

ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Навчально-науковий інститут економіки, управління, права та
інформаційних технологій
Кафедра економіки та міжнародних економічних відносин

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти магістр
на тему: **«Ключові тенденції розвитку світового ринку праці»**

Виконав: здобувач вищої освіти
за освітньою програмою Міжнародні
економічні відносини
спеціальності 292 Міжнародні економічні
відносини
ступеня вищої освіти магістр
денної форми навчання
Безручко Владислав Сергійович

Керівник: Загребельна Ірина Леонідівна
Рецензент: Шкурко Андрій Віталійович

Полтава 2024 року

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИНИКНЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	9
1.1. Історичні аспекти розвитку теорії ринку праці та сутності світового ринку праці	9
1.2. Чинники, що впливають на світовий ринок праці	21
РОЗДІЛ 2. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	31
2.1. Сучасні тренди в системі світового ринку праці	31
2.2. Ефективність функціонування та оцінка інтеграції України у світовий ринок праці	43
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	54
3.1. Обґрунтування напрямків позитивних змін світового ринку праці	54
3.2. Шляхи підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів на світовому ринку праці	65
ВИСНОВКИ	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	79
ДОДАТКИ	86

ВСТУП

Актуальність теми. Дослідження світового ринку праці є вкрай актуальним у наш час через стрімкі зміни, які відбуваються в глобальній економіці. Автоматизація, цифровізація та глобалізація кардинально трансформують традиційні професії, породжують нові та вимагають від працівників постійного підвищення кваліфікації. Розуміння цих змін є ключовим для урядів, бізнесу та самих працівників, щоб адаптуватися до нових реалій та забезпечити стабільний розвиток.

Останні роки були сформовані складним поєднанням нестабільності у сфері охорони здоров'я, економіки та геополітики в поєднанні зі зростаючим соціальним та екологічним тиском. Ці прискорювані перетворення продовжують перебудовувати світові ринки праці та формувати попит на робочі місця й навички завтрашнього дня, визначаючи економічні траєкторії, що розходяться, усередині країн і між ними, як у країнах, що розвиваються, так і в розвинених економіках. Четверта промислова революція, очікування працівників і споживачів, що змінюються, а також нагальна потреба переходу до зеленої та енергетичної економіки також перебудовують галузевий склад робочої сили і стимулюють попит на нові професії та навички. Глобальні ланцюжки поставок також мають швидко адаптуватися до викликів зростаючої геополітичної нестабільності, економічної невизначеності, зростаючої інфляції та зростання цін на сировинні товари.

Швидкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій у контексті глобалізації кардинально змінює ландшафт світового ринку праці. Структура попиту та пропозиції на людський капітал зазнає суттєвих трансформацій, а цінності та пріоритети учасників трудових відносин зазнають радикальних змін. Посилення інноваційної складової світового бізнесу та зростання трудової міграції є прямими наслідками цих процесів. Дослідження сучасних викликів, що виникають у цій сфері, є надзвичайно актуальним завданням.

Питання світового ринку праці, його проблематика та перспективи активно досліджуються як зарубіжними економістами (А. Сміт, Е. Тейлор, Т. Мальтус, М. Фрідмен, Дж. Кейнс, С. Брю, М. Макконел), так і вітчизняними вченими (О. Грішова, А. Калина, В. Кудлай, А. Колота, Е. Лібанова, І. Петров, В. Петюх, М. Семикіна, І. Швець). Їхні праці охоплюють широкий спектр питань, пов'язаних з виробничо-трудохими відносинами та роллю ринку праці в загальній системі економічних відносин.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Виконання кваліфікаційної магістерської роботи пов'язане з планом наукових досліджень кафедри економіки та міжнародних економічних відносин Полтавського державного аграрного університету «Формування та розвиток територіальних соціально-економічних систем» (№ ДР 0122U201708).

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розкриття проблем, які впливають на участь України в системі світового ринку праці та аналіз сучасного стану її міграційних процесів.

Визначена мета передбачає виконання наступних **завдань**:

– висвітлити теоретичні основи дослідження функціонування світового ринку праці: розглянути історичні аспекти розвитку теорії ринку праці та сутності світового ринку праці; обґрунтувати чинники, що впливають на світовий ринок праці;

– проаналізувати головні тенденції розвитку світового ринку праці: висвітлити сучасні тренди в системі світового ринку праці, надати оцінку ефективності функціонування та оцінка інтеграції України у світовий ринок праці;

– обґрунтувати перспективи розвитку світового ринку праці: сформулювати напрямки позитивних змін світового ринку праці, визначити шляхи підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів на світовому ринку праці.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної магістерської роботи є світовий ринок праці.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти розвитку та функціонування світового ринку праці.

Методи досліджень. В основі кваліфікаційної магістерської роботи лежать принципи економічної теорії, макроекономіки та державного регулювання світового ринку праці. Для досягнення поставлених цілей було застосовано такі методи дослідження: етимологічний та еволюційний методи: дослідження сутності понять «ринок праці» та «міграція робочої сили». Системний, діалектичний та трендовий аналіз: структурування наукового ландшафту світового ринку праці. Статистичні методи: дослідження аналітичних даних щодо сучасного стану розвитку світового ринку праці.

Інформаційна база дослідження. У дослідженні використовувалися закони України, укази Президента України, нормативні акти Кабінету Міністрів України; статистичні дані й аналітичні матеріали Державної служби статистики України, інформація групи Світового банку, Європейської комісії, офіційний сайт Міжнародної організації праці, Організації економічного спілкування та розвитку, результати наукових досліджень із проблем інтеграції світового ринку праці.

Практичне значення одержаних результатів полягають у обґрунтуванні перспектив розвитку світового ринку праці, розробці заходів підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів України на міжнародному ринку праці, що включають поліпшення управління заробітною платою як інструментом інтеграції на міжнародному ринку, збільшення взаємодії між українським ринком праці та освітніми послугами, зміцнення мотивації безробітних для повернення до працевлаштування, здійснення модернізації ринку інноваційної праці, державна підтримка розвитку ринку праці та розробка політики управління доходами населення.

Апробація результатів дослідження Основні результати дослідження за темою кваліфікаційної роботи за рівнем освітнім магістр були представлені на: науково-практичній конференції за підсумками проходження здобувачами вищої освіти виробничих практик (м. Полтава,

ПДАУ, 21-22 березня 2024 р.); II Міжнародній науково-практичній онлайн-конференції «Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство» (м. Полтава, ПДАУ, 27 вересня 2024 р.).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 2 праці (додаток Т):

1. Безручко В.С. Міжнародний ринок праці. *Матеріали науково-практичної конференції за підсумками проходження здобувачами вищої освіти виробничих практик*. Випуск 16. Полтава: ПДАУ, 2023. С. 35-37.

URL:

<https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/node/1000/zbirnykpraktyka20231.pdf>

2. Загребельна І., Безручко В. Причини та наслідки міжнародної міграції робочої сили. *Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції*, 27 вересня 2024 р. Полтава: ПДАУ, 2024. Том 2. С. 78-81. URL: URL:

<https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/node/14465/zbirnyk270924tom2sekciji5-8.pdf>

Обсяг і структура роботи. Кваліфікаційна магістерська робота складається зі змісту, вступу, трьох розділів, висновків, додатків та списку використаних інформаційних джерел. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 85 сторінок друкованого тексту. Робота містить 22 таблиць, 15 рисунків, 15 додатків. Список використаних джерел налічує 66 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИНИКНЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Історичні аспекти розвитку теорії ринку праці та сутності світового ринку праці

Глобалізація суттєво трансформує світовий ринок праці. Змінюються не лише умови зайнятості та вимоги до кваліфікації працівників, а й сама організація трудових відносин. Інтелектуалізація праці, зростання вимог до професійної підготовки та галузева мобільність трудових ресурсів стають ключовими тенденціями. Ці процеси свідчать про те, що глобалізація охоплює не лише економічні та технологічні сфери, а й впливає на складніші соціальні відносини, надаючи їм глобального характеру [3].

Незважаючи на існуючий обсяг наукових досліджень, питання впливу глобалізації на розвиток міжнародного ринку праці залишається актуальним і потребує подальшого вивчення з метою глибшого розуміння трансформаційних процесів, що відбуваються в цій сфері. Ці дослідження є надзвичайно актуальними, оскільки глобалізація та технологічні зміни суттєво впливають на формування та функціонування світового ринку праці.

Серед відомих організацій, які займаються дослідженням цих питань, можна назвати: Міжнародна організація праці (МОП), Всесвітній банк, ООН, різноманітні університети та дослідницькі центри. Основні напрямки досліджень світового ринку праці включають:

- фактори, що впливають на міжнародну трудову міграцію: дослідження причин, які спонукають людей мігрувати, аналіз шляхів міграції, а також вплив міграції на країни походження та приймаючі країни;
- вплив глобалізації на ринок праці: аналіз того, як глобалізація змінює структуру зайнятості, вимоги до кваліфікації працівників, а також умови праці;

- соціальні наслідки міжнародної трудової міграції: дослідження впливу міграції на соціальну інтеграцію мігрантів, на ринок праці в країнах приймаючих, а також на соціальну політику;

- політика у сфері міжнародної трудової міграції: аналіз міграційної політики різних країн, міжнародного співробітництва в цій сфері, а також розробка рекомендацій щодо вдосконалення міграційної політики [22, с. 76].

Ринок праці є одним із важливих елементів ринкової економіки, подібно до ринків товарів, капіталу, цінних паперів, інвестицій тощо. Основу теорії ринку праці в економічній науці заклали економісти Адам Сміт, Давид Рікардо і Жан-Батист Сей, представники класичної школи [61, с. 42]. Дослідження світового ринку праці є міждисциплінарним напрямом, який поєднує економіку, соціологію, політологію та інші галузі знань. Такий підхід дозволяє комплексно оцінити вплив різних чинників на попит та пропозицію робочої сили в глобальному масштабі (рис. 1.1).

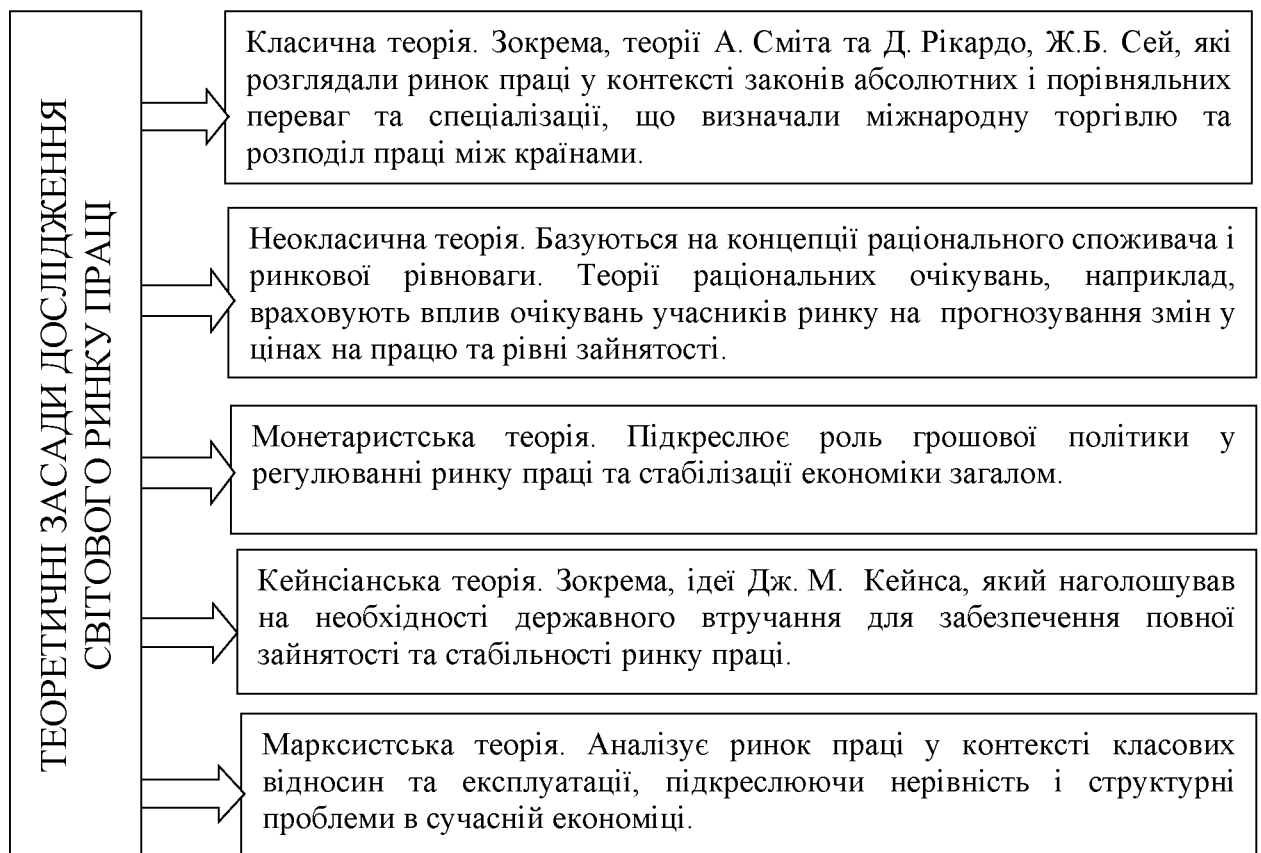


Рис. 1.1. Основи теоретичних досліджень світового ринку праці
Джерело: побудовано автором на основі [5, 50, 57, 61]

А. Сміт оптимальне використання матеріальних, фінансових і трудових ресурсів вбачає у вільній конкуренції та довів, що рівень зайнятості населення в економіці його країни визначається середньою заробітною платою одного працівника, тобто за умови збільшення середньої заробітної плати, можливості забезпечення зайнятості населення в ці роки зменшуються. Хоча теорії А. Сміта були сформульовані в XIX-XX столітті, вони й досі мають велике значення для розуміння сучасного ринку праці. Багато його положень лягли в основу неокласичної економічної теорії і використовуються для аналізу економічних процесів. Однак, сучасний ринок праці є більш складним і динамічним, ніж за часів А. Сміта. Тому сучасні економісти доповнюють і модифікують теорії А. Сміта, враховуючи нові фактори та тенденції [61, с. 44].

Основні положення А. Сміта щодо ринку праці:

– природна схильність до обміну – А. Сміт вважав, що люди мають природну схильність до обміну товарами та послугами. Ця схильність є рушійною силою економічного розвитку і лежить в основі формування ринку;

– поділ праці – А. Сміт підкреслював важливість поділу праці як фактора підвищення продуктивності. Спеціалізація працівників на окремих операціях дозволяє збільшити обсяг виробництва і знизити витрати;

– невидима рука ринку – А. Сміт ввів поняття «невидимої руки ринку», яка, за його думкою, направляє індивідуальні прагнення до загального блага. Тобто, прагнучи до власної вигоди, люди сприяють зростанню добробуту всього суспільства;

– заробітна плата як ціна праці – А. Сміт розглядав заробітну плату як ціну на товар «праця». Її рівень визначається попитом і пропозицією на робочу силу;

– капітал як фактор виробництва – А. Сміт виділяв капітал як важливий фактор виробництва, який забезпечує засоби для праці та підвищує її продуктивність.

