші, ніж тільки наслідки для ринку праці, але в кваліфікаційній роботі ми зосередимося перш за все на дослідженні того нового формату трудових відносин, що виводить їх зі звичного поля регулювання, який задається цифровою економікою.

Платформенні технології покликані кардинально зменшувати собівартість товарів та послуг. Експерти, які займаються проблемами цифрізації, спеціально підкреслюють цей ключовий фактор підвищення конкурентоспроможності сучасної економіки. Формула успіху інновацій від журналу Forbes така: інновація = розробка + цінність для споживача + бізнес-модель (що дозволяє заощаджувати на витратах).

Таким чином, сьогодні отримують визнання тільки ті інновації, які призводять до економіки коштів (в умовах попиту, що скорочується, і дефіциту дешевих ресурсів). Саме технології цифрової економіки надають можливості для значного зниження витрат виробника, що випускає товари "за запитом", а не в розрахунку на масового споживача, та ще в ситуації, що дозволяє широко використовувати чужі ресурси (вже не тільки трудові) на умовах аутсорсингу. Крім того, використання хмарних технологій істотно зменшує витрати на придбання дорогого обладнання, розробку ПЗ та створення відповідної ІТ-інфраструктури, всі вони починають використовуватися не індивідуально, а спільно.

Всі ці вигоди та придбання широко рекламуються сьогодні, у тому числі й виробниками цифрових інновацій. Набагато менше йдеться про можливості економії на витратах на робочу силу, що становили в індустріальній економіці значну частку всіх витрат виробника. Це не секрет, що концепція Індустрії 4.0 народилася в Німеччині, вимушеній конкурувати з Китаєм та іншими країнами, що розвиваються. Щоб конкурувати з цими країнами з витрат, Німеччині знадобилися високотехнологічні безлюдні виробництва та "розумні" підприємства, які працюють у парадигмі промислового інтернету речей. Вузли, агрегати або навіть деталі, виготовлені на згаданих "розумних" підприємствах, що вийшли десь (часто за тисячі кілометрів) з ладу, самі посилають туди сигнал про те, що вони потребують заміни, і їх випуск і постачання відновлюються. Участь людини у процесі діагностики та виробництва зводиться до мінімуму.

Ці тенденції в умовах загострення конкуренції тільки посилюватимуться. У доповіді PWC наводяться частки робочих місць, які знаходяться під загрозою

автоматизації у різних країнах до 2030 р.: США – 38%, Німеччини – 35, Великобританії – 30, Японії – 21% [91, с. 30]. Експерти Світового банку наводять ще більш загрозливі цифри по країнах, що розвиваються – до двох третин усіх робочих місць можуть бути автоматизовані в найближчі роки; єдине, що цьому може стати на заваді – відсутність коштів для автоматизації та низька заробітна плата зайнятих [87].

Заради справедливості зазначимо, що в цій же доповіді наводяться дані, що свідчать, що одне робоче місце у сфері ІКТ створює практично п'ять робочих місць в інших секторах економіки, а розвиток інтернет-торгівлі в Китаї забезпечило роботою до 1,3% усіх зайнятих (10 млн осіб). Але тут важливо розуміти, що і США, і Китай є лідерами у сфері розвитку цифрових технологій, які отримують "цифрові дивіденди" на глобальному ринку. Однак можливості такого роду експансії зайнятості практично вичерпані, про що докладніше ми скажемо нижче.

У цілому нині ринки праці майже всіх без винятку країн відчувають у собі серйозний тиск, що пов'язаний з недовикористанням людського капіталу внаслідок як зростання безробіття, так і поширення неповної зайнятості. Ці реалії багато в чому обумовлені платформізацією світового господарства, оскільки зворотною її стороною стає поява платформної зайнятості і корінна трансформація ринку праці – паралельно з розвитком "економіки на запит" виникає "зайнятість на запит".

Актуальна статистика ринку праці все гірше відображає реальність, що дуже ускладнює відтворення цілісної картини. Удосконалення статистичного обліку в останні роки (10-ті роки ХХІ ст.) призвело до того, що в даний час під зайнятістю розуміється не повна зайнятість протягом 8-годинного робочого дня та 5-денного робочого тижня, як це було раніше. Сьогодні зайнятою вважається людина, яка пропрацювала не менше 1 години на тиждень або заробила не менше 100 дол. на тиждень. Крім того, через національні особливості статистичного обліку в ряді країн з робочої сили випадають певні контингенти населення працездатного віку, що призводить до найзначнішого скорочення її чисельності за

останні десятиліття. Народився навіть термін NEETs (not in Education, Employment or Training), що позначає молодих людей, які не працюють і не отримують освіти, часто навіть не враховуються статистикою ринку праці.

Експертні оцінки досить однакові у цьому, що у світі соціально-трудова сфера складається тривожна ситуація. За даними компанії McKinsey, безробітними, неактивними або частково зайнятими сьогодні у світі є від 30 до 45% населення працездатного віку; тільки в Бразилії, Німеччині, Індії, Китаї, Великобританії, США та Японії таких до 850 млн осіб, з яких 285 млн проживають у США та 15 млн в основних країнах Європейського союзу, а 75 млн – це молодь [85].

Звичайно, процес трансформації ринку праці не одномоментний і сильно розтягнутий у часі, він гальмується цілим рядом контртенденцій, тому нам важливі не стільки конкретні кількісні оцінки, скільки розуміння механізмів, що лежать в основі зазначених вище тенденцій.

Визначимо новий сучасний формат трудових відносин.

Вже очевидно, що процеси, що відбуваються на ринку праці, обумовлені насамперед сутнісною трансформацією відносин між основними його суб'єктами, а також видозміною самих цих суб'єктів.

Основною відмінністю соціально-трудова відносин індустріальної епохи, крім їх стабільності (40-годинний робочий тиждень, безстроковий контракт), був іманентно властивий їм набір соціальних гарантій, що забезпечуються головним чином роботодавцями і державою і закріплених як законодавчо, так і через механізми їх колективно-договірного регулювання. Вельми поширені в 90-ті роки минулого століття багатосторонні трудові відносини ознаменували собою не просто перехід трудових відносин у цивільно-правову площину, але початок їхнього звільнення від зайвого соціального “навантаження” став найважливішим механізмом скорочення витрат і підвищення конкурентоспроможності. У цей період було започатковано процес “тонки за лідером до нижньої межі соціальних гарантій”, як його позначила МОП.

Поступово, підлаштовуючись під виробництво, що стає більш гнучким, трудові відносини набули проектного характеру – трудовий колектив збирається на певний термін для реалізації будь-якого бізнес-проекту. "Трудовий колектив" при цьому може складатися з працівників, що фізично перебувають у різних кінцях планети, а склад його може змінюватися багаторазово протягом періоду реалізації. Відносини між працівником та роботодавцем стають все більш індивідуалізованими.

Наступним етапом трансформації (не за часом, а швидше за ступенем перетворення самої суті відносин, які ми за інерцією продовжуємо називати трудовими) стало перетворення найманої праці на самозайнятість фізичних осіб, що остаточно позбавило трудові відносини функції солідарної відповідальності за соціальне благополуччя працівників у складних життєвих ситуаціях. Це завершило процес їх (відносин) індивідуалізації.

Розвиток цифрової, платформної економіки "за запитом", економіки спільного споживання, продовживши процес кардинальної трансформації зайнятості, одночасно ініціював більш глибокі перетворення всієї соціальної структури сучасного суспільства, стираючи межі між працівниками та роботодавцями, між виробниками і споживачами, роблячи всю соціальну тканину сучасного суспільства більш мінливою і тендітною. Нестійко симетрична модель регулювання соціально-трудова відносин, що склалася завдяки механізмам вирівнювання умов торгу (колективні переговори, законодавство, меншою мірою Конвенції МОП), змінилася на асиметричну, гібридну. Сталося це внаслідок індивідуалізації самих трудових відносин і механізмів їх регулювання, що значно прискорилося в останні роки. Так, згідно з дослідженням Deloitte, лише 42% респондентів у 2020 р. сказали, що в їхній організації в основному прийнято класичні трудові відносини між працівниками та роботодавцем. При цьому вони очікують у найближчі роки різкого збільшення кількості термінових контрактів, позаштатних, тимчасових та інших категорій працівників, що працюють у нестандартних умовах зайнятості [92]. І чим більше альтернативні бізнес-моделі поширюються в економіці, тим значніший конкурентний тиск відчують на собі

компанії, які не перебудувалися відповідно до нових умов. У той же час у міру переходу до нових технологічних стандартів вони будуть відчувати все менше потреби в середньокваліфікованому персоналі і все більше потребують невеликої кількості дуже кваліфікованих універсальних професіоналів, нерідко на обмежений час.

Сьогодні лише в Європі, Індії та Сполучених Штатах налічується близько 77 млн офіційно зареєстрованих фрілансерів [93]. Уже кілька років тому понад 40% працівників працювали в умовах нестандартної зайнятості, причому їх кількість зросла з 2010 р. на 36% [94]. До 2030 частка повністю зайнятих працівників на умовах традиційного найму впаде там до 9% робочої сили, що є рекордно низьким рівнем [91]. Ці ж тенденції підтверджуються і дослідженнями компанії Deloitte, які свідчать, що до 2022 р. опитані керівники компаній планують довести чисельність працюючих за договорами до 37%, фрілансерів – до 33 та працівників “за запитом” – до 28% свого персоналу [92].

З одного боку, нові принципи організації трудових відносин, справді, у разі прискорюють підбір кваліфікованої команди для реалізації проекту будь-якої складності, дозволяють миттєво зібрати співробітників з усього світу для вирішення поставленого завдання, що багаторазово підвищує продуктивність праці та ефективність бізнесу. Тим більше, якщо характер діяльності допускає віддалений доступ співробітників. З іншого боку, це несе в собі певні соціальні витрати як для всього суспільства, так і для окремої людини, відображаючи реальну суперечність між індивідуальними (одержання прибутку) та суспільними (довгострокове сталий розвиток), тактичними та стратегічними цілями.

Гомогенні, стабільні та численні робочі колективи індустріальної епохи все більшою мірою стають складними та розгалуженими “мережами талантів” та “постачальниками послуг”, а трудові відносини стрімко перестають бути такими, набувають цивільно-правового характеру, а то й взагалі не регулюються жодними законами. Парадоксально, але сучасний працівник – за умов досягнутого рівня поділу праці, будучи дуже глибоко “зануреним” у глобальну систему поділу праці, у якій останній стає цілком громадським і кооперативним, – виявляється

дедалі фрагментованішим і розділеним. Робоча сила в цифровій економіці перетворюється на глобальну, а трудові відносини стають гнучкими, частковими, індивідуалізованими і нестійкими.