Девід Рікардо, один з найвидатніших економістів класичної школи, зробив значний внесок у розвиток теорії вартості та розподілу. Хоча основний фокус його досліджень був зосереджений на проблемах землевласництва та міжнародної торгівлі, його погляди на ринок праці також є важливими для розуміння класичної економічної думки. За теорією Рікардо, рівень заробітної плати визначається взаємодією попиту і пропозиції на ринку праці. Він стверджував, що підвищення заробітної плати понад рівень, необхідний для задоволення базових потреб робітника, призводить до зростання пропозиції робочої сили, що в свою чергу тисне на зниження заробітної плати.

Д. Рікардо, як і його попередник А. Сміт, дотримувався трудової теорії вартості. Він вважав, що вартість товару визначається кількістю суспільно необхідної праці, витраченої на його виробництво. Це означає, що вартість праці також визначається кількістю праці, необхідної для виробництва засобів існування робітника. Д. Рікардо ввів поняття «природної ціни праці», яка достатня для того, щоб робітник міг утримувати себе та свою сім'ю на мінімальному рівні, необхідному для відтворення робочої сили. Ринкова ціна праці може відхилитися від природної внаслідок коливань попиту і пропозиції на робочу силу. Однак, у довгостроковій перспективі, ринкова ціна праці має тенденцію до збігу з природною.

Д. Рікардо сформулював закон заробітної плати, згідно з яким заробітна плата має тенденцію до своєї природної ціни. Якщо заробітна плата перевищує природну, народжуваність зростає, пропозиція робочої сили збільшується, і заробітна плата знижується. Якщо ж заробітна плата нижче природної, народжуваність знижується, пропозиція робочої сили зменшується, і заробітна плата зростає.

Ж.Б.Сей сформулював закон взаємодії попиту і пропозиції та на його основі балансу предмета купівлі-продажу, зокрема ціни робочої сили. Наприкінці XIX і в XX ст. теорія ринку широко вивчалася в працях низки видатних економістів. Хоча в працях цих учених висловлюється безліч

різних думок про ринок праці, зрештою всі вони доходять до однієї логіки, що під терміном ринок праці розуміють суспільні відносини, соціальні норми та інститути, які забезпечують відтворення, обмін та використання робочої сили [3, с. 61].

Неокласична теорія ринку праці є одним з ключових підходів до аналізу взаємодії попиту і пропозиції на робочу силу. Вона базується на загальних принципах неокласичної економіки, таких як раціональна поведінка економічних агентів, конкуренція і прагнення до максимізації корисності (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Основні положення неокласичної теорії ринку праці

Елементи ринку праці	Характеристика
Робоча сила як товар	Неокласики розглядають працю як звичайний товар, який купується і продається на ринку. Ціна цього товару – заробітна плата – визначається попитом і пропозицією.
Попит на працю	Попит на працю визначається граничною продуктивністю праці. Чим вища продуктивність працівника, тим більший попит на його працю.
Пропозиція праці	Пропозиція праці залежить від рівня заробітної плати та нецінових факторів, таких як освіта, кваліфікація, демографічні зміни тощо
Рівновага на ринку праці	Рівноважна заробітна плата встановлюється на рівні, при якому попит на працю дорівнює пропозиції.
Гнучкість цін	Неокласична теорія передбачає, що ціни на ринку праці (тобто заробітна плата) є гнучкими і швидко адаптуються до змін попиту і пропозиції
Ефективність ринку	Неокласики вважають, що конкурентний ринок праці є ефективним і забезпечує оптимальне використання ресурсів.

Джерело: складено автором на основі: [50, с. 121]

Група економістів, прихильників неокласичної теорії на чолі з видатним економістом О.І. Рофе вважає, що «ринок праці – це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із заробітною платою та пропозицією праці: це також економічні відносини, у яких взаємодіють покупці, управління зайнятістю, управління працею, управління зайнятістю, управління роботою, управління роботою, управління зайнятістю: це, зрештою, механізм забезпечення угоди між роботодавцями та найманими працівниками про ціну та умови праці» [22, с. 59].

Монетаристська теорія ринку праці доповнює інші теорії, надаючи важливе розуміння ролі грошей і грошово-кредитної політики у формуванні ситуації на ринку праці. Монетаризм – це макроекономічна теорія, яка надає першочергове значення ролі грошей у економіці. Хоча монетаристи більше зосереджені на загальній макроекономічній стабільності та інфляції, їхні погляди мають певний вплив і на розуміння ринку праці [30, с. 42].

Таблиця 1.2

Основні положення монетаристської теорії щодо ринку праці

Положення	Погляди монетаристів
Природний рівень безробіття	Монетаристи вводять поняття «природного рівня безробіття». Це той рівень безробіття, який існує навіть у здоровому, повнозайнятому економічному середовищі. Він складається з фрикційного (пов'язаного зі зміною роботи, пошуком нової) та структурного (пов'язаного зі змінами в структурі економіки) безробіття.
Жорсткість заробітної плати	Монетаристи вважають, що заробітна плата має тенденцію до жорсткості в сторону зростання. Це означає, що заробітна плата може легко зростати у відповідь на інфляцію або підвищення попиту на робочу силу, але вона неохоче знижується навіть під час економічних спадів.
Роль грошової маси	Зміна грошової маси в економіці впливає на рівень цін і, як наслідок, на реальну заробітну плату. Збільшення грошової маси може тимчасово знизити безробіття, але в довгостроковій перспективі призводить лише до інфляції.
Обмежена роль держави	Монетаристи вважають, що активна державна політика на ринку праці, така як встановлення мінімальної заробітної плати або фінансування програм зайнятості, може призвести до небажаних наслідків, таких як зростання безробіття або інфляція.

Джерело: складено автором на основі: [61, с. 55]

Кейнсіанська теорія, розроблена Джоном Мейнардом Кейнсом, пропонує альтернативний погляд на функціонування ринку праці порівняно з неокласичною теорією. На відміну від неокласиків, які вважають, що ринок праці сам по собі забезпечує повну зайнятість, кейнсіанці стверджують, що ринкова економіка може зазнавати тривалих періодів безробіття (табл. 1.3). Основною причиною безробіття, за Кейнсом, є недостатній сукупний попит на товари та послуги – коли підприємства бачать, що попит на їхню продукцію низький, вони скорочують виробництво і звільняють працівників. Кейнсіанці вважають, що ціни, особливо заробітна плата, не завжди швидко

адаптуються до змін попиту і пропозиції, ця жорсткість може перешкоджати швидкому відновленню рівноваги на ринку праці [11, с. 124].

Таблиця 1.3

Відмінності кейнсіанської теорії від неокласичної теорії

Характеристика	Неокласична теорія	Кейнсіанська теорія
Причина безробіття	Завищена заробітна плата	Недостатній сукупний попит
Гнучкість цін	Ціни є абсолютно гнучкими	Ціни, особливо заробітна плата, можуть бути жорсткими
Роль держави	Мінімальне втручання	Активна роль у стабілізації економіки
Механізм саморегуляції ринку	Ринок праці сам по собі забезпечує повну зайнятість	Ринок праці може зазнавати тривалих періодів безробіття

Джерело: складено автором на основі: [22]

Для подолання безробіття, спричиненого недостатнім сукупним попитом, кейнсіанці пропонують активне втручання держави в економіку. Держава може збільшувати сукупний попит через фіскальну політику (збільшення державних витрат, зниження податків) та монетарну політику (зниження процентних ставок). Кейнсіанська теорія вводить поняття мультиплікатора, що показує, як невелике збільшення державних витрат може призвести до значно більшого зростання сукупного доходу і зайнятості.

Марксистська теорія пропонує радикально відмінний від неокласичного та кейнсіанського погляду на ринок праці (табл. 1.4). Вона розглядає ринок праці не просто як місце зустрічі попиту і пропозиції, а як арену класової боротьби між робочими та власниками засобів виробництва. Основні положення марксистської теорії ринку праці [3, с. 188]:

- робоча сила як товар – має унікальну властивість: створювати нову вартість, що перевищує вартість її відтворення (заробітну плату);
- експлуатація – процес виробництва при капіталізмі є процесом експлуатації робітників, власники засобів виробництва привласнюють собі частину вартості, створеної робітниками, у вигляді прибутку;
- класова боротьба – ринок праці – це поле постійної боротьби між робітничим класом і буржуазією, робітники прагнуть збільшити свою частку у створеній вартості, а буржуазія – зберегти і збільшити свій прибуток;

– заробітна плата як вираження експлуатації – заробітна плата, за Марксом, не є повною мірою компенсацією вартості робочої сили, а лише її частиною, різниця між вартістю, створеною робітником, і його заробітною платою є прибутком власника засобів виробництва;

– криза перевиробництва – розвиток капіталізму неминуче призведе до періодичних економічних криз, пов’язаних з перевиробництвом товарів.

Таблиця 1.4

Відмінності марксистської теорії від неокласичної та кейнсіанської

Характеристика	Неокласична теорія	Кейнсіанська теорія	Марксистська теорія
Причина безробіття	Завищена заробітна плата	Недостатній сукупний попит	Експлуатація робітників, кризи перевиробництва
Роль держави	Мінімальне втручання	Активна роль у стабілізації економіки	Трансформація суспільства, ліквідація приватної власності на засоби виробництва
Мета економічної системи	Максимальне задоволення потреб споживачів	Стабільність економічного зростання	Соціальна справедливість, ліквідація експлуатації

Джерело: складено автором на основі: [57]

Отже, вивчення та аналіз різних теорій дійсно дозволяє нам краще розуміти роль ринку праці у розвитку соціально-економічних систем (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Відмінність поглядів представників різних наукових шкіл щодо ключових проблем дослідження ринку праці

Проблема	Наукові школи	
	класики і неокласики	Дж. Кейнс і його послідовники
Характер ринкової рівноваги	Стійка рівновага	Нестійка рівновага в умовах неповної зайнятості
Безробіття	Добровільне	Вимушене
Роль держави	Обмежена	Значна
Пріоритети і цілі державного втручання	Забезпечення свободи функціонування ринку, антиінфляційна політика	Стабілізування економічного циклу; подолання кризи і безробіття; соціальна політика
Основні інструменти державного втручання	Стабільна грошово-кредитна політика	Бюджетні витрати, податки; гнучка кредитно-грошова політика
Державні витрати	Мінімальні	Максимальні
Бюджетний дефіцит	Є шкідливим, витісняє приватні витрати	Необхідність інструментального регулювання в умовах кризи; доповнює приватні витрати
Податки	Низькі, стійкі	Високі, прогресивні; використання податків в економічному регулюванні

Джерело: складено на основі [61, с. 20-25]

Ринок праці – це багатогранне поняття, яке має різні нюанси залежно від контексту та теоретичної парадигми. Розуміння ринку праці є важливим для розробки ефективної економічної політики, соціальних програм та вирішення проблем зайнятості (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Тлумачення терміну «ринок праці» в різних інформаційних джерелах

Джерело	Визначення
Богатирьов К.О. [6]	Ринок праці це суспільно-економічна система, метою функціонування якої є нагромадження, використання та відтворення людських ресурсів
Калініна С.П. [22, 23]	Ринок праці – це сукупність соціально-економічних і трудових відносин між найманими працівниками та підприємцями щодо організації, використання та купівлі-продажу здатності робочої сили до певного виду робіт
Лібанова Е.М. [30, 31]	Ринок праці – це товарно-грошові відносини, що пов'язані, по перше, з попитом на робочу силу, визначеним у свою чергу попитом на продукт того або іншого товару в суспільстві, по-друге, з використанням професійних здібностей і їх винагородою, по-третє, з часом використання робочої сили
Волянська-Савчук Л. В. [12]	Ринок праці є складною системою відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу
Терно А.В. [57]	Ринок праці – це система соціально-економічних відносин між працівниками і роботодавцями з приводу купівлі-продажу товару «робоча сила», яка пронизує усі фази відтворення працівника і ефективного використання його трудового потенціалу; це сфера, на якій встановлюється певне співвідношення попиту і пропозиції на послуги робочої сили, її ціни та умов праці, забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців, державна підтримка непрацездатних громадян, яка регулюється за допомогою соціальних, правових і юридичних норм та інститутів

До характеристик та аспектів ринку праці в різних країнах можна підходити з різних контекстів: чи то у взаємодії економічних і соціальних чинників, чи то у відриві від тих ознак, що належать тільки до самого ринку праці. Незважаючи на всю схожість розвитку економіки та соціальної сфери в розвинених ринкових країнах, політика зайнятості, що реалізується в кожній країні, призвела до виникнення в цих країнах різних моделей ринку праці. Погляди на сутність світового ринку праці можуть значно варіювати в залежності від контексту та методології дослідження. Визначення досить

точно відображає підхід до розуміння світового ринку праці як глобального простору, де робоча сила переміщується через міжнародні кордони відповідно до потреб ринку праці та економічних умов. Однак існують інші підходи до розуміння світового ринку праці, які можуть звертати увагу на різні аспекти, такі як глобальна конкуренція за робочу силу, вплив міжнародних угод та регулювання на міграційні процеси, або соціальні та культурні виміри міжнародної міграції [23, с. 70].

У будь-якому випадку, розуміння світового ринку праці включає в себе аналіз економічних, соціальних, політичних та культурних аспектів міграції праці та її вплив на якість життя, розподіл ресурсів та геополітичну динаміку [8]. Такий підхід до розуміння світового ринку праці відображає його складність та вплив різних факторів на його функціонування. Відкрита конкурентна система: Це означає, що ринок праці не обмежується національними кордонами і працівники можуть вільно переміщатися між країнами залежно від попиту та пропозиції робочої сили. Глобальні фактори впливу: Врахування глобальних економічних, соціальних та політичних процесів, таких як міграція, торгівля та інші, є важливим для розуміння динаміки світового ринку праці та його зміни в часі. Специфіка відтворення трудових ресурсів у національних економіках: Кожна країна має свою власну специфіку зайнятості, освіти, демографії та інших факторів, які впливають на ринок праці [25, с. 296].

Інституціональний підхід до розуміння світового ринку праці звертає увагу на роль інституційних установ, правил, норм та процедур, які визначають умови праці та механізми взаємодії міжнародних робочих ринків. Цей підхід підкреслює важливість інституційних установ та правил у формуванні та функціонуванні світового ринку праці, а також необхідність співпраці між країнами для досягнення справедливих та ефективних умов праці на глобальному рівні. Світовий ринок праці – це складне явище, яке вивчається з різних наукових перспектив [23, с. 70]. Кожен підхід пропонує

своє бачення причин міграції, її наслідків та механізмів регулювання.

Розглянемо основні підходи (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Підходи до розуміння світового ринку праці

Джерело: побудовано автором

Кожен з підходів має свої сильні і слабкі сторони і для комплексного розуміння світового ринку праці необхідно поєднувати різні теорії.

1.2. Чинники, що впливають на світовий ринок праці

Проблема регулювання міжнародного ринку праці є предметом багатьох наукових досліджень. Однак, незважаючи на значний доробок вчених, досі відсутня єдина точка зору щодо визначення цього ринку та шляхів його вдосконалення. Історично, економічна думка пройшла шлях від ідеї саморегулювання ринку до визнання необхідності державного втручання. Сучасні дослідження пропонують різноманітні теоретичні підходи до аналізу міжнародного ринку праці, що враховують процеси глобалізації та інтернаціоналізації [25, с. 296].