Позначені вище кардинальні зміни у зайнятості не дуже чітко простежуються на макроекономічному рівні. По-перше, через особливості статистичного обліку, про які ми говорили вище, а по-друге, через інерційність інститутів ринку праці, що є значною мірою результатом конвенційних узгоджень всіх інтересів, які перетинаються в трудовій сфері, і призначених в основному для елімінації можливих соціальних ризиків. Ці інститути перешкоджають масовим вивільненням, орієнтуючись на норми трудового законодавства, сформованого більшою часткою в доцифрову епоху. Саме тому зміна парадигми, за якою функціонує ринок праці, відбувається із запізненням по відношенню до трансформації організаційних структур економіки, про що у своїй відомій роботі писав М. Кастельс [78].

В ідеалі інституційно-організаційні трансформації мали б підлаштовуватися під зміну людських поколінь у національному господарстві. Частково це так і відбувається – молодь сьогодні живе в іншій соціально-трудова реальності, ніж старші та середні покоління. І якщо, наприклад, у Європі в цілому нові, нестабільні форми зайнятості ще не набули переважного поширення, то молодь охоплена ними в деяких європейських країнах на 70%. В інших країнах зростає частка неформальної зайнятості, що викривляє загальну картину і не дозволяє виділити чіткі тренди. Якщо ці два процеси (зміна технологічного укладу та зміна поколінь в економіці) відбуваються асинхронно, це загрожує соціальною нестабільністю.

Однак є суттєві відмінності ситуації сьогоденної від тієї, що була сто років тому – зараз багато в чому вичерпані можливості екстенсивного розширення ринків збуту, потреба яких зростає зі зростанням продуктивності праці. Якщо враховувати, що трансформація зайнятості почалася як у відповідь на необхідність скорочення витрат і підвищення конкурентоспроможності, можна сказати, що у середньостроковій перспективі це завдання можна вирішити

цифровізацією економіки, але у довгостроковій перспективі вона (цифровізація) обертається скороченням платоспроможного попиту населення.

Справа в тому, що працівники, які працюють у нестандартних умовах, та ще й без традиційного для індустріальної зайнятості соціального пакету, змушені економити на поточному споживанні на користь заощаджень на охорону здоров'я, старість та інші складні життєві ситуації. Та й оплата праці працюючих в умовах нових форм зайнятості менша, ніж при традиційних трудових відносинах. За всієї складності подібних оцінок, в аналітичних матеріалах МОП наводяться дані, що свідчать, що у різних країнах різниця у рівні оплати праці між терміновими та безстроковими працівниками становить до 30%. І це певною мірою відповідає на запитання, чи може цифрова економіка продукувати достатню кількість робочих місць у нових секторах економіки.

На глобальному ринку праці спостерігаються протилежні тенденції, що не суперечать, однак, один одному – скорочення попиту на робочу силу за одночасного зростання конкуренції між універсальними високопрофесійними фахівцями. Так, сьогодні фахівці, здатні орієнтуватися в сучасних технологіях, вкрай затребувані та високооплачувані. У 2021 р. понад 90% людей з ІКТ-освітою в ЄС, наприклад, мали роботу та не мали проблем із працевлаштуванням [95]. Але зворотною стороною зростання затребуваності висококваліфікованих фахівців не тільки в галузі ІТ, а й ширше – NBICS-конвергентних технологій стає скорочення попиту на працю та вивільнення низькокваліфікованого та особливо середньокваліфікованого персоналу.

Але й інша тенденція – зростання середньої оплати праці за одночасного скорочення частки трудових доходів ВВП [87, с. 35]. Не дивно, що бурхливий розвиток технологій супроводжується серйозним занепокоєнням експертів і політиків щодо збільшення нерівності. Ця тенденція відзначається не тільки у фундаментальних політекономічних роботах [96, 97], а й у доповідях різних міжнародних організацій [98]. Нерівність, до того ж, все більшою мірою набуває не структурного, а інституційного характеру. І зумовлена нерівність не збоями у

функціонуванні системи, а інституціональними особливостями нової системи, що формується, продукує його в набагато більших масштабах, ніж існують зараз.

Трансформуючи зайнятість, як з погляду автоматизації “розумного” виробництва, а й з погляду зміни якості трудових відносин, нові технології сукупно скорочують споживчий попит, здатний стати драйвером сучасної економіки. Проте відсутність зовнішніх ринків, куди можна “скинути” надлишки товарів, вироблених в умовах кардинального підвищення продуктивності праці, як це було в епоху Промислової революції, ускладнює збільшення попиту. Складні та витратні програми, на кшталт повсюдного запровадження безумовного базового доходу [99], поки викликають більше питань, ніж є відповіддю на виклики часу. За відсутності будь-якого глобального (або навіть регіонального) проекту світоустрою, заснованого на інших принципах організації зміни, що відбуваються, несуть у собі серйозні ризики зростання соціальної напруги.

Висновки до розділу 3

Визначено, як опитані підприємства очікують, що кількість робочих місць зростатиме чи скорочуватиметься найшвидше, яка пропорція до їх наявної робочої сили. Фахівці зі штучного інтелекту та машинного навчання очолюють список вакансій, що швидко розвиваються, за ними йдуть спеціалісти зі сталого розвитку та бізнес-аналітики. Більшість ролей у списку, які швидко розвиваються, пов'язані з технологіями. Більшість ролей, які найшвидше скорочуються, - це канцелярські або секретарські посади, причому очікується, що найшвидше скорочуватимуться посади касирів у банках і суміжних клерків, службовців поштової служби, касирів і квиткових клерків.