Класична політична економія постулювала ідею саморегулювання міжнародного ринку праці, де попит і пропозиція на робочу силу забезпечували повну зайнятість. Велика депресія спростувала цю теорію, виявивши нездатність ринкових механізмів подолати тривале масове безробіття. Ця криза стала каталізатором для переосмислення ролі держави в регулюванні економіки. Криза 1929-1933 років виявила нездатність ринкових сил самостійно подолати масове безробіття. Ідеї Дж. М. Кейнса про необхідність державного регулювання економіки для досягнення повної зайнятості стали відповіддю на цей виклик. Хоча пізніші економісти дещо модифікували ці ідеї, визнання ролі держави в регулюванні ринку праці стало загальноприйнятим [8].

Еволюція досліджень ринку праці відображає зміни в глобальній економіці. Від національних кордонів науковці перейшли до аналізу міжнародних процесів. Сьогодні існує широкий спектр теорій, які пояснюють функціонування міжнародного ринку праці, включаючи теорії світового ринку праці, людського капіталу та інші [41].

Одним з найважливіших трендів сучасності є зростання трудової міграції. Люди переїжджають з однієї країни в іншу у пошуках кращих умов праці та життя. Це призводить до змішування культур, збагачення ринку праці новими ідеями та навичками, але водночас створює соціальні та

економічні проблеми. Світовий ринок праці стає все більш вимогливим до освітнього та кваліфікаційного рівня працівників, які залучаються. Це вимагає ознайомлення з передовим міжнародним досвідом, урахування національних особливостей соціально-економічної політики кожної країни для розвитку наукомісткості у світовому виробництві. Розвиток світового ринку праці допомагає заповнити дефіцит висококваліфікованих працівників, що виникає внаслідок науково-технічного прогресу та розвитку інформаційних технологій. Проте прогресивний розвиток світового ринку праці сьогодні стикається з негативними ідеологічними факторами, що спричиняють формування негативного ставлення громадськості до представників інших країн, народів та релігій (табл. 1.7).

Таблиця 1.7

Чинники впливу на міжнародну міграцію населення

Фактори «виштовхування»	Фактори «тяжіння»
Економічні	
Низька заробітна плата	Висока заробітна плата
Низька якість життя	Висока якість життя
Високий рівень безробіття	Наявність вільних робочих місць
Економічна нестабільність	Стабільний розвиток економіки
Обтяжлива система оподаткування	Ліберальна система оподаткування
Соціальні	
Низька якість освіти	Висока якість освіти
Погані умови праці	Гарні умови праці
Культурні	
Релігійні переслідування	Свобода віросповідання
Етнічна дискримінація	Відсутність етнічної дискримінації
Расова дискримінація	Відсутність расової дискримінації
Політичні	
Відсутність демократії	Розвинена демократія
Політична нестабільність	Стабільність політичної системи
Корумпованість владних структур	Відсутність корупції
Екологічні	
Забруднене довкілля	Краща екологічна ситуація
Низька якість питної води та їжі	Чиста питна вода та екологічно безпечна їжа

Джерело: систематизовано на основі [60, с. 58–59; 50, с. 112–116]

Особливістю структури трудових мігрантів є велика частка малозабезпечених верств населення з країн Близького Сходу, Африки, які були охоплені військовими діями, а також з країн Азії та Латинської Америки. Західні держави, у свою чергу, часто створюють умови для

залучення низькокваліфікованої іноземної робочої сили з метою нівелювання наслідків зниження рівня народжуваності та забезпечення умов для економічного зростання (додаток А). Проте, цей процес супроводжується посиленням конфліктів на міжнаціональному та міжрелігійному ґрунті в розвинених країнах. Це вимагає вжиття заходів щодо регулювання припливу іноземних мігрантів та посилення умов входження іноземної робочої сили для забезпечення соціальної стабільності та міжетнічного миру [33].

Масштабність міграційних процесів у суспільстві та значимість тих змін, які привносяться ними в економічне життя, об'єктивно вимагають систематизації та класифікації різних підходів до міграції. Класифікація сучасних теорій вивчення міжнародної міграції: неокласична теорія (Дж.Р. Харріс, М.Р. Тодаро), теорія людського капіталу (Л.А. Сжаастад, Х.Р. Кларк), нова економічна теорія міграції (О. Старк, Е. Тейлор), концепція сегментованого ринку праці (М. Пайор, А. Портес, Д. Солоу), теорія світового ринку праці (Е. Плетньов, Дж. Джонстон), теорія світових систем (І. Валерштейн, С. Сассен), теорія «притягання-виштовхування» (Х. Джером, Е. Лі) та концепція нового світового економічного порядку (Дж. Бхагваті, В. Бонінг) [38, с. 42].

Визначення причин міграції – це завдання, подібне до розплутування клубка ниток. Кожен мігрант – це унікальна історія з власними мотивами. Хоча економічні фактори часто виступають основним поштовхом до переїзду, не можна недооцінювати роль соціальних, культурних та політичних чинників. Різні теорії пропонують свої пояснення, але часто ці пояснення переплітаються і доповнюють один одного. Прагнення до кращого життя, культурні зв'язки, економічні можливості – усе це мотивує людей до переїзду. При цьому важливо розуміти, що міграція – це динамічний процес, який залежить від безлічі змінних, включаючи політичну ситуацію, рівень розвитку технологій та навіть кліматичні зміни. Крім того, внутрішні та міжнародні міграції мають свої особливості, що вимагають індивідуального підходу [7].

Світ переживає процес глобалізації, який тісно пов'язаний з формуванням єдиного міжнародного ринку праці. Переміщення робочої сили за кордон має як позитивні, так і негативні наслідки для країн-донорів та країн-реципієнтів. З одного боку, міграція може стимулювати економічне зростання, заповнювати дефіцит робочої сили та сприяти культурному обміну. З іншого боку, вона може призводити до втрати кваліфікованих кадрів, соціальної напруги та посилення нерівності. Тому уряди різних країн розробляють складні політики, спрямовані на управління міграційними потоками та максимізацію їхніх позитивних ефектів [58] (табл. 1.8).

Таблиця 1.8

Сформовані напрями дослідження міжнародної міграції в контексті впливу процесів глобалізації

Напрями прояву глобалізації	Напрями дослідження міжнародної міграції людських ресурсів у контексті впливу глобалізації
Специфіка сучасного світового поділу праці та визначення в ньому місця окремих держав та інших суб'єктів	Визначення впливу регіонального та країнового поділу праці на соціально-економічну стратифікацію мігрантів
Нова структурованість світового простору та зміни економічних і політичних центрів впливу на геоекономічний розвиток	Окреслення особливостей міграційних потоків відповідно до структури світового простору та компаративний аналіз регіональних міграційних потоків
Зміщення акцентів у бік економічної влади на противагу військово-політичній і виникнення нових геоекономічних конфліктів	Вивчення стану міграції біженців як геоекономічного ризику на постконфліктних територіях
Розроблення нової політики та економічної стратегії підвищення конкурентоспроможності держав в умовах глобалізації	Розроблення моделі й основних концептуальних засад регіональної міграційної політики в контексті підвищення конкурентоспроможності інтеграційних об'єднань
Формування нових форм взаємодії на міжнародному рівні: партнерство, співпраця	Аналіз тенденцій розвитку інституційного середовища регулювання міжнародної міграції
Географічні та кліматичні фактори впливу на форми та особливості господарської діяльності	Визначення причинно-наслідкових зв'язків природничо-екологічних факторів міжнародної міграції людських ресурсів

Джерело: систематизовано на основі [60, с. 58–59; 50, с. 112–116]

Сучасний світ характеризується високою мобільністю робочої сили, що формує п'ять основних міжнародних ринків праці: західноєвропейський,

близькосхідний, азіатський, латиноамериканський та африканський. Працівники, особливо ті, що працюють в міжнародних організаціях, демонструють високу адаптивність до різних культурних і економічних умов [31, с. 28]. Ця гнучкість сприяє їхній мобільності та посилює взаємозв'язки між різними регіонами світу (додаток Б). Однак, така міграція має як позитивні, так і негативні наслідки для країн походження та приймаючих країн, впливаючи на їхній соціально-економічний розвиток (рис. 1.4).



Рис. 1.3. Схема наслідків міждержавної трудової міграції

Джерело: систематизовано на основі [17, с. 18]

Технологічний прогрес, особливо розвиток автоматизації та штучного інтелекту, суттєво трансформує світовий ринок праці [19]. Ці зміни несуть як нові можливості, так і значні виклики (табл. 1.8).

Основні тенденції впливу НТП на світовий ринок праці, виклики та можливості

Тенденції, виклики	Зміст
Автоматизація рутинних завдань	Роботи та алгоритми все частіше виконують рутинні та повторювані завдання, що раніше виконували люди. Це призводить до зменшення попиту на робочу силу в деяких секторах економіки.
Зміна структури зайнятості	Структура зайнятості зміщується в бік професій, що вимагають високої кваліфікації, творчих здібностей та емоційного інтелекту. Зростає попит на фахівців у сфері технологій, науки, медицини та освіти.
Поява нових професій	Технологічний прогрес породжує нові професії, пов'язані з розробкою, впровадженням та обслуговуванням технологій
Необхідність постійного навчання	Для успішної адаптації до мінливих умов ринку праці працівникам необхідно постійно вдосконалювати свої навички та знання
Посилення нерівності	Технологічний прогрес може посилити нерівність між працівниками, які мають високу кваліфікацію та доступ до нових технологій, та тими, хто залишається поза цими процесами.
Глобалізація ринку праці	Технології дозволяють компаніям легко наймати працівників з усього світу, що посилює конкуренцію на ринку праці
Безробіття	Автоматизація може призвести до зростання безробіття, особливо серед низькокваліфікованих працівників.
Соціальна нерівність	Посилення нерівності може призвести до соціальної напруги та дестабілізації суспільства.
Нові можливості для розвитку	Технологічний прогрес створює нові можливості для економічного зростання, підвищення продуктивності праці та покращення якості життя.
Розвиток нових галузей	Поява нових технологій відкриває перспективи для розвитку нових галузей економіки.

Джерело: систематизовано на основі [7, с. 18]

Глобалізація сприяє інтернаціоналізації бізнесу, що призводить до посилення конкуренції на ринку праці. Компанії шукають кваліфікованих фахівців по всьому світу, пропонуючи їм більш високу заробітну плату та кращі умови праці. З іншого боку, глобалізація може призводити до дестабілізації національних ринків праці та зростання безробіття.

Глобалізація ринку праці – це процес формування єдиного світового ринку робочої сили, що характеризується міжнародною мобільністю працівників, вирівнюванням умов праці, посиленням конкуренції, впливом технологічного прогресу та регулюванням з боку міжнародних організацій. Цей процес поєднує попит та пропозицію робочої сили незалежно від

національних кордонів, створюючи як нові можливості, так і виклики для працівників і економік у всьому світі [4, с. 5]. Глобалізація, як всеосяжний процес інтеграції світової економіки, має широкий спектр впливу на ринок праці. Ось деякі ключові напрями, за якими відбувається цей вплив:

1. Міжнародна міграція робочої сили:

– пошук кращих умов – люди переїжджають в інші країни у пошуках більш високих заробітків, кращих умов праці або нових можливостей для професійного розвитку;

– транснаціональні корпорації – великі компанії часто наймають працівників з різних країн для роботи в своїх філіалах або на проектах за кордоном.

2. Винесення виробництва:

– дешева робоча сила – компанії переносять виробництво в країни з нижчими витратами на працю, що призводить до втрати робочих місць у країнах з розвиненою економікою;

– спеціалізація країн – країни починають спеціалізуватися на виробництві певних товарів або послуг, що впливає на структуру зайнятості.

3. Зміна структури зайнятості:

– зростання попиту на висококваліфікованих фахівців – глобалізація стимулює розвиток наукоємних галузей, що підвищує попит на інженерів, програмістів, аналітиків даних та інших висококваліфікованих фахівців;

– спад у традиційних секторах – водночас, відбувається скорочення робочих місць у традиційних секторах економіки, таких як промисловість, сільське господарство.

4. Стандартизація умов праці:

– міжнародні стандарти – під впливом глобалізації відбувається поступова стандартизація умов праці на міжнародному рівні, що визначається міжнародними конвенціями та угодами;

– конкуренція за таланти – компанії змушені пропонувати конкурентоспроможні умови праці, щоб залучити та утримати найкращих фахівців.

5. Розвиток нових форм зайнятості:

– фріланс та гнучкі форми роботи – глобалізація сприяє розвитку фрілансу, дистанційної роботи та інших нестандартних форм зайнятості;

– підприємництво – завдяки глобалізації з'являються нові можливості для розвитку малого та середнього бізнесу.

6. Вплив на заробітну плату:

– конкуренція на ринку праці – глобалізація посилює конкуренцію за робочі місця, що може як підвищувати, так і знижувати рівень заробітної плати залежно від конкретних умов;

– вирівнювання рівня заробітної плати – в довгостроковій перспективі глобалізація може сприяти вирівнюванню рівня заробітної плати в різних країнах.

7. Соціальні наслідки:

– нерівність – глобалізація може посилити нерівність між країнами;

– соціальна напруга – зміни на ринку праці можуть призводити до соціальної напруги та протестів [34, с. 92].

Демографічні зміни також відіграють важливу роль у формуванні світового ринку праці. Старіння населення в розвинених країнах та молодіжне населення в країнах, що розвиваються, створюють дисбаланс на ринку праці та вимагають розробки нових політик у сфері зайнятості. Демографічні зміни є потужним фактором, який формує сучасний ринок праці. Для того, щоб успішно адаптуватися до цих змін, необхідні комплексні заходи на рівні держави, бізнесу та громадянського суспільства. Тільки спільними зусиллями можна забезпечити справедливий і ефективний ринок праці для всіх [43, с. 198].

Демографічні зміни є одним із найпотужніших рушіїв трансформації світового ринку праці. Дисбаланс, спричинений демографічними змінами, це

насамперед старіння населення в розвинених країнах: скорочення робочої сили – зменшення кількості працездатного населення створює дефіцит робочих рук у багатьох секторах економіки; зростання витрат на пенсії та охорону здоров'я – це збільшує тиск на державні бюджети та може сповільнити економічне зростання; потреба у нових формах зайнятості – стимулює розвиток секторів, пов'язаних з обслуговуванням літніх людей.

Молодіжне населення в країнах, що розвиваються: тиск на ринок праці – велика кількість молодих людей, які шукають роботу, може призвести до високого рівня безробіття та соціальної напруги; недостатня кваліфікація – часто молодь у країнах, що розвиваються, не має необхідних навичок для високооплачуваної роботи; міграція – молоді люди можуть мігрувати до розвинених країн в пошуках кращих перспектив [59].

Для успішного подолання викликів, пов'язаних з демографічними змінами, необхідні комплексні заходи: сприяння зайнятості старшого покоління: гнучкі форми роботи – підтримка частикової зайнятості, дистанційної роботи та підприємництва серед людей старшого віку; перенавчання та підвищення кваліфікації – забезпечення можливостей для набуття нових навичок і адаптації до змін на ринку праці; інвестиції в освіту молоді: професійно-технічна освіта – підготовка кваліфікованих кадрів для задоволення потреб ринку праці; вища освіта – створення умов для отримання якісної вищої освіти. Підтримка міграції: легалізація міграції – спрощення процедур легалізації для кваліфікованих мігрантів; інтеграція мігрантів на ринку праці – забезпечення мовної підготовки та сприяння соціальній адаптації. Реформування пенсійних систем: підвищення пенсійного віку – поступове підвищення пенсійного віку з урахуванням зростання тривалості життя; диверсифікація джерел пенсійного забезпечення – збільшення ролі накопичувальних пенсій [52, с. 36].

Глобалізація створює нові можливості та виклики для світового ринку праці. Інтеграція економік, розвиток технологій та політичні зміни призводять до формування складних і динамічних мереж міжнародної

трудової міграції. Ці процеси мають значний вплив на економічне зростання, соціальну справедливість та культурний обмін у різних країнах світу. Міжнародний ринок праці стає все більш конкурентним, що вимагає від працівників постійного підвищення кваліфікації та адаптації до нових умов (рис. 1.4).



Рис. 1.4. Вплив процесу формування світового ринку праці на життя світової спільноти

Джерело: побудовано автором

Світовий ринок праці є складним і динамічним середовищем, яке вимагає постійної адаптації та регулювання. Розвиток справедливого і ефективного ринку праці є складним завданням, яке вимагає спільних зусиль урядів, бізнесу, профспілок і міжнародних організацій. Тільки спільними зусиллями можна забезпечити справедливий і ефективний ринок праці для всіх.

Висновки до розділу 1

1. Світовий ринок праці пройшов довгий шлях від локальних обмінів послугами до глобальної мережі, що охоплює мільярди людей. Індустріальна революція кардинально змінила структуру ринку праці, перемістивши людей з сільського господарства до заводів і фабрик. Глобалізація прискорила інтеграцію національних ринків праці, створивши нові можливості та виклики для працівників у всьому світі. Міграція завжди була важливим фактором розвитку ринку праці, але глобалізація зробила її більш масштабною та різноманітною. Технологічний прогрес постійно змінює вимоги до працівників, автоматизуючи рутинні завдання і створюючи попит на нові навички. Соціальні рухи відіграли важливу роль у формуванні сучасного ринку праці, виборюючи права працівників і покращуючи умови праці. Дві світові війни завдали значної шкоди світовому ринку праці, але також стимулювали його відновлення і розвиток.

2. Глобалізація створює нові можливості та виклики на світовому ринку праці, сприяючи міжнародному поділу праці та конкуренції. Технологічний прогрес автоматизує багато процесів, що призводить до зміни структури зайнятості та вимагає від працівників постійного підвищення кваліфікації. Демографічні зміни впливають на попит і пропозицію робочої сили. Економічні кризи та циклічні коливання економіки викликають періоди високого безробіття та нестабільності на ринку праці. Політичні події можуть призводити до масової міграції та змін у трудовому законодавстві. Соціальні фактори впливають на мотивацію працівників, їхні очікування щодо роботи та кар'єри. Зміна структури економіки від індустріальної до постіндустріальної призводить до зростання попиту на висококваліфікованих фахівців у сфері послуг і технологій. Пандемії та інші надзвичайні ситуації можуть призводити до значних змін на ринку праці, таких як перехід на дистанційну роботу та зміна пріоритетів у виборі професії.

РОЗДІЛ 2

СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Сучасні тренди в системі світового ринку праці

Не дивлячись на те, що у 2023 р. глобальне безробіття впало до найнижчого рівня з початку пандемії, а бідність серед працюючих та неформальна зайнятість наблизилися до допандемічних показників, прогнози МОП свідчать про те, що у 2024 р. не варто очікувати значних позитивних змін у цих показниках. Зростання продуктивності праці та рівень життя також не покращилися, незважаючи на технологічний прогрес який, за багатьма прогнозами, мав би дати їм поштовх. Дійсно, є ознаки того, що характер впровадження технологій, які зараз відбуваються, може збільшити, а не зменшити нерівність як на національному, так і на глобальному рівнях.

Заходи, спрямовані на подолання недостатньої оплати праці, низької якості роботи та значної нерівності – гендерної, оплати праці, кваліфікації - є не лише важливими для нашого економічного добробуту, вони також є важливими компонентами у розбудові соціальної справедливості. А без більшої соціальної справедливості у нас мало шансів вирішити основні проблеми нашого часу. Люди не підтримають важкий вибір, який необхідно зробити, щодо зміни клімату, охорони здоров'я, технологій та зайнятості. зміни клімату, охорони здоров'я, технологій та зайнятості, якщо витрати і можливості не будуть розподілені справедливо. справедливого розподілу витрат і можливостей, і якщо не буде гідної роботи, яка дасть їм шанс побудувати краще майбутнє.

У цьому складному контексті політики стикаються з необхідністю прийняття складних рішень. Прискорення економічного зростання буде необхідним для виходу з нинішньої кризової вирви, але це має бути якісне економічне зростання, яке не лише створює робочі місця, а й покращує умови життя. зростання, яке не лише створить більше робочих місць, але й

покращить умови праці, зробить наші суспільства стійкішими, а наше майбутнє – стабільнішим. Більш стійкими, а наше майбутнє - стабільним.

Проблеми, з якими стикається світ, є занадто великими і складними, щоб будь-яка група, країна чи регіон могли вирішити їх самотужки – група, країна чи регіон не в змозі вирішити їх самотужки. Обрана політика і дії повинні бути скоординованими та взаємопідсилюючими як на національному, так і на багатосторонньому рівнях. Більше того, ця координація має поширюватися на розподіл фінансових і технологічних ресурсів. Економічна стійкість утримала умови на ринку праці стабільними у 2023 р. – завдяки вищим, ніж очікувалося, темпам економічного зростання у 2023 р. загальний рівень участі робочої сили перевищив свій довгостроковий лінійний тренд. Можливо, завдяки кращому, ніж очікувалося, стану ринку праці, рівень участі зріс у кількох регіонах у 2023 р., зокрема в країнах з високим рівнем доходу (на 0,3 в.п.) та країнах з рівнем доходу нижче середнього (на 1,5 в.п.) (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Динаміка дефіциту робочих місць та темпи скорочення робочих місць, 2019-2023 рр., за статтю та дохідними групами у світі

Групи країн	Стать	Рівень нестачі робочих місць (у відсотках)					Дефіцит робочих місць (мільйонів)				
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Світ	Жінки	14,4	16,1	15,3	14,2	13,7	219,7	244,7	238,0	223,0	220,7
	Чоловіки	10,0	11,6	10,7	9,6	9,3	219,3	254,8	238,3	217,5	214,1
	Всього	11,8	13,4	12,6	11,5	11,1	439,0	499,5	476,4	440,4	434,8
Країни з низькими доходами	Жінки	24,1	25,5	25,1	24,4	24,3	31,7	34,7	35,2	34,9	35,7
	Чоловіки	16,6	17,8	17,8	17,5	17,4	25,8	28,5	29,4	30,1	30,9
	Всього	20,0	21,4	21,1	20,6	20,5	57,6	63,3	64,5	65,0	66,6
Країни з доходом нижче середнього	Жінки	16,2	17,4	16,8	16,0	15,4	67,3	72,2	72,2	71,1	73,7
	Чоловіки	10,1	11,6	10,5	9,1	8,9	84,0	97,3	90,1	79,6	79,5
	Всього	12,1	13,5	12,6	11,4	11,1	151,3	169,4	162,3	150,6	153,2
Країни з доходом вище середнього	Жінки	13,2	14,8	14,0	12,6	12,0	89,8	99,8	96,4	86,7	82,4
	Чоловіки	9,6	11,1	10,2	9,4	9,0	81,2	93,2	86,6	80,2	77,3
	Всього	11,2	12,8	11,9	10,8	10,4	171,0	193,0	183,0	166,9	159,7
Країни з високим рівнем доходів	Жінки	10,4	12,8	11,4	10,0	9,5	30,9	38,0	34,2	30,3	28,9
	Чоловіки	7,8	9,9	8,9	7,6	7,2	28,2	35,9	32,3	27,6	26,4
	Всього	8,9	11,2	10,1	8,7	8,2	59,1	73,9	66,6	57,9	55,3

Джерело: розраховано на основі [65, с. 23]

У країнах з низьким рівнем доходу та з доходом вище середнього рівень участі в робочій силі знизився (на 0,1 та 0,3 в.п. відповідно). Якщо порівняти рівень участі у 2023 р. з лінійним трендом 1991-2019 рр., то можна зробити низку спостережень. По-перше, за винятком країн з низьким рівнем доходу, показники участі у 2023 р. були вищими за лінійний тренд 1991-2019 рр., що свідчить про те, що рівні участі значною мірою відновилися після їхніх найнижчих показників до пандемії. По-друге, показники участі у 2023 р. були нижчими за лінійну тенденцію в Північній Африці, Латинській Америці та Карибському басейні і, меншою мірою, в Південно-Східній Азії та Тихоокеанському регіоні. Дійсно, існують помітні відмінності між субрегіонами МОП. У більш фундаментальному плані, хоча рівень участі на ринку праці перевищує тенденцію, спостерігається низка важливих відхилень, які маскуються при розгляді агрегованих показників.

Світовий ринок праці в 2023 р. продемонстрував неоднозначну картину. З одного боку, загальний рівень безробіття знизився на 0,2 відсоткових пункти до 5,1%, що свідчить про загальну тенденцію до покращення ситуації на ринку праці. З іншого боку, ця тенденція не є універсальною. В країнах з низьким рівнем доходу спостерігається зростання безробіття, а в країнах з високим доходом ситуація залишається стабільною. Тільки країни зі середнім рівнем доходу змогли досягти значного зниження рівня безробіття порівняно з попередніми роками.

Глобальний дефіцит робочих місць, хоча й зменшився з піку пандемії, залишається актуальною проблемою. У 2023 р. він склав 434,8 мільйона, що на 5,6 мільйона менше, ніж роком раніше. Незважаючи на це, цей показник все ще перевищує рівень 2019 р. Жінки продовжують стикатися з більшим дефіцитом робочих місць, ніж чоловіки, що підтверджується коефіцієнтом розриву робочих місць.

У 2023 р. світовий ринок праці зіткнувся зі значними труднощами. Глобальне зростання зайнятості суттєво сповільнилося через геополітичні конфлікти, високу інфляцію та посилення монетарної політики. Це призвело

до зростання безробіття та зниження реальної заробітної плати. Сповільнення темпів зростання зайнятості в 2023 р. мало негативні наслідки для світової економіки. Збільшення кількості безробітних та зниження реальної заробітної плати погіршили соціально-економічну ситуацію в багатьох країнах. У порівнянні з 2022 р., коли зростання зайнятості становило 2,3%, у 2023 р. цей показник різко знизився до 1%. Таке уповільнення було зумовлене низкою глобальних викликів, включаючи війну в Україні та високу інфляцію.

Проте, починаючи з 2021 р., глобальне зростання зайнятості загалом сповільнилося. У 2023 р. темпи зростання зайнятості, залишаючись позитивними, знизилися в більшості дохідних груп (виняток становлять країни з доходами нижче середнього). На глобальному рівні зайнятість зросла на 2,2% у 2023 р. порівняно з 2,8% попереднього року. Уповільнення темпів зростання зайнятості було особливо помітним у країнах з доходами вище середнього та високими доходами. Хоча загальне зростання зайнятості сповільнилося у 2023 р., темпи зростання зайнятості жінок перевищили або зрівнялися з темпами зростання зайнятості чоловіків у всіх дохідних групах. Незважаючи на уповільнення темпів зростання кількості робочих місць, особливо в країнах з високим рівнем доходу, дисбаланс на ринку праці та в навичках зберігся в кількох країнах і секторах.

У всіх групах країн за рівнем доходу дефіцит робочих місць для жінок вищий, ніж для чоловіків, але гендерні відмінності найбільш виражені в країнах з низьким рівнем доходу та доходом нижче середнього, де дефіцит робочих місць для жінок перевищує дефіцит робочих місць для чоловіків майже на 7 відсоткових пунктів. У країнах з доходами вище середнього та високими доходами у 2023 р. показник розриву між робочими місцями для жінок був вищим, ніж для чоловіків, на 3,0 та 2,3 відсоткових пункти відповідно. Зростання зайнятості залишалось позитивним в усіх дохідних групах, незважаючи на несприятливі економічні умови (додатки В-Л). У 2023 р. зниження рівня безробіття стало наслідком того, що зайнятість зростала швидше, ніж участь на ринку праці (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Динаміка зайнятості за статтю та дохідними групами у світі,
2019-2023 рр., %**

Країни	Роки				
	2019	2020	2021	2022	2023
Всього					
Світ	1,3	-2,0	2,8	2,8	2,2
Країни з низькими доходами	2,9	1,3	3,3	3,9	3,0
Країни з доходом нижче середнього	2,1	-1,1	3,3	4,3	4,5
Країни з доходом вище середнього	0,3	-2,9	2,8	1,5	0,6
Країни з високим рівнем доходів	1,3	-2,8	1,6	2,5	1,1
Чоловіки					
Світ	1,2	-1,8	2,5	3,0	1,5
Країни з низькими доходами	3,0	1,4	3,2	4,6	2,9
Країни з доходом нижче середнього	2,0	-1,0	3,1	4,3	2,5
Країни з доходом вище середнього	0,1	-2,7	2,4	1,6	0,6
Країни з високим рівнем доходів	1,1	-2,8	1,1	2,3	0,9
Жінки					
Світ	1,4	-2,3	3,2	2,5	3,2
Країни з низькими доходами	2,8	1,1	3,4	3,1	3,1
Країни з доходом нижче середнього	2,2	-1,2	3,9	4,3	8,6
Країни з доходом вище середнього	0,6	-3,2	3,3	1,3	0,6
Країни з високим рівнем доходів	1,6	-2,8	2,3	2,7	1,5

Джерело: розраховано на основі [65, с. 24]

Після відносної стабільності у 2023 р., світовий ринок праці у 2024 р. зазнає значних змін. Очікується, що зростання зайнятості суттєво сповільниться, особливо в країнах з високими доходами. Це пов'язано з загальним економічним уповільненням та відставанням ринку праці від інших економічних показників. Світовий ринок праці стикається з новими викликами. Економічне сповільнення призведе до зниження темпів створення нових робочих місць, особливо в розвинутих країнах. Це може призвести до зростання безробіття та соціальної напруги. Різні регіони світу по-різному відчують наслідки економічного уповільнення. Незважаючи на помірне зростання у 2023 р., рівень участі в наступних роках знижуватиметься.