Для пом'якшення соціальної напруги державі доводиться брати на себе певні зобов'язання з їх працевлаштування. У країнах ОЕСР сформовано та апробовано досить широкий набір заходів щодо пом'якшення негативних наслідків масових вивільнень. Звільнені з

економічних причин люди мають право на весь комплекс послуг, що надаються зареєстрованим безробітним: отримання грошової допомоги, а також підтримка служби зайнятості у питаннях працевлаштування, включаючи участь у громадських роботах або програмах перепідготовки. Заходи макроекономічної та структурної політики, у тому числі у галузі освіти та професійної підготовки, а також реформування трудового законодавства для ефективної релокації робочих місць також здійснюють оздоровчий вплив на ринок праці.

На глобальному ринку праці спостерігаються протилежні тенденції, що не суперечать, однак, один одному – скорочення попиту на робочу силу за одночасного зростання конкуренції між універсальними високопрофесійними фахівцями.

ВИСНОВКИ

Ринок праці – органічна ланка ринкової системи. Він може ефективно функціонувати лише у взаємозв'язку з іншими ринками. Ринки праці, товарів, послуг, цінних паперів, фінансових ресурсів і житла чутливо реагують на ситуацію, що складається в економіці. Порушення, перебої на будь-якому з ринків “ланцюжком” передаються на всі інші. Ринок праці як складова ринкової системи підпорядкований закономірностям її функціонування. На нього поширюються принципи організації, властиві всій системі ринків. Ступінь розвиненості ринку праці – критерій, який характеризує рівень розвитку ринкових відносин.

Ринок праці виконує розподільну, посередницьку, ціноутворювальну, стимулюючу, регулюючу, інформаційну, соціальну й оздоровчу (сануючу) функції.

Виокремлюють такі ринки праці:

- внутрішньофірмовий, тобто ринок праці підприємства, фірми, установи, організації тощо;

- галузевий (включає внутрішньофірмові ринки праці);
- регіональний (включає внутрішньофірмові, галузеві ринки праці);
- національний (включає регіональні ринки праці);
- світовий ринок праці.

Актуальність нашого дослідження полягає в важливості виявлення зміни рівня зайнятості та безробіття, спричинених появою та глобальним розповсюдженням захворювання COVID19. Вплив, що зазнали всі країни світу, спричинений пандемією Covid19 у 2020 р. торкнувся усіх галузей економічного, соціального, культурного, туристичного, розважального життя кожного жителя планети. Такі події мають очевидні негативні наслідки в світовій економіці загалом та економіці певної країн. До них належать падіння ВВП, дисбаланс на ринку праці, зменшення чисельності працюючих, підвищення рівня бідності та ін.

У результаті аналізу впливу Covid-19 на економіку світу, варто зауважити, що світ зазнав шалених трансформаційних змін у всіх його сферах. Криза, яка виникла в 2020 р., перевищила масштаби кризи років Великої депресії. Світ був вимушений підлаштовуватись до нових умов життя, до яких він готовий не був. Це відображують показники рівня безробіття та падіння ВВП. Україна в свою чергу, будучи на етапі відновлення, після нелегких 2014-2018-х рр. у 2019 р. частково змогла стабілізувати внутрішній стан економіки та налагодити в певній мірі становище на ринку праці. Проте, 2020 р. карантин і пандемія стали важким випробуванням для держави. Однак, наприкінці 2020 р. багато країн світу змогли економічно адаптуватися до нових умов життя після появи Covid-19.

Про рівень безробіття можна судити за статистичними показниками, які, будучи об'єктивною оцінкою ситуації на ринку праці, посилають певні сигнали не лише урядам та бізнесу, а й окремим індивідам. На сприйняття останніми таких сигналів може впливати маса факторів, внаслідок чого високе безробіття може здаватися низьким, а низьке – високим. Спотворене бачення реальності, у свою чергу, змінює і поведінку людей. Гіпертрофовані уявлення про масштаби безробіття тісно пов'язані зі страхом втрати роботи, з низькою оплатою праці, з негативними оцінками діяльності інститутів влади.

Результати дослідження свідчать: у всіх країнах вибірки безробіття, яке сприймається, виявляється вище статистичного; ці розбіжності варіюються між країнами та соціально-демографічними групами; ці висновки відтворюються на даних за різні роки.

Уявлення про рівень безробіття формуються під впливом численних чинників, що діють у різних площинах. Вони можуть діяти одночасно та різноспрямовано, відхиляючи суб'єктивні оцінки від фактичних статистичних даних. Насамперед розбіжності можуть породжуватися тим, що індивіди, які завжди досить повно проінформовані про точні фактичні цифри, мають суб'єктивні оцінки, які спираються на власні уявлення про те, кого вважати безробітним. До того ж індивід може судити про рівень безробіття в суспільстві в цілому, орієнтуючись на свою референтну групу, тобто сім'ю, друзів, сусідів, колег. І це приватне знання може не відповідати загальнонаціональній ситуації.

Найчастіше ЗМІ згущують фарби, підживлюючи побоювання можливих масових звільнень, недобрі передчуття населення. Соціально-політичний контекст також робить свій внесок у формування уявлень про економічні індикатори. Загальний стан тривожності у суспільстві впливає на різні суб'єктивні оцінки, підвищуючи градус негативних настроїв.

У той самий час стійкий економічний розвиток як знижує напруженість на ринку праці, так і пом'якшує сприйняття безробіття. Економічно більш благополучні країни меншою мірою схильні до переоцінок чисельності людей, які не мають роботи і шукають її.