Дефіцит робочої сили може мати серйозні економічні наслідки для країн, що потерпають від нього. Він не лише шкодить бізнесу, перешкоджаючи зростанню та використанню повного економічного потенціалу країни, а отже, знижуючи загальний дохід. Підвищуючи вартість найму та оплати праці для підприємств, дефіцит може також сприяти

зростанню споживчих цін і, таким чином, підвищенню вартості життя, що зазвичай непропорційно впливає на бідніші домогосподарства. У країнах з високим рівнем доходу вже певний час спостерігаються низькі темпи економічного зростання і помітне уповільнення зростання продуктивності праці. Дефіцит робочої сили може ще більше погіршити перспективи зростання і загальмувати процес відновлення (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**Динаміка рівня участі в робочій силі за дохідними групами у світі,
2019-2023 рр. %**

Групи країн	Стать	Роки				
		2019	2020	2021	2022	2023
Світ	Жінки	48,0	46,8	47,6	47,9	48,7
	Чоловіки	73,0	71,7	72,2	72,9	73,0
	Всього	60,5	59,2	59,8	60,3	60,8
Країни з низькими доходами	Жінки	56,2	55,4	55,6	55,2	55,2
	Чоловіки	74,4	73,6	73,7	74,4	74,3
	Всього	65,2	64,4	64,6	64,7	64,6
Країни з доходом нижче середнього	Жінки	34,9	34,1	34,8	35,4	37,7
	Чоловіки	73,9	72,8	73,2	74,2	74,9
	Всього	54,6	53,6	54,1	54,9	56,4
Країни з доходом вище середнього	Жінки	56,4	54,6	55,8	55,9	55,7
	Чоловіки	74,2	72,3	73,1	73,5	73,3
	Всього	65,2	63,3	64,4	64,7	64,4
Країни з високим рівнем доходів	Жінки	53,7	53,0	53,4	54,0	54,3
	Чоловіки	68,5	67,5	67,6	68,0	68,1
	Всього	60,	60,2	60,4	60,9	61,2

Джерело: розраховано на основі [65, с. 27]

Міжнародна організація праці опублікувала оцінку поточного стану світового ринку праці та завдань щодо досягнення цілей сталого розвитку. За даними МОП, у 2022 р. рівень безробіття у світі значно знизився (додатки М-С). Він знизився до 5,8% з 6,9% у 2020 р. Зазначається, що світова економіка лише почала оговтуватися від потрясінь, викликаних пандемією COVID-19. Прогнозується, що глобальне безробіття трохи зросте в 2023 р. і 2024 р. хоча рівень безробіття залишиться на рівні 5,8%, кількість людей без роботи зросте до 211 мільйонів (табл. 2.4). Дефіцит гідної роботи зберігається, причому він значно різниться між регіонами та групами населення. Зниження рівня безробіття приховує значну нестачу можливостей для гідного

працевлаштування. У 2023 р. дефіцит робочих місць у світі становив майже 435 мільйонів, що дорівнює 11,1%.

Таблиця 2.4

Динаміка чисельності та рівня безробіття за статтю дохідними групами у світі, 2019-2023 рр.

Групи країн	Стать	Роки				
		2019	2020	2021	2022	2023
Рівень безробіття, %						
Світ	Жінки	5,7	6,6	6,2	5,5	5,3
	Чоловіки	5,5	6,6	6,0	5,1	5,0
	Всього	5,6	6,6	6,1	5,3	5,1
Країни з низькими доходами	Жінки	5,4	6,1	6,3	5,7	5,7
	Чоловіки	5,1	6,0	6,0	5,6	5,7
	Всього	5,2	6,0	6,1	5,6	5,7
Країни з доходом нижче середнього	Жінки	6,1	6,8	6,6	5,8	5,4
	Чоловіки	5,7	6,9	6,1	4,7	4,7
	Всього	5,8	6,9	6,2	5,1	5,0
Країни з доходом вище середнього	Жінки	5,7	6,4	6,1	5,7	5,4
	Чоловіки	5,8	6,6	6,1	5,7	5,5
	Всього	5,8	6,5	6,1	5,7	5,5
Країни з високим рівнем доходів	Жінки	5,0	6,9	5,9	4,8	4,7
	Чоловіки	4,5	6,2	5,4	4,3	4,3
	Всього	4,8	6,5	5,6	4,5	4,5
Чисельність безробітних, млн. осіб						
Світ	Жінки	78,5	90,0	87,0	79,2	77,9
	Чоловіки	115,9	137,3	126,4	110,6	110,7
	Всього	194,3	227,3	213,4	189,7	188,6
Країни з низькими доходами	Жінки	5,7	6,6	7,0	6,5	6,7
	Чоловіки	7,0	8,3	8,7	8,4	8,9
	Всього	12,7	15,0	15,7	14,9	15,6
Країни з доходом нижче середнього	Жінки	22,5	25,2	25,2	22,7	23
	Чоловіки	45,6	54,8	49,5	39,8	40,7
	Всього	68,2	80,0	74,7	62,5	63,7
Країни з доходом вище середнього	Жінки	36,1	39,0	38,4	36,1	34,5
	Чоловіки	47,2	52,6	49,3	47,2	45,7
	Всього	83,3	91,6	87,7	83,3	80,2
Країни з високим рівнем доходів	Жінки	14,2	19,2	16,5	13,8	13,7
	Чоловіки	16,0	21,6	18,9	15,2	15,4
	Всього	30,1	40,8	35,4	29,0	29,0

Джерело: розраховано на основі [65, с. 28]

Крім того, багато людей, які працюють, стикаються з низкою перешкод на шляху до гідної роботи, зокрема зниженням реальної заробітної плати, підвищенням рівня неформальної зайнятості та погіршенням умов праці. В інших випадках бар'єри для участі на ринку праці зберігаються, особливо для жінок та молоді, які також продовжують стикатися з високим рівнем

безробіття. Разом ці фактори підривають довгостроковий прогрес у забезпеченні гідної праці та соціальної справедливості.

Гендерний паритет у сфері зайнятості, включаючи справедливу та рівну оплату праці, є основоположним принципом досягнення гідної праці для всіх. Згідно з даними, гендерний розрив в офіційних зарплатах у 102 країнах становить майже 14%. За методологією МОП, яка враховує той факт, що майже половина робочої сили на ринку праці належить до самозайнятих, встановлено, що на кожен долар, зароблений людиною у вигляді трудового доходу – у 2020 р. жінки заробляли лише 52 центи. У країнах з низьким і нижчим середнім рівнем доходів гендерна нерівність у доходах від праці є гіршою, де жінки заробляють 33 центи та 29 центів на долар відповідно.

Гендерні розриви в рівнях участі зберігатимуться. Очікується, що протягом прогнозованого періоду рівень участі як чоловіків, так і жінок знизиться. Оскільки зниження серед жінок буде більш вираженим, ніж серед чоловіків, гендерний розрив у рівнях участі більш вираженим, ніж серед чоловіків, гендерний розрив у рівнях участі зросте помірно. У 2025 р. глобальний рівень участі чоловіків перевищить рівень участі жінок на 25 відсоткових пунктів (розрив буде помітно більшим – 38 відсоткових пунктів - у країнах з доходами нижче середнього) (рис. 2.1).

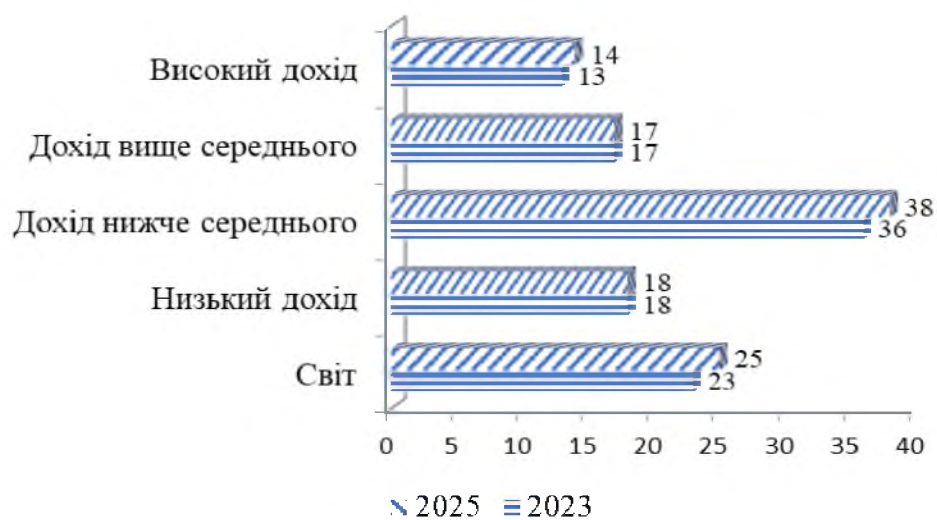


Рис. 2.1. Гендерний розрив у показниках участі на ринку праці к раїнам за рівнями доходів, 2023-2025 рр., в.п.

Джерело: розраховано на основі [65, с. 29]

Рівень безробіття серед молоді майже в 3,5 рази вищий за рівень безробіття серед дорослих. У 2023 р. в усьому світі рівень безробіття серед молоді, 13,3%, значно перевищував рівень безробіття серед дорослих – 3,9% (рис. 2.2).

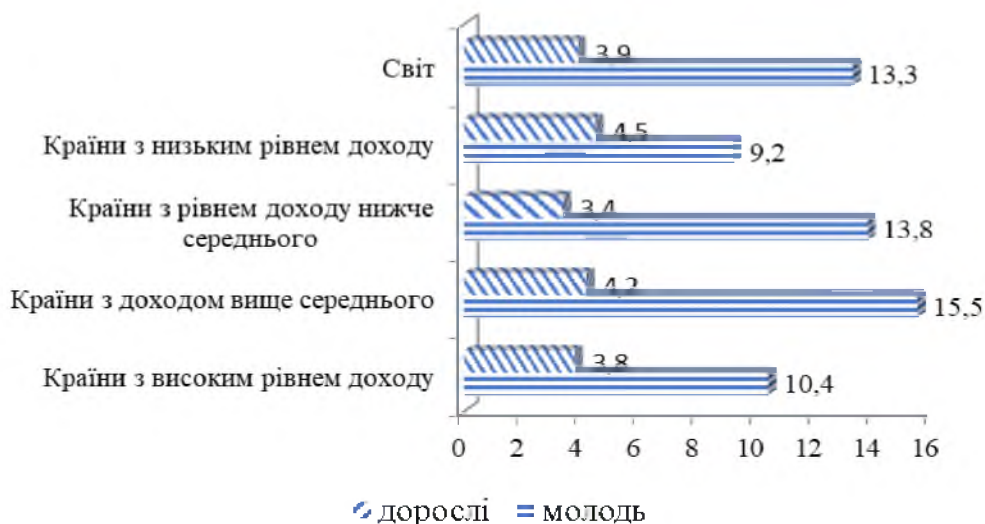


Рис. 2.2. Рівень безробіття серед молоді та дорослих у світі, 2023 р., %
Джерело: розраховано на основі [65, с. 29]

Загальна тенденція до підвищення рівня безробіття серед молоді спостерігається в усіх групах країн з різним рівнем доходу. У 2023 р. найвищий рівень безробіття серед молоді – 15,5% – спостерігався в країнах з доходами вище середнього. Рівень неформальної зайнятості знову починає знижуватися, але залишається високим. Геополітична нестабільність, інфляція та посилення монетарної політики створять значні перешкоди для зростання зайнятості на світовому ринку праці. Дефіцит кваліфікованих фахівців в галузях з високими технологіями загостриться, а зростання неформальної зайнятості в країнах, що розвиваються, посилить соціальну нерівність.

Різні регіони світу зіткнуться з різними викликами на ринку праці. У розвинених країнах дефіцит кваліфікованих кадрів буде найбільш гострим, тоді як у країнах, що розвиваються, зростатиме неформальна зайнятість. Міграція робочої сили залишиться важливим фактором, але її масштаби та напрямки можуть змінитися.

Неформальна зайнятість знову починає знижуватися, але залишається на високому рівні. З початку світової фінансової кризи неформальна зайнятість мала тенденцію до зниження як серед чоловіків, так і серед жінок (рис. 2.3).

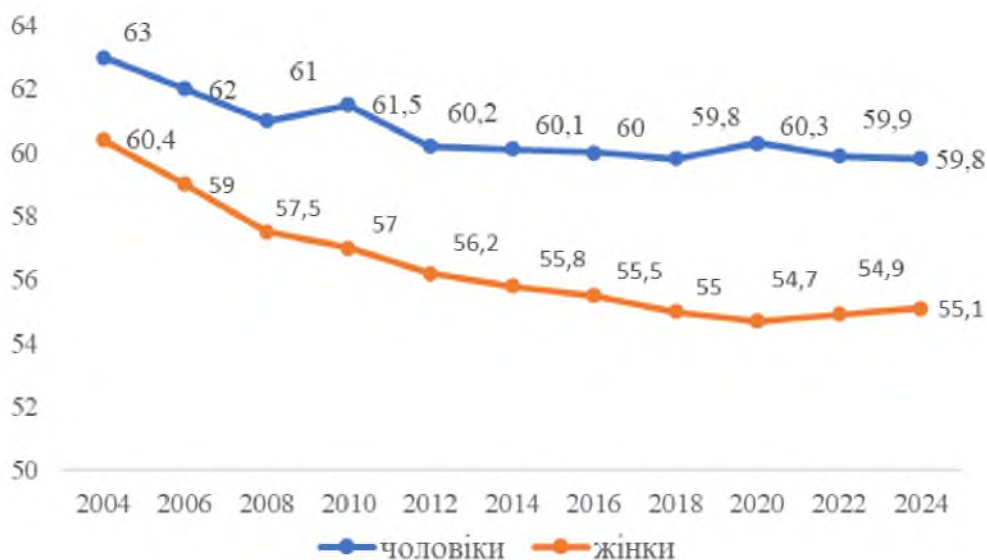


Рис. 2.3. Динаміка обсягів неформальної зайнятості, % від загальної зайнятості, 2004-2024 рр.

Джерело: розраховано на основі [65, с. 30]

Після початку пандемії неформальна зайнятість дещо зросла, але у 2024 р. очікується, що вона знову почне скорочуватися. Водночас зі зростанням чисельності працездатного населення кількість неформальних працівників продовжує збільшуватися. З 2019 р. кількість неформальних працівників зросла більш ніж на 120 мільйонів, в результаті чого у 2023 р. їхня загальна кількість перевищить 2 мільярди – найвищий показник за останні два десятиліття.

Такі масштаби неформальної зайнятості викликають занепокоєння щодо загальної якості робочих місць, оскільки багато з цих працівників не мають належного соціального та правового захисту. У 2023 р. майже 241 мільйон працівників жили в умовах крайньої бідності. У 2020-2021 рр. частка та кількість працівників, які живуть в умовах крайньої бідності, тобто заробляють менше 2,15 доларів на людину в день за паритетом купівельної спроможності (ПКС), зменшилася (табл. 2.5). Це відбулося значною мірою

завдяки значному скороченню бідності серед працюючих у країнах з доходами нижче середнього. Однак у 2023 р., хоча загальна поширеність роботи в умовах крайньої бідності залишалася відносно стабільною і навіть зменшувалася в міру поповнення робочої сили, кількість працівників у світі, які жили в умовах крайньої бідності, зросла приблизно на 1 мільйон.

Таблиця 2.5

**Динаміка бідності серед працюючих у світі та за групами доходів,
2020-2023 рр.,**

Групи країн	Бідність	% за роками				осіб, млн. за роками			
		2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Світ	Екстремальна	7,7	7,3	7,1	6,9	248,0	241,6	240,1	241,1
	Помірна	12,5	12,1	12,2	12,2	402,7	401,4	414,9	423,4
Країни низьким рівнем доходу	Екстремальна	38,9	38,5	38,7	39,0	90,5	92,7	96,7	100,6
	Помірна	26,6	26,4	26,5	26,7	61,9	63,5	66,3	68,9
Країни доходом нижче середнього	Екстремальна	12,8	11,8	10,9	10,2	139,3	132,0	127,3	124,7
	Помірна	26,1	25,6	25,2	24,7	283,7	287,6	294,8	302,1
Країни доходами вище середнього	Екстремальна	1,4	1,2	1,2	1,1	17,9	16,7	15,9	15,6
	Помірна	4,3	3,7	3,9	3,8	56,9	50,0	53,6	52,0

Джерело: розраховано на основі [65, с. 30]

Аналогічна картина спостерігається і при розгляді помірної бідності серед працюючих, тобто тих, хто заробляє менше 3,65 доларів на день на одну особу за ПКС. У 2023 р. кількість працівників, які живуть в умовах помірної бідності, зросла майже на 8,4 мільйона. Лише в країнах з доходами вище середнього кількість працівників у стані помірної бідності зменшилася.

Усунення дисбалансів на ринку праці та у навичках може допомогти вирішити короткострокові проблеми на ринку праці та основні структурні питання, що лежать в його основі. Незважаючи на деяке послаблення тиску на ринку праці, оскільки кількість вакансій знизилася з рекордно високого рівня, особливо в країнах з високим рівнем доходу, дисбаланс на ринку праці та у навичках зберігається в багатьох регіонах і секторах. Це свідчить про те, що проблема дисбалансу на ринку праці та кваліфікацій набуває все більш

структурного характеру, оскільки зростання глобальної робочої сили сповільнюється, а рівень участі недостатньо представлених груп залишається пригніченим.

Дефіцит необхідних працівників у ключових галузях створить вузькі місця у постачанні в постраждалих економіках. Постійна нестача медичного персоналу, а також працівників у сфері транспорту, розміщення та харчування може погіршити доступ до послуг, що надаються, та якість продуктів і товарів, що постачаються. Пандемія продемонструвала, наскільки сильно економіка залежить від цих категорій працівників. Наслідки варіюються від довгих годин очікування до більш серйозних проблем, наприклад, коли медичні потреби не можуть бути задоволені через брак персоналу. Дефіцит робочої сили в основних галузях, таких як охорона здоров'я, може також погіршити умови праці для перевантаженого персоналу. Нестача працівників у сільськогосподарських компаніях загрожує продовольчій безпеці та сприяє зростанню цін на продукти харчування. Нестача робітників у будівництві може ускладнити доступ до доступного житла та перешкоджати реалізації необхідних інфраструктурних проектів. Експортним компаніям може бути складно залишатися конкурентоспроможними щодо якості продукції, інноваційного потенціалу та продуктивності, коли ланцюги доданої вартості порушуються через дефіцит робочої сили.

Більше того, нестача робочої сили в деяких країнах може мати побічні ефекти в решті світу. Пандемія продемонструвала вплив перебоїв у постачанні робочої сили – переважно спричинених високим рівнем інфікування – на глобальні ланцюги постачання, що спричиняє хвильові ефекти у світовій економіці. Торгівля між розвиненими країнами та країнами, що розвиваються, зазнала значної турбулентності частково через зміну попиту та нестачу робочої сили в країнах-імпортерах, що призвело до заторів у портах. Вузькі місця у виробництві спровокували прискорення інфляції, що змусило провідні центральні банки посилити монетарну політику і, таким чином, негативно вплинуло на світові фінансові умови.

2.2. Ефективність функціонування та оцінка інтеграції України у світовий ринок праці

Світовий ринок праці є динамічною системою, яка постійно зазнає змін під впливом глобалізації, технологічного прогресу та інших факторів. Оцінка ефективності його функціонування є складним завданням, оскільки вона залежить від багатьох критеріїв та індикаторів. Ключові аспекти ефективного функціонування світового ринку праці розкриваються через:

- збалансованість попиту та пропозиції – ефективний ринок праці характеризується збалансованістю між кількістю робочих місць та кількістю працівників, що мають необхідні кваліфікації;

- гнучкість – ринок праці повинен бути достатньо гнучким, щоб швидко реагувати на зміни в економіці, технологіях та потребах суспільства;

- соціальна справедливість – ефективний ринок праці забезпечує справедливу оплату праці, соціальний захист працівників та рівні можливості для всіх;

- мобільність робочої сили – працівники повинні мати можливість змінювати місце роботи та професію, а також переміщуватися між країнами;

- інноваційність – ринок праці повинен стимулювати розвиток інновацій та нових технологій.

Одним із ключових елементів, що впливають на ефективність функціонування світового ринку праці є міграція робочої сили. Міжнародна трудова міграція – це масштабний і динамічний процес, який суттєво впливає на економіку, суспільство та культуру країн світу. Втручання росії в Україну 24 лютого 2022 р. суттєво вплинуло на ринок праці в Україні та за її межами. Мільйони українців були змушені покинути свої домівки та шукати прихисток у сусідніх країнах, що призвело до значних змін у структурі попиту та пропозиції робочої сили. За даними Євростату, станом на кінець 2023 р. 4 млн. 312,22 тис. громадян України мали статус тимчасового захисту в країнах ЄС. Більшість з них працевлаштувалися або шукають роботу. Через

війну та руйнування мільйони українців втратили роботу. За оцінками Міжнародної організації праці (МОП), у 2022 р. рівень безробіття в Україні сягнув 48%. Внаслідок виїзду за кордон значної кількості фахівців з України, у деяких галузях спостерігається дефіцит кваліфікованої робочої сили.

Успішна інтеграція українських біженців у ринки праці країн ЄС залежатиме від надання біженцям доступу до мовних курсів, професійної підготовки та програм перекваліфікації. Після закінчення війни та відбудови країни очікується зростання попиту на робочу силу, що може призвести до повернення українських біженців з-за кордону. Війна може стимулювати розвиток нових галузей, таких як оборонна промисловість та інформаційні технології, що потребуватимуть нових кваліфікацій та навичок від робочої сили.

Уряди країн ЄС мають надавати українським біженцям всебічну підтримку у працевлаштуванні, включаючи мовні курси, професійну підготовку та допомогу у пошуку роботи. Уряд України має розробити стратегію відновлення економіки та ринку праці, яка б враховувала нові реалії та потреби країни. Міжнародні організації можуть відігравати важливу роль у координації зусиль з підтримки українських біженців та сприяти їхній інтеграції у світовий ринок праці. Інтеграція України у світовий ринок праці – це складний процес, який потребуватиме значних зусиль та співпраці з боку всіх зацікавлених сторін. Успішна інтеграція матиме довгострокові переваги як для України, так і для країн ЄС.

Станом на кінець 2023 р. 4 млн 312,22 тис. громадян України мали статус тимчасового захисту в країнах Європейського Союзу. Це близько 1% від населення країн Євросоюзу. Кількість біженців зростала протягом року: порівняно з листопадом 2023 р., на кінець року кількість людей зі статусом тимчасового захисту збільшилась на 37,6 тисяч. Найбільше українців знайшли прихисток у трьох країнах: Німеччині (1 млн 251,25 тис. осіб), Польщі (954,80 тис. осіб) та Чехії (373,04 тис. осіб) (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Чисельність українських біженців у країнах Європи, 2023 р.

Країна	Чисельність зареєстрованих біженців України	Українських біженців від населення країни
Чехія	373040	4,4
Польща	954800	4,1
Молдова	100494	3,9
Естонія	41871	3,2
Литва	72480	2,6
Латвія	44587	2,4
Болгарія	148451	2,2
Словаччина	105124	1,9
Ірландія	69971	1,4
Німеччина	1251250	1,2
Австрія	90994	1,0
Швейцарія	77045	0,9
Румунія	102039	0,5
Нідерланди	85210	0,5
Угорщина	33316	0,3
Іспанія	160287	0,3
Італія	166467	0,3
Велика Британія	152200	0,2
Франція	118994	0,2

Джерело: складено за даними [57]

Основні тенденції сучасної трудової міграції:

- глобалізація міграційних потоків – зростання економічної інтеграції, розвиток транспортних та комунікаційних мереж сприяють розширенню географії міграції, мігранти все частіше переїжджають на великі відстані, долаючи континенти;

- зміна профілю мігрантів – сьогодні мігранти – це не тільки некваліфіковані робітники, а й висококваліфіковані спеціалісти, студенти та науковці, ця тенденція пов'язана з потребами ринку праці в розвинених країнах у висококваліфікованих кадрах;

- роль жінок у міграції – жінки все активніше беруть участь у міграційних процесах, вони мігрують як заробітчанки і для об'єднання сімей;

- міграція за сімейними обставинами – крім економічних мотивів, важливу роль відіграють сімейні обставини, багато людей мігрують, щоб об'єднатися зі своїми сім'ями або забезпечити кращі умови життя для них.

– зростання тимчасової міграції – тимчасова міграція стає все більш популярною, працівники приїжджають на роботу на певний термін, а потім повертаються додому.

– міграція через кризи – економічні кризи, конфлікти, природні катаклізми стимулюють міграцію, люди залишають свої країни в пошуку безпеки та кращих умов життя.

Згідно з експертними оцінками, протягом останніх років близько 7-8 мільйонів громадян України працюють за кордоном. Ці дані були отримані на основі статистичної та адміністративної інформації про чисельність та економічну активність населення, консульських установ інших країн, щодо українських громадян за кордоном, та даних суб'єктів господарської діяльності, які займаються працевлаштуванням громадян України за кордоном. Більшість українських громадян, які працюють за кордоном, зайняті в країнах СНД та Східній та Західній Європі. Останнім часом Польща, Чеська Республіка, Білорусь, Італія, Португалія, Німеччина, Словаччина, Греція та Іспанія є найбільш популярними країнами для працевлаштування українських громадян. Найбільша кількість міждержавних мігрантів з України спостерігається саме в країнах Європи, як показали дослідження [58, с. 196].

Ефективність праці є важливим економічним показником, який сильно впливає на економічне зростання, конкурентоспроможність та рівень життя в країні. Україна має критичне відставання у продуктивності праці, що є значущим фактором обмеження подальшого економічного розвитку. Довгий час українська економіка була орієнтована на експорт сировини, а не на виробництво високотехнологічної продукції. Це стримувало зростання продуктивності праці. За даними паритету купівельної спроможності, ВВП на душу населення в Україні в 2,8 рази менший, ніж у Польщі та Естонії, в 3,3 рази менший, ніж у Словаччині, в 3,7 рази менший, ніж у Чехії, в 4,7 рази менший, ніж у Франції, в 5,4 рази менший, ніж у Німеччині та в 7 разів менший, ніж у США. За індексом продуктивності праці, розрахованим МВФ

і МОП для 85 країн, Україна займає 72-ге місце, хоча значення цього показника подвоїлося за останнє десятиліття (рис. 2.3, 2.4).

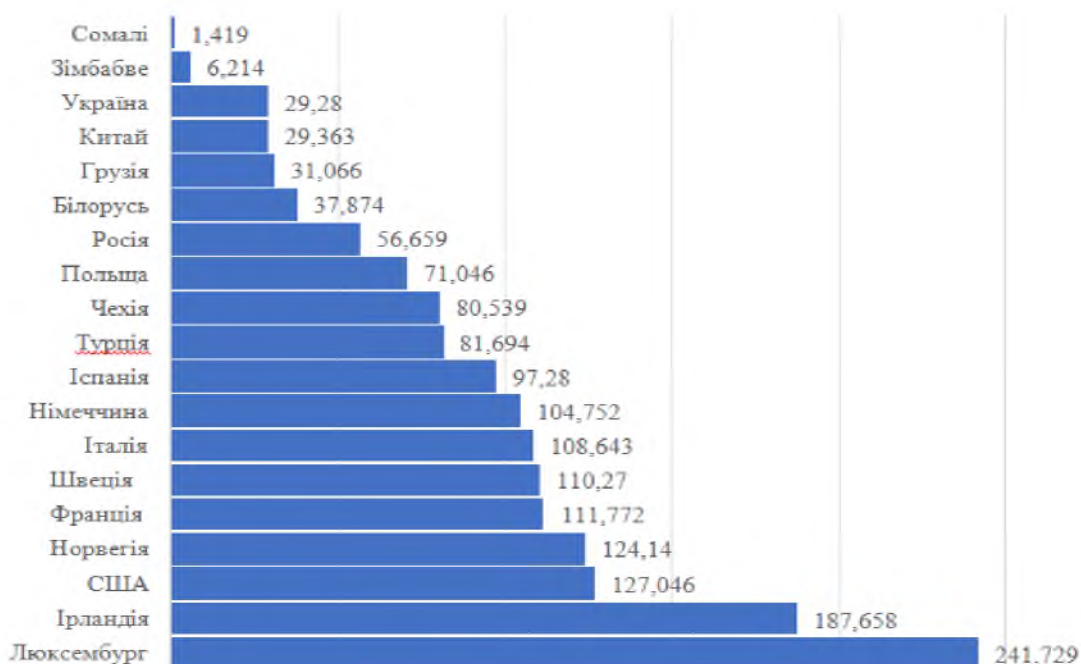


Рис. 2.3. Продуктивність праці в різних країнах світу, 2022 р., дол. ВВП за годину роботи [62]

Джерело: складено за даними [62]

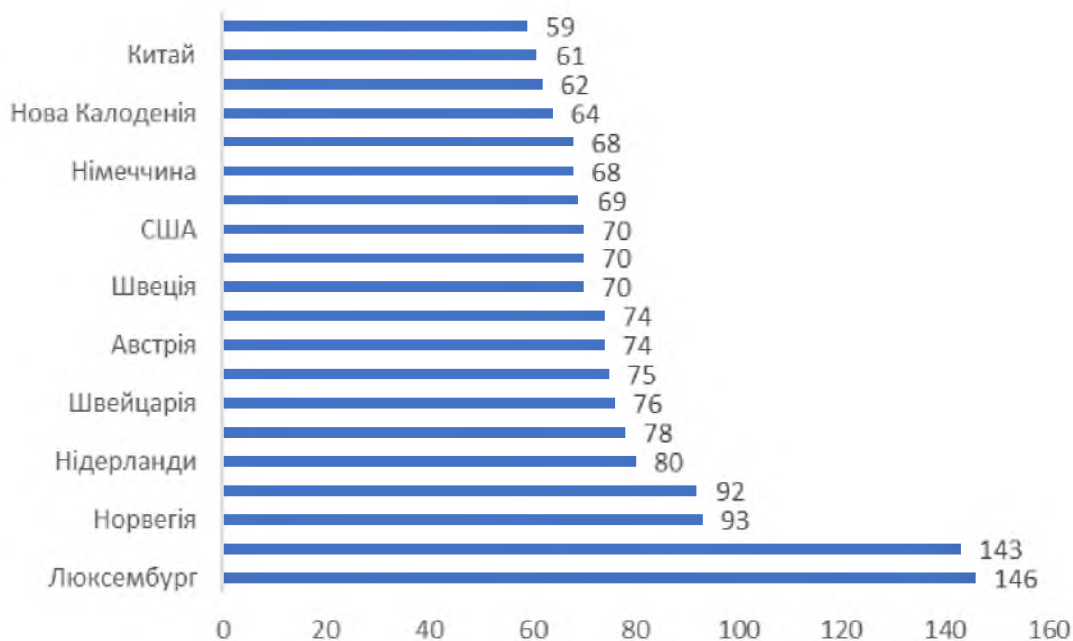


Рис. 2.4. Продуктивність праці в різних країнах світу, 2023 р., дол. ВВП за годину роботи

Джерело: складено за даними [36]

Для поліпшення ситуації необхідні комплексні заходи, які включають у себе удосконалення законодавчої бази, впровадження нових технологій, підвищення кваліфікації працівників та підтримку розвитку промисловості з високим технологічним рівнем. Важливо також забезпечити належний захист прав працівників та забезпечити сприятливі умови для бізнесу. Для аналізу інтеграційної політики України на світовому ринку праці, доцільно порівняти ключові показники ринку праці України зі світовими тенденціями. З цією метою ми запропонували показники, за якими можна провести оцінку рівня інтеграції ринку праці України у міжнародному контексті (рис. 2.6).