Помилки сприйняття варіюються між країнами і всередині країн, особливо за окремими соціальними групами. До завищення масштабу безробіття більшою мірою схильні жінки, молодь, зайняті за тимчасовими контрактами, безробітні, особи, які знаходилися в цій якості, - тобто всі ті, для кого ймовірність втрати роботи є цілком актуальною. Очікування втрати праці та доходу породжують закономірний страх, який був із переоцінкою масштабу безробіття. Цей страх можна розглядати як самостійний компонент у формуванні уявлень про стан ринку праці.

Висновки, зроблені з урахуванням аналізу емпіричних даних, можуть допомогти у розумінні можливих реакцій населення. Вони показують межі прийняття або неприйняття населенням потенційних заходів, що вживаються владою в кризових умовах.

Вивільнення працівників – один із інструментів підвищення ефективності діяльності підприємств. У той самий час активний оборот робочої сили на ринку праці відображає зростаючу вразливість зайнятих. Заходи щодо згладжування падіння доходів у період пошуку роботи та знаходження нових робочих місць розробляються по всьому світу. У кваліфікаційній роботі представлені основні напрями політики, яка здійснюється у країнах ОЕСР, зокрема заходи фінансової підтримки безробітних, особливості надання допомоги безробітним і вихідної допомоги, і навіть зміни активних програм ринку праці та діяльності служби зайнятості.

У кваліфікаційній роботі зроблено спробу осмислення цифровізації економіки з погляду її соціальних наслідків. Виявляються взаємозв'язки технологічного прогресу з процесами, що відбуваються в соціально-трудої сфері у їхній нерозривній цілісності, оцінюються його вплив на якість трудового життя та перспективи розвитку соціальної сфери в нових умовах. Цифрова економіка – це не тільки і навіть не стільки використання нових технологій, що підвищують ефективність колишніх бізнес-процесів, скільки системні зміни, які формують якісно нові принципи організації окремого бізнесу, економіки, а в результаті – суспільства в цілому, перетворюючи, зокрема, суспільні відносини через трансформацію соціально-трудої сфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 216 с.
2. Хромов М. І. Механізм державного регулювання зайнятості в промисловості Донецького регіону (автореферат дисертації). Донецьк, 2004. 21 с.
3. OECD Employment Outlook, 2020. *OECD Publishing*, Paris. Available at: https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2020-e
4. Федотова Т.А., Красноштан Ж.А. Політика регулювання та стан зайнятості в країнах Європи: досвід для України. *Класичний приватний університет*. Випуск 6 (11) 2020. С. 410 – 416.
5. Гнатенко І.А. Сучасні тенденції зайнятості населення в умовах конвергенції України з Європейським Союзом. *Економіка та управління національним господарством*. 2017. № 4(60). С. 34–40.
6. Дяченко М.І. Державне управління зайнятості населення регіону. *Державне управління: вдосконалення та розвиток*. 2018. № 2. С. 1–6.

7. Жадан О.В. Моделі державного регулювання соціально-трудо­вих відносин: загальна характеристика та порівняльний аналіз. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія «Державне управління»*. 2014. №1. С. 64–70.
8. Іванова Л.В., Сорока О.В. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. Одеса: ОНЕУ, 2015. 264 с.
9. *Labour Market Regulations and Diverse Forms of Work*. Available at: <https://wecglobal.org/topics-global/labour-market-regulations-and-diverse-forms-of-work>
10. *New Forms of Work and the Future of Work*. Available at: <https://www.oecd.org/future-of-work/fow-non-standard-work.htm>
11. *The new OECD Jobs Strategy*. Available at: <https://www.oecd.org/employment/jobs-strategy/>
12. *The Future of Jobs Report 2023*. Available at: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/in-full/1-introduction-the-global-labour-market-landscape-in-2023/>
13. Навроцька І.І. Механізми державного регулювання ринку праці: європейський досвід. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 2. С. 27–31.
14. Європейська служба статистики. Available at: <https://ec.europa.eu>.
15. Державна служба статистики України. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
16. Current trends in global demographic processes / S. Sardak, M. Korneyev, V. Dzhyndzhoian, T. Fedotova, O. Tryfonova. *Problems and Perspectives in Management*. 2020. № 16(1). С. 48–57.
17. Сардак С.Е. Особливості функціонування ринку праці України та використання потенціалу саморозвитку для підвищення зайнятості населення. *Україна: аспекти праці*. 2016. № 7. С. 8–12.
18. Федотова Т.А., Красноштан Ж.А. Дискримінація жінок на ринку праці України. *Матеріали X Ювілейної Міжнародної науково-практичної конференції*

«Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток». Харків: ХНУБА, 2018. С. 266–268.

19. Шабанов Р.І. Особливості правового регулювання зайнятості населення в країнах Європи. *Науковий вісник*. 2020. № 1. С. 298–303.

20. Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром. Available at: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28866.pdf>.

21. *COVID-19 і сфера праці*. Вісник МОП. Оновлені оцінки й аналіз. Міжнародна організація праці. 2020. Вип. 4. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/rogeneva/sromoscow/documents/briefingnote/wcms_746704.pdf

22. *Як пандемія COVID-19 за лічені тижні радикально змінила ринок праці в світі*. Укрінформ. 2021. Available at: [https://www.ukrinform.ru/rubric\\$society/3104413-kak-pandemia-covid19-izmenila-rynok-truda-v-ukraine.html](https://www.ukrinform.ru/rubric$society/3104413-kak-pandemia-covid19-izmenila-rynok-truda-v-ukraine.html)

23. Cajner T. (2020), The U.S. Labor Market During the Beginning of the Pandemic Recession. Available at: <https://bfi.uchicago.edu/working-paper/2020-58/>

24. Cheyvialle A. Le Covid-19 provoque une envolée du chômage dans le monde. 2020. Available at: <https://www.lefi-garo.fr/social/coronavirus-1-25-milliard-de-travailleurs-courent-un-risque-de-licenciement-ou-de-reduction-de-salaire-selon-l-oit-20200407>

25. Fujita S., Moscarini G., Postel-Vinay F. The labour market policy response to COVID\$19 must save aggregate matching capital. 2020. Available at: <https://voxeu.org/article/labour-market-policy-response-covid-19-must-save-aggregate-matching-capital>

26. Gaudiaut, T. COVID-19 et chômage: un impact variable dans l'OCDE EMPLOI. 2020. Available at: [https://fr.statista.com/infographie/22228/comparaison-hausse-taux-chomage-ocde\\$durant-la-crise-covid-19/](https://fr.statista.com/infographie/22228/comparaison-hausse-taux-chomage-ocde$durant-la-crise-covid-19/)

27. Дробот Є.В. Вплив пандемії COVID-19 ринку праці США. *Економіка праці*, 2020. № 7. С. 577- 588. Available at: <https://doi.org/10.18334/et.7.7.110715>

28. Ринок праці. Населення. Організації економічного співробітництва та розвитку. Available at: <http://www.oecd.org/>
29. *COVID-19 та сфера праці*. Вісник МОП. Міжнародна організація праці. 2020. Вип. 5. Available at: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_749644/lang--ru/index.htm
30. Водянка Л.Д., Скуляк В.М., Сторцун К.М., Чуса Г.І. Трансформація трудового законодавства України в умовах коронакризи. *Економіка та держава*. 2021. № 6. С. 78-81.
31. *Вплив COVID-19 та карантинних обмежень на економіку України*. Громадська організація "Центр прикладних досліджень" Представництво Фонду Конрада Аденауера в Україні. 2020. Available at: <https://www.kas.de/documents/270026/8703904/>
32. *Робоча сила України*. Статистичний збірник Державної служби статистики України, 2020. Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_r_s_2020.pdf
33. *Зайнятість та безробіття населення в 2022 році*. Експрес випуск. Державна служба статистики України. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2022.pdf>
34. Лібанова Е. Трудова міграція з України: вплив COVID-19. *Національна академія наук України*. Available at: <http://www.nas.gov.ua-UA/Messages/Pages/View.aspx?-MessageID=6547>
35. *За час карантину статус безробітного отримали понад 430 тисяч українців*. 2021. Available at: <https://www.ukr-inform.ua/rubric-economy/3084565-zac-cas-karantinu-status-bezrobitnogo-otrimali-ponad-430-tisac-ukrain-civ.html>
36. Кобеля З.І., Тодорюк С.І., Сторцун К.М. Трудова міграція на сучасному етапі ринкової трансформації економіки України. *Економіка та держава*. 2021. № 4. С. 132-136.
37. *Коментар Мінекономіки щодо показників безробіття у грудні 2019 року*. Available at: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=ukUA&id=cbba3977-47db-4d8d-9465-98729bfd7f37&title=KomentarMinekono->

38. Як пандемія COVID-19 змінила ринок праці в Україні 2021. Available at: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html>
39. Stigler G. Information in the labor market. *The Journal of Political Economy*, 1962, no. 5, pp. 94-105.
40. Orland A. Personality Traits and the Perception of Macroeconomic Indicators – Survey Evidence. *Working Paper Ruhr Economic Papers*, 0424. Bochum, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2013. 47 p.
41. Cardoso A. R., Loviglio A., Piemontese L. Misperceptions of Unemployment and Individual Labor Market Outcomes. *IZA Journal of Labor Policy*, 2016, vol. 5, issue 13, pp. 1-22.
42. Blanchflower D. G. Fear, Unemployment and Pay Flexibility. *Economic Journal*, 1991, vol. 101, issue 406, pp. 483-496.
43. Blanchflower D., Shadforth Ch. Fear, Unemployment and Migration. *NBER Working Paper*, no. 13506. Cambridge, MA, October 2007. 55 p.
44. Kunovich R. Perceived Unemployment: the Sources and Consequences of Misperception. *International Journal of Sociology*, 2013, vol. 42, no. 4, pp. 100-123.
45. *The European Social Survey*. Available at: <https://www.europeansocialsurvey.org>.
46. *ILOSTAT*. Available at: <https://www.ilo.org/ilostat>
47. *OECDstat*. Available at: <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>
48. *IPSOS MORI*. Available at: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/publication/1970-01/ipsos-mori-global-trends-2014.pdf>
49. Europeans' Knowledge of Economic Indicators. Special Eurobarometer. Brussels, *The European Commission*. April 2017. 69 p.
50. *IPSOS VIEWS Perils of Perception*. Available at: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/publication/1970-01/ipsos-views-perils-of-perception-april-2016.pdf>