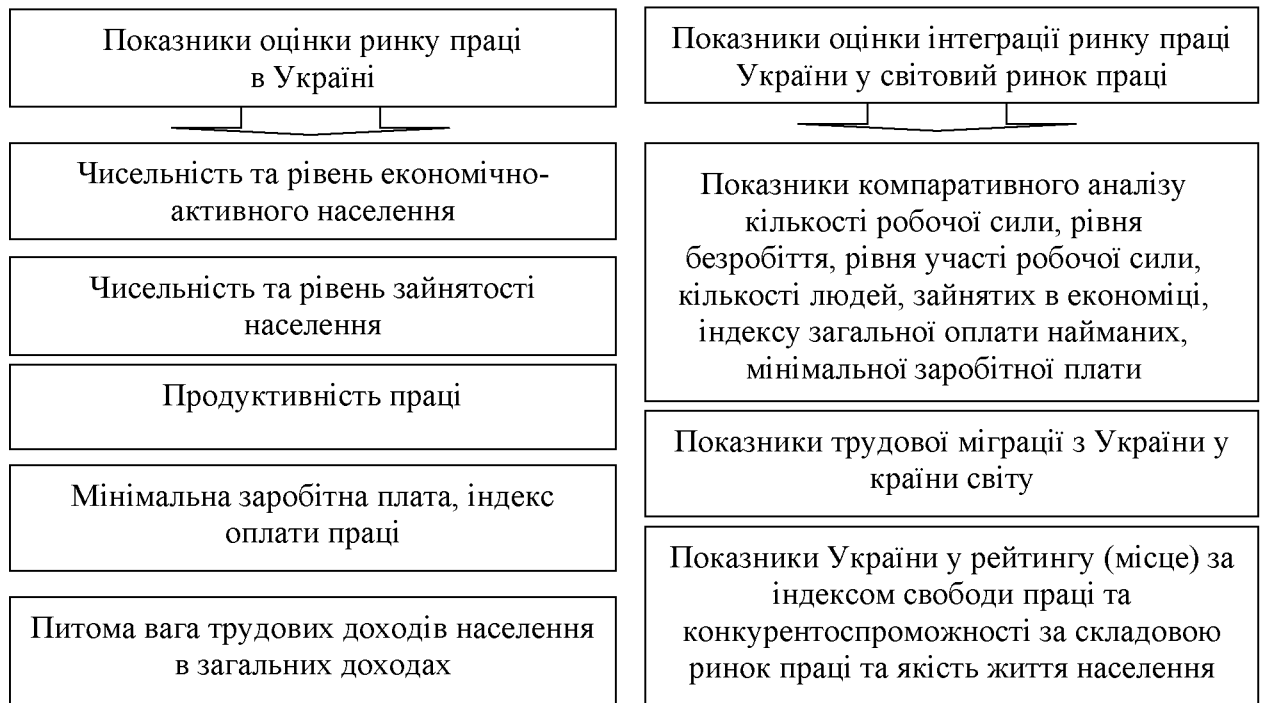


Рис. 2.6. Показники оцінки інтегрованості України у світовий ринок праці

Джерело: складено за даними [54]

Інтеграція України у світовий ринок праці є важливим кроком на шляху до європейської інтеграції та економічного зростання. Однак цей процес супроводжується низкою викликів, які потребують системного вирішення. Одним із ключових викликів є недостатній рівень кваліфікації українських працівників. Сучасний ринок праці вимагає високого рівня знань та навичок, особливо в галузі інформаційних технологій, інженерії та

фінансів. Тому важливо інвестувати в розвиток освіти та професійної підготовки, адаптувати навчальні програми до потреб ринку праці.

Іншим важливим аспектом є створення сприятливого бізнес-клімату. Спрощення процедур реєстрації бізнесу, зменшення адміністративного тиску, боротьба з корупцією – все це сприятиме залученню інвестицій та створенню нових робочих місць. Крім того, важливо розвивати інфраструктуру, покращувати логістику та забезпечувати доступ до фінансування для малого та середнього бізнесу. Важливу роль відіграє також міжнародне співробітництво. Укладання міжнародних угод про визнання кваліфікації, участь у програмах обміну досвідом, залучення іноземних інвестицій – все це сприятиме інтеграції України у світовий ринок праці. Все це у комплексі складає механізм інтеграції України у світовий ринок праці (рис. 2.7).



Рис. 2.7. Механізм інтеграції України у світовий ринок праці

Джерело: побудовано на основі [54]

Нормативно-правове забезпечення є важливою складовою механізму інтеграції України у світовий ринок праці. Рамкові директиви з охорони праці Європейського Союзу встановлюють мінімальні вимоги, які держава-учасниця повинна досягти. Однак, кожна країна має право обирати методи та засоби досягнення встановлених вимог. Для досягнення цих вимог необхідно проводити адаптацію законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці до вимог директив Європейського Союзу. Також важливою є перегляд концепції щодо нормотворчого процесу з питань охорони праці в Україні, щоб забезпечити відповідність національного законодавства міжнародним вимогам та стандартам.

Для підвищення ефективності світового ринку праці необхідно вживати комплексних заходів, спрямованих на:

- розвиток людського капіталу – інвестиції в освіту, професійну підготовку та перекваліфікацію працівників.
- створення сприятливого бізнес-клімату – зменшення бюрократії, боротьба з корупцією, підтримка малого та середнього бізнесу.
- регулювання міграції – розробка ефективних систем управління міграційними процесами, забезпечення інтеграції мігрантів у приймаюче суспільство.
- соціальний захист – забезпечення соціальної захищеності працівників, особливо в умовах нестабільності на ринку праці.
- міжнародне співробітництво – розробка спільних стратегій для вирішення глобальних проблем на ринку праці.

Отже, світовий ринок праці є динамічною системою, яка постійно зазнає змін. Для забезпечення його ефективного функціонування необхідно враховувати різноманітні фактори, такі як міграція, технологічні зміни, демографічні процеси та глобалізація. Лише за умови спільних зусиль урядів, бізнесу та громадянського суспільства можна досягти сталого розвитку ринку праці і забезпечити добробут людей у всьому світі.

Висновки до розділу 2

1. Світовий ринок праці в 2023 р. продемонстрував неоднозначну картину. З одного боку, загальний рівень безробіття знизився на 0,2 в.п. до 5,1%, що свідчить про загальну тенденцію до покращення ситуації на ринку праці. З іншого боку, ця тенденція не є універсальною. В країнах з низьким рівнем доходу спостерігається зростання безробіття, а в країнах з високим доходом ситуація залишається стабільною. Тільки країни зі середнім рівнем доходу змогли досягти значного зниження рівня безробіття порівняно з попередніми роками.

2. Глобальний дефіцит робочих місць, хоча й зменшився з піку пандемії, залишається актуальною проблемою. У 2023 р. він склав 434,8 мільйона, що на 5,6 мільйона менше, ніж роком раніше. Незважаючи на це, цей показник все ще перевищує рівень 2019 року. Жінки продовжують стикатися з більшим дефіцитом робочих місць, ніж чоловіки, що підтверджується коефіцієнтом розриву робочих місць.

3. Глобальне зростання зайнятості суттєво сповільнилося через геополітичні конфлікти, високу інфляцію та посилення монетарної політики. Сповільнення темпів зростання зайнятості в 2023 р. мало негативні наслідки для світової економіки. Збільшення кількості безробітних та зниження реальної заробітної плати погіршили соціально-економічну ситуацію в багатьох країнах. У порівнянні з 2022 р., коли зростання зайнятості становило 2,3%, у 2023 р. цей показник різко знизився до 1%. Таке уповільнення було зумовлене низкою глобальних викликів, включаючи війну в Україні та високу інфляцію.

4. На глобальному рівні зайнятість зросла на 2,2% у 2023 р. порівняно з 2,8% попереднього року. Уповільнення темпів зростання зайнятості було особливо помітним у країнах з доходами вище середнього та високими доходами. Хоча загальне зростання зайнятості сповільнилося у 2023 р., темпи зростання зайнятості жінок перевищили або зрівнялися з темпами зростання

зайнятості чоловіків у всіх дохідних групах. Незважаючи на уповільнення темпів зростання кількості робочих місць, особливо в країнах з високим рівнем доходу, дисбаланс на ринку праці та в навичках зберігся в кількох країнах і секторах.

5. У всіх групах країн за рівнем доходу дефіцит робочих місць для жінок вищий, ніж для чоловіків, але гендерні відмінності найбільш виражені в країнах з низьким рівнем доходу та доходом нижче середнього, де дефіцит робочих місць для жінок перевищує дефіцит робочих місць для чоловіків майже на 7 відсоткових пунктів. У країнах з доходами вище середнього та високими доходами у 2023 р. показник розриву між робочими місцями для жінок був вищим, ніж для чоловіків, на 3,0 та 2,3 відсоткових пункти відповідно. Зростання зайнятості залишалося позитивним в усіх дохідних групах, незважаючи на несприятливі економічні умови.

6. У 2023 р. зниження рівня безробіття стало наслідком того, що зайнятість зростала швидше, ніж участь на ринку праці. За даними МОП, у 2022 р. рівень безробіття у світі значно знизився. Він знизився до 5,8% з 6,9% у 2020 р. Зазначається, що світова економіка лише почала оговтуватися від потрясінь, викликаних пандемією COVID-19. Прогнозується, що глобальне безробіття трохи зросте в 2023 р. і 2024 р. хоча рівень безробіття залишиться на рівні 5,8%, кількість людей без роботи зросте до 211 мільйонів

7. Загальна тенденція до підвищення рівня безробіття серед молоді спостерігається в усіх групах країн з різним рівнем доходу. У 2023 р. найвищий рівень безробіття серед молоді – 15,5% – спостерігався в країнах з доходами вище середнього. Рівень неформальної зайнятості знову починає знижуватися, але залишається високим. Геополітична нестабільність, інфляція та посилення монетарної політики створять значні перешкоди для зростання зайнятості на світовому ринку праці. Дефіцит кваліфікованих фахівців в галузях з високими технологіями загостриться, а зростання неформальної зайнятості в країнах, що розвиваються, посилить соціальну нерівність.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Обґрунтування напрямків позитивних змін світового ринку праці

Початок ХХІ століття ознаменувався безпрецедентним розвитком технологій, що призвело до радикальної трансформації багатьох аспектів людського життя. Нові технології, такі як штучний інтелект, хмарні обчислення та віртуальна реальність, змінюють способи виробництва, споживання та взаємодії людей. Автоматизація виробничих процесів і поява розумних машин ставлять під питання традиційні уявлення про роботу та вимагають від людей постійного навчання та адаптації до нових умов.

Ринок праці переживає бурхливі зміни. З одного боку, з'являються нові професії, пов'язані з технологіями, з іншого – автоматизація загрожує ліквідацією багатьох традиційних робочих місць. Штучний інтелект все більше проникає в різні сфери діяльності, включаючи сферу обслуговування, викликаючи занепокоєння щодо майбутнього зайнятості.

Цифрові технології відкрили перед нами безмежні можливості. Ми можемо працювати та навчатися в будь-який час і в будь-якому місці, співпрацювати з людьми з різних куточків світу та отримувати доступ до знань світової спільноти. Сьогодні інформація доступна кожному, а нові сервіси постійно з'являються, змінюючи наше уявлення про те, як ми працюємо, спілкуємося та живемо.

Сьогодні відзначаємо такі світові тенденції, що змінюють ринок праці:

1. Процеси глобалізації та інтеграції економік призводять до поглиблення економічної спеціалізації країн, коли кожна з них зосереджується на виробництві певних товарів або послуг. Це, в свою чергу, сприяє територіальному поділу праці, тобто розподілу виробництва між різними регіонами світу.

Глобалізація створює як можливості, так і виклики для інтеграції України в світовий ринок праці. В цілому, перспективи інтеграції України в світовий ринок праці є позитивними (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Переваги, виклики та дії щодо інтеграції України в світовий ринок праці

Напрямки	Зміст
Переваги інтеграції України в світовий ринок праці	
Збільшення можливостей працевлаштування	Інтеграція відкриває нові горизонти для українських фахівців, дозволяючи їм знайти роботу в міжнародних компаніях або переїхати працювати за кордон.
Підвищення заробітних плат	Конкуренція за таланти на світовому ринку праці може сприяти зростанню заробітних плат українських фахівців, особливо в високотехнологічних галузях.
Переїзти світового досвіду	Інтеграція дозволяє українським компаніям та працівникам переймати передовий досвід і технології від іноземних партнерів.
Розвиток нових галузей	Інвестиції іноземних компаній в українську економіку можуть сприяти розвитку нових галузей і створенню нових робочих місць.
Підвищення конкурентоспроможності українських компаній	Інтеграція стимулює українські компанії до підвищення якості продукції та послуг, що робить їх більш конкурентоспроможними на світовому ринку.
Виклики інтеграції України в світовий ринок праці	
Конкуренція з іноземними фахівцями	Українські працівники можуть зіткнутися з конкуренцією з боку іноземних фахівців, що мають більш високу кваліфікацію або готові працювати за нижчу зарплату.
Високі вимоги до кваліфікації	Світовий ринок праці висуває високі вимоги до кваліфікації працівників, що потребує постійного навчання і підвищення кваліфікації.
Ризик соціальної нерівності	Інтеграція може посилити соціальну нерівність, оскільки висококваліфіковані фахівці отримують більшу вигоду, ніж низькокваліфіковані.
Втрата робочих місць у деяких галузях	Інтеграція може призвести до скорочення робочих місць у деяких традиційних галузях, що потребують перекваліфікації працівників.
Дії щодо інтеграції України в світовий ринок праці	
Інвестувати в освіту і підвищення кваліфікації	Тільки висококваліфіковані фахівці зможуть успішно конкурувати на світовому ринку праці.
Підтримувати розвиток інновацій	Інновації є ключем до успіху на глобальному ринку.
Сприяти розвитку малого та середнього бізнесу	Малий і середній бізнес є рушійною силою економіки і створює нові робочі місця.
Захищати права працівників	Необхідно забезпечити справедливі умови праці і соціальний захист для всіх працівників.
Співпрацювати з міжнародними організаціями	Співпраця з міжнародними організаціями може допомогти Україні скористатися перевагами глобалізації і мінімізувати ризики

Джерело: побудовано автором

Світовим трендом є розвиток шерингової економіки. Шерингова економіка, або економіка спільного споживання, стала одним з найвизначніших трендів сучасності. Ця модель, заснована на принципах спільного використання ресурсів, а не на їх володінні, набуває все більшої популярності у всьому світі. Шерингова економіка, яка стрімко розвивається, не лише змінює спосіб, яким ми споживаємо товари та послуги, але й суттєво впливає на ринок праці. Цей новий підхід до економіки породжує нові професії та форми зайнятості, які раніше були невідомими. Нові професії, породжені шерингом:

- менеджери платформ – люди, які керують та розвивають платформи для шерингу, такі як Airbnb, Uber, BlaBlaCar. Вони відповідають за маркетинг, підтримку користувачів, аналіз даних та інші аспекти діяльності платформи;

- оптимізатори алгоритмів – спеціалісти, які розробляють та вдосконалюють алгоритми, що лежать в основі платформ для шерингу. Вони працюють над покращенням пошуку, рекомендацій та інших функцій, які впливають на користувацький досвід;

- експерти з управління спільнотами – фахівці, які будують та підтримують спільноти користувачів платформ для шерингу. Вони організовують заходи, вирішують конфлікти та сприяють розвитку позитивної атмосфери в спільноті;

- консультанти з шерингу – допомагають бізнесам та організаціям переходити на модель шерингу, розробляють стратегії та надають консультації;

- провайдери мікро-мобільності – водії електросамокатів, велосипедів та інших засобів мікромобільності, які працюють на платформах шерингу.