51. *Employment Outlook. Chapter 5. Is Job Insecurity on the Increase in OECD Countries?* Paris, OECD, 2017. Available at: <http://www.oecd.org/employment/emp/2080463.pdf>
52. Erlinghagen M. Self-perceived Job Insecurity and Social Context. Are There Different European Cultures of Anxiety? *German Institute for Economic Research*. DIW, Berlin, DP 688, April 2007. 40 p.
53. Green F., Dickerson A., Carruth A., Campbell D. An Analysis of Subjective Views of Job Insecurity. *Department of Economics Discussion Paper*, Canterbury, April 2001. 25 p.
54. *Economic and Financial Affairs. European Commission*. Available at: https://europa.eu/economy_finance/db_indicators/tab/
55. Doing Business 2020. Available at: <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB20-FullReport.pdf>
56. Treisman D. The Geography of Fear. *NBER Working Paper*, 2011, no. 16838. 63 p.
57. Conover P. J., Feldman S., Knight K. Judging Inflation and Unemployment: the Origins of Retrospective Evaluations. *The Journal of Politics*, 1986, no. 3, pp. 565-588.
58. Duffy D., Lunn P. D. The Misperception of Inflation by Irish Consumers. *The Economic and Social Review*, 2009, vol. 40, no. 2, pp. 139-163.
59. OECD Employment Outlook, 2020, *OECD Publishing*, Paris. Available at: https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2020-e.
60. Cahuc P., Malherbet F. Unemployment Compensation Finance and Labor Market Rigidity. *Journal of Public Economics*, 2004, vol. 88, no. 3–4, pp. 481-501.
61. Tatsiramos K., Van Ours J. Labor Market Effects of Unemployment Insurance Design. *Journal of Economic Surveys*, 2014, vol. 28/2, pp. 284-311. Available at: <http://dx.doi.org/10.1111/joes.12005>
62. OECD. Back to Work: Japan: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers. Back to Work. Paris, *OECD Publishing*, 2015. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264227200-en>

63. OECD. Korea: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers. Back to Work. Paris, *OECD Publishing*, 2013. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264189225-en>

64. OECD. Back to Work: Sweden: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers. Back to Work. Paris, *OECD Publishing*, 2015. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264246812-en>

65. OECD. Back to Work: Canada – Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers. Back to Work. Paris, *OECD Publishing*, 2015. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264233454-en>

66. OECD. Back to Work: United States: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers. Back to Work. Paris, *OECD Publishing*, 2016. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264266513-en>

67. Bloom H. et al. Testing a Re-employment Incentive for Displaced Workers: the Earnings Supplement Project. *Social Research and Demonstration Corporation (SRDC)*. 2001, May. Available at: www.srdc.org/media/195754/testing.pdf

68. Wandner S. Wage Insurance as a Policy Option in the United States. *Upjohn Institute Working Papers*, 2016, no. 16–250. Available at: http://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1268&context=up_workingpap

69. Venn D. Helping Displaced Workers Back into Jobs after a Natural Disaster: Recent Experiences in OECD Countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 2012, no. 142. Available at: <https://doi.org/10.1787/1815199X>

70. Mosley H. Reform of Placement Services – Peer Review on “Systemic Preventive Integration Approach” (Support) for Jobseekers and Unemployed. *EC Mutual Learning Programme*, 2010. 20 p.

71. OECD. Back to Work: Australia: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers. Back to Work. Paris, *OECD Publishing*, 2016. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264253476-en>

72. Duell N. et al. Activation Policies in Switzerland. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 2010, no. 112. 139 p.

73. Burda M., Hunt J. What Explains the German Labor Market Miracle in the Great Recession. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2011, vol. 42, no. 1 (Spring), pp. 273-335.

74. Autor D.H., Houseman S. Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from 'Work First'. *NBER Working Paper Series*, 2008, no. 11743. Available at: <https://doi.org/10.3386/w11743>

75. Bergström O., Broughton A., Triomphe C. Anticipating and Managing Restructuring, 27 National Seminars. ARENAS, VC2008/0667, EU Synthesis report, September 2010, Brussels, *European Commission*. 157 p.

76. OECD. Back to Work: Finland: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers. Back to Work. Paris, *OECD Publishing*, 2016. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264264717-en>

77. Negroponte N. Being Digital. New York, *Knopf*, 1995. 256 p.

78. Castells M. The Information Age. Economy, Society, and Culture. Vol. I: The Rise of the Network Society. Oxford, *Wiley- Blackwell*, 2010. 625 p.

79. Suri R. It's About Time: The Competitive Advantage of Quick Response Manufacturing. New York, *Productivity Press*. 2010. 228 p.

80. Suri R. Quick Response Manufacturing: A Companywide Approach to Reducing Lead Times. Portland, *Productivity Press*, 1998. 576 p.

81. *Technology Vision 2021*. Available at: <https://www.accenture.com/ru-ru/company-news-release-techvision-2021>

82. Bögenhold D., Klinglmair R., Kandutsch F. Solo Self-Employment, Human Capital and Hybrid Labour in the Gig Economy. *Foresight and STI Governance*, 2017, vol. 11, no. 4, pp. 23-32. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.23.32

83. French L. Sharing Economy Shakes up Traditional Business Models. Available at: <https://www.theneweconomy.com/business/the-sharing-economy-shakes-up-traditional-business-models>

84. *Kwork – Convenient Store Freelance Services*. Available at: <https://kwork.en/>

85. *McKinsey Global Institute Report. A Labor Market that Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age.* Available at: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
86. *Artificial Intelligence Powered by Human Intelligence.* Available at: <https://www.samasource.org/>
87. *The World Bank Report “Digital dividend”.* Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/224721467988878739/pdf/102724-WDR-WDR2016Overview-RUSSIAN-WebRes-Box-394840B-OUO-9.pdf>
88. Bruns B., Luque J. Great Teachers. How to Raise Student Learning in Latin America and the Caribbean. *World Bank Group.* Washington, D.C., 2014. Available at: http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/LAC/Great_Teachers-How_to_Raise_Student_Learning-Barbara-Bruns-Advance%20Edition.pdf
89. *The Emerging Platform Economy.* Available at: <https://www.thecege.net/category/research/the-emerging-platform-economy/>
90. Botsman R., Rogers R. What’s Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption. New York, *Harper Business*, 2010. 304 p.
91. *Workforce of the Future. The Competing Forces Shaping 2030.* Available at: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce-of-the-future/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf>
92. *Deloitte. Global Human Capital Trends 2020. The Workforce Ecosystem: Managing beyond the Enterprise.* Available at: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2020/contingent-workforce-management.html>
93. Matthews B. Freelance Statistics. *The Freelance Economy in Numbers.* Available at: www.benmatthews.com
94. Pofeldt E. Shocker: 40% of Workers Now Have ‘Contingent’ Jobs, Says U.S. Government. *Forbes*, 25.05.2015. Available at: <https://www.forbes.com/sites/elainepofeldt/2015/05/25/shocker-40-of-workers-now-have-contingent-jobs-says-u-s-government/#5aeacc9e14be>

95. *Digital Economy & Society in the EU*. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/ict/2021/index.html>
96. Milanovic B. *The Haves and the Have-nots: A Brief and Idiosyncratic History of Global Inequality*. *New York, Basic Books*, 2011. 280 p.
97. Piketty T. *Le capital au XXI siècle*. Paris, *Seuil*, 2013. 86 p.
98. *World Bank*. "Overview" in *World Development Report 2021: Gender Equality and Development*. Washington, D.C., 2021. 40 p.
99. *Basic income*. Available at: https://en.wikipedia.org/wiki/Basic_income

ДОДАТКИ

Додаток А

ANOTATION

V. Korshenko. The world labor market and its regulation in the conditions of globalization. Qualification work for master's degree in specialty 292 "International Economic Relations". Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic National University, Poltava, 2023.

Qualification work contains 127 pages, 8 tables, 1 picture, bibliography of 99 titles, 1 appendix.

Key words: global labor market, regulation, employment, labor relations, unemployment, digital economy.

The purpose of the qualification work is the theoretical substantiation and identification of the peculiarities of the functioning of the global labor market, the determination of the priority directions of its development in the conditions of globalization and digitalization of the economy, and the improvement of the regulation of the global labor market.

The object of the study is social and labor relations and the functioning of the world labor market.

The subject of the study is theoretical and practical issues of functioning, development and regulation of the world labor market in the conditions of globalization.

The work characterizes the essence, classification and structure of the labor market; the components and models of the global labor market, the mechanism of its

functioning are determined; levels and instruments of global labor market regulation are considered; the global labor market and the drivers of its transformation in modern conditions are analyzed; the status and dynamics of the main indicators of population employment in the countries are established; the problems of unemployment were identified on the example of European countries; prospects for the development of the global labor market and its regulation are determined; the policy of the OECD countries in the field of employment and support for the unemployed is substantiated; a new paradigm of the labor market has been formed in the conditions of the digital economy.

The world labor market is a system of relations that arise between states regarding the coordination of demand and supply of global labor resources, conditions for the formation of the workforce, wages and social protection. These relations developed in connection with the uneven placement of the workforce in the countries of the world and differences in its reproduction at the national level.

The labor market mechanism has the following constituent elements: labor demand, labor supply, cost and price of labor, competition, labor reserve.

Two forms of regulation are used to control the movement of labor: state and non-state. Non-state regulation is carried out at the supra-state level by subjects of international economic activity, in particular the UN and the ILO.

Changes in the global labor market were analyzed by assessing three macro trends: increasing geopolitical tensions, localization of supply chains, and the impact of supply chain shortages on enterprise transformation.

In countries with developed economies, their own models of state employment regulation policies have been formed, the formation of which is influenced by various factors, namely the level of centralization of the labor market and legislation, the preference for passive or active employment policies, the activity of trade unions, employers' associations, etc. In accordance with this, developed countries use methods of employment regulation that are different in nature and nature.

The main trends in the development of the labor market in European countries were determined:

- growth in the level of employment;

- overcoming the problems of discrimination and strengthening gender equality;
- increasing the share of atypical employment;
- the problem of youth unemployment.

The conducted empirical analysis confirms that individuals' inflated perceptions of the extent of unemployment are related to their assessments of the economic situation, social well-being, and real earnings.

It is determined how the surveyed companies expect the number of jobs to grow or shrink the fastest, as a proportion of their existing workforce. Artificial intelligence and machine learning specialists lead the list of fastest-growing jobs, followed by sustainability and business intelligence specialists. Most of the fastest growing roles on the list are related to technology. Most of the fastest-cutting roles are clerical or secretarial, with bank tellers and related clerks, postal clerks, cashiers and ticket clerks expected to see the fastest declines.

To alleviate social tension, the state has to undertake certain obligations regarding their employment. In the OECD countries, a fairly wide set of measures to mitigate the negative consequences of mass releases has been developed and tested. People dismissed for economic reasons have the right to the full range of services provided to the registered unemployed: receiving cash assistance, as well as support from the employment service in employment matters, including participation in community service or retraining programs. Macroeconomic and structural policy measures, including in the field of education and vocational training, as well as reforming labor legislation for effective relocation of jobs, also have a health-improving impact on the labor market.

On the global labor market, opposite trends are observed, which, however, do not contradict each other - a reduction in the demand for labor at the same time as competition between universal highly professional specialists increases.