Разом із шерингом з'являються нові форми зайнятості із гнучким графіком роботи, адже більшість роботи в шеринговій економіці дозволяє працівникам самостійно складати свій графік, що особливо привабливо для студентів, фрілансерів та людей, які хочуть поєднувати роботу з іншими

видами діяльності. Замість постійної роботи, працівники в шеринговій економіці працюють за контрактами, що надає їм більшу свободу, але також вимагає більшої самоорганізації. Багато людей, які працюють в шеринговій економіці, фактично є мікропідприємцями, які самостійно керують своєю діяльністю.

Орієнтація на клієнта та ексклюзивність послуг стають все більш важливими трендами на сучасному ринку праці. Для працівників, роботодавців та самого ринку праці в цілому «орієнтація на клієнта та ексклюзивність послуг» означає:

- індивідуальний підхід – кожен працівник стає своєрідним брендом, пропонуючи унікальні навички та знання, а це вимагає постійного розвитку, самовдосконалення та пошуку нових компетенцій;
- спеціалізація – замість універсальних спеціалістів, все більш цінними стають вузькопрофільні фахівці, які глибоко розуміють свою нішу;
- креативність та інновації – здатність генерувати нові ідеї та впроваджувати їх у роботу стає ключовою для успіху на ринку праці.
- гнучкість та адаптивність – здатність швидко змінюватися та пристосовуватися до нових умов стає необхідною для будь-якого працівника;
- м'які навички – емоційний інтелект, комунікативні навички, вміння працювати в команді стають такими ж важливими, як і технічні знання;
- персоналізація послуг – роботодавці шукають працівників, які можуть надавати індивідуальні рішення для кожного клієнта.

Тенденції автоматизації та розвитку штучного інтелекту неминуче змінюють ландшафт світового ринку праці. Щоб залишатися затребуваними, працівники повинні постійно розвиватися, опановувати нові технології та навички. Для суспільства ці процеси несуть як можливості, так і виклики, які потребують ретельного аналізу та розробки відповідних стратегій. Автоматизація, роботизація та штучний інтелект дійсно спричиняють значні зміни у структурі зайнятості на світовому ринку праці та висувають нові вимоги до працівників (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Вплив процесів автоматизації, роботизації та штучного інтелекту на світовий ринок праці

Витіснення людської праці та поява нових професій	
Зникнення рутинних задач	Автоматизація бере на себе виконання багатьох рутинних і повторюваних завдань, що раніше виконували люд
Поява нових професій	Водночас, розвиток технологій породжує нові професії, пов'язані з розробкою, впровадженням та обслуговуванням автоматизованих систем. Це спеціалісти з штучного інтелекту, робототехніки, аналізу даних та інші.
Перекваліфікація	Багато працівників змушені перекваліфікуватися або опанувати нові навички, щоб залишатися конкурентоспроможними на ринку праці
Ускладнення систем управління та зростання ролі спеціалістів	
Потреба в комплексних знаннях	Складні автоматизовані системи вимагають від фахівців глибоких знань не тільки у своїй вузькій галузі, а й у суміжних областях.
Зростання ролі м'яких навичок	Здатність до навчання, адаптації, критичного мислення, роботи в команді стають все більш цінними.
Важливість лідерських якостей	Керівники повинні вміти мотивувати команди, приймати стратегічні рішення та адаптуватися до змін.
Вимоги до професійних знань, умінь та навичок	
Постійне навчання	Ринок праці постійно змінюється, тому працівники повинні бути готові до безперервного навчання протягом усього життя.
Цифрова грамотність	Знання основ програмування, аналізу даних, роботи з різними програмними продуктами стають необхідними для багатьох професій.
Креативність та інноваційність	Здатність генерувати нові ідеї та впроваджувати їх у роботу стає ключовою для успіху.
Міжкультурна компетентність	У глобалізованому світі все важливіше вміння працювати в міжнародних командах і розуміти різні культури.
Наслідки для суспільства	
Зміна соціальних ролей	Автоматизація може призвести до зміни розуміння роботи та її місця в житті людини.
Нерівність	Не всі мають рівні можливості для отримання нових знань і навичок, що може посилити соціальну нерівність.
Етичні питання	Розвиток штучного інтелекту та робототехніки ставить перед суспільством ряд етичних питань, пов'язаних з відповідальністю, приватністю та безпекою.

Штучний інтелект, за прогнозами МВФ, зіштовхне світовий ринок праці з викликами безпрецедентного масштабу. Очікується, що штучний інтелект вплине на понад 60% робочих місць у розвинених країнах та 40% - глобально. Цей вплив буде мати як позитивні, так і негативні наслідки. З одного боку, штучний інтелект може автоматизувати рутинні завдання, підвищуючи продуктивність і ефективність. З іншого боку, він може

призвести до заміщення частини робочих місць, що вимагає від працівників постійного навчання та адаптації до нових умов.

Штучний інтелект поступово стає невід'ємною частиною нашого життя, а його вплив на ринок праці є одним із найактуальніших питань сучасності. Хоча існують побоювання щодо заміщення людської праці машинами, переваги штучний інтелект для ринку праці є значними.

Штучний інтелект дозволяє автоматизувати рутинні та монотонні завдання, які раніше виконували люди. Це звільняє працівників від рутинної роботи та дає їм можливість зосередитися на більш творчих та інтелектуальних завданнях, що підвищує їхню продуктивність та задоволеність від роботи. Наприклад, чат-боти можуть обробляти велику кількість запитів клієнтів, звільняючи співробітників служби підтримки для вирішення більш складних питань.

Штучний інтелект може значно покращити точність та ефективність багатьох процесів. Алгоритми машинного навчання здатні аналізувати великі обсяги даних і виявляти закономірності, які недоступні для людського ока. Це особливо корисно в таких галузях, як медицина, фінанси та виробництво. Наприклад, штучний інтелект може допомогти лікарям поставити більш точні діагнози, а фінансовим аналітикам – прогнозувати ринкові тенденції.

Штучний інтелект створює нові робочі місця. Розробка, впровадження та обслуговування систем штучного інтелекту вимагають висококваліфікованих фахівців. Таким чином, штучний інтелект не тільки замінює деякі робочі місця, але й створює нові, які потребують більш високого рівня кваліфікації. Це стимулює розвиток освіти та підвищення кваліфікації працівників.

Штучний інтелект може допомогти вирішити деякі соціальні проблеми. Наприклад, його можна використовувати для оптимізації логістичних процесів, що знижує витрати на транспортування та робить товари більш доступними. Крім того, він може допомогти в боротьбі зі злочинністю, аналізуючи великі обсяги даних для виявлення підозрілих активностей.

За результатами аналітичного дослідження фахівці Міжнародної організації праці рекомендують співтовариству для стабілізації ситуації на світовому ринку праці запровадити такі заходи (рис. 3.1).

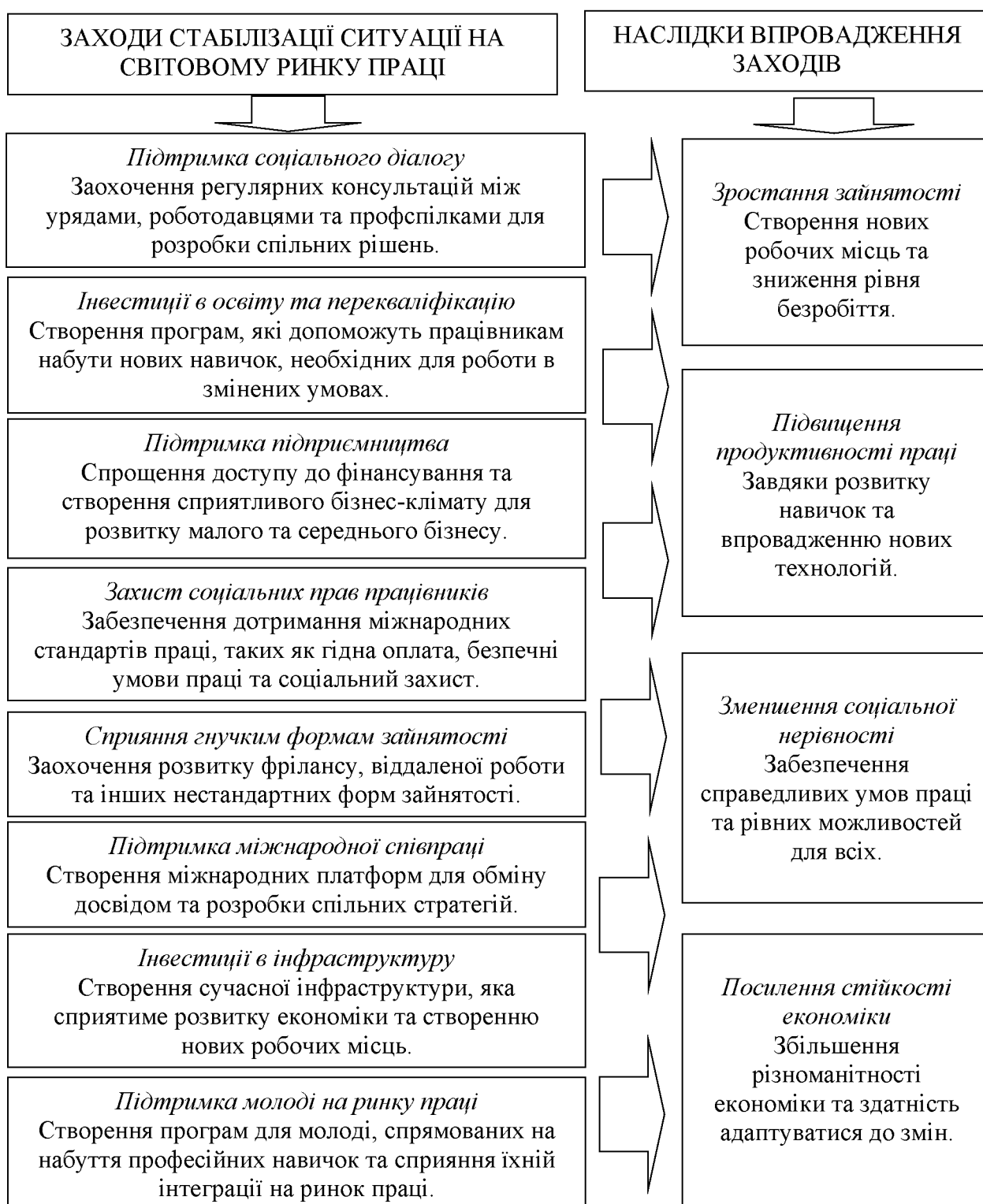


Рис. 3.1. Заходи та наслідки стабілізації ситуації на світовому ринку праці

Джерело: розробка автора

Світовий ринок праці знаходиться в постійному русі під впливом глобалізації, технологічного прогресу та демографічних змін. Для того, щоб успішно адаптуватися до цих змін, необхідно: інвестувати в освіту і підвищення кваліфікації, що дозволить працівникам отримати необхідні навички для роботи в нових умовах; підтримувати гнучкість на ринку праці; зміцнювати соціальну захищеність; співпрацювати на міжнародному рівні.

У країнах з доходами вище середнього протягом наступних двох років очікується незначне зростання зайнятості. Натомість у країнах з низьким рівнем доходу та доходом нижче середнього зростання кількість робочих місць залишатиметься значним. На відміну від 2023 р., коли зростання зайнятості жінок випереджало зростання зайнятості чоловіків, у 2024 р. очікується, що зростання зайнятості серед жінок буде нижчим, ніж серед чоловіків (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Прогноз зростання зайнятості, за статтю та дохідними групами у світі
2024-2025 рр., %**

Групи країн	Роки	
	2024	2025
Всього		
Світ	0,8	1,1
Країни з низькими доходами	3,2	3,3
Країни з доходом нижче середнього	1,2	2,0
Країни з доходом вище середнього	0,3	0,4
Країни з високим рівнем доходів	-0,2	0,1
Чоловіки		
Світ	1,1	1,3
Країни з низькими доходами	3,2	3,3
Країни з доходом нижче середнього	1,8	2,1
Країни з доходом вище середнього	0,4	0,4
Країни з високим рівнем доходів	0,0	0,2
Жінки		
Світ	0,3	0,9
Країни з низькими доходами	3,1	3,2
Країни з доходом нижче середнього	0,1	1,7
Країни з доходом вище середнього	0,2	0,3
Країни з високим рівнем доходів	-0,4	-0,0

Джерело: розраховано на основі [65, с. 26]

У 2024-2025 рр. очікується зниження рівня участі в усіх дохідних групах (за винятком країн з низьким рівнем доходу країн з низьким рівнем

доходу, де вони залишатимуться стабільними у 2024 р., але знизяться наступного року), а також для як для чоловіків, так і для жінок (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Прогноз рівня участі в робочій силі за дохідними групами у світі,
2024-2025 рр. %**

Групи країн	Роки	
	2024	2025
Всього		
Світ	60,5	60,4
Країни з низькими доходами	64,6	64,5
Країни з доходом нижче середнього	56,1	56,2
Країни з доходом вище середнього	64,1	63,8
Країни з високим рівнем доходів	60,9	60,8
Чоловіки		
Світ	72,9	72,9
Країни з низькими доходами	74,2	74,2
Країни з доходом нижче середнього	74,8	75,0
Країни з доходом вище середнього	73,0	72,7
Країни з високим рівнем доходів	68,0	67,9
Жінки		
Світ	48,2	48,0
Країни з низькими доходами	55,1	55,0
Країни з доходом нижче середнього	37,0	37,0
Країни з доходом вище середнього	55,4	55,1
Країни з високим рівнем доходів	54,0	53,9

Джерело: розраховано на основі [65, с. 27]

Очікуване падіння рівня участі є більш вираженим серед жінок, для яких між 2023 і 2025 рр. очікується падіння на 0,7 в.п. в глобальному масштабі порівняно з 0,1 відсотковим пунктом серед чоловіків.

Очікується помірне зростання безробіття. Прогнози показують, що рівень безробіття залишатиметься загалом стабільним протягом наступних двох років (табл. 3.5). Оскільки рівень участі населення в робочій силі знижується, а темпи зростання зайнятості сповільнюються, очікується, що глобальний рівень безробіття залишиться близьким до поточного, підвищившись з 5,1% у 2023 р. до 5,2% у 2024 р. і залишившись незмінним у 2025 р. Таке зростання насамперед пов'язане зі зростанням рівня безробіття в країнах з високим рівнем доходу (на 0,2 в.п. порівняно з рівнем 2023 р., що становитиме 4,7 % 2024 р.). Очікується, що помірне зростання безробіття непропорційно вплине на чоловіків. Рівень безробіття серед жінок

залишиться стабільним на рівні 5,3% протягом прогнозованого періоду, тоді як рівень безробіття серед чоловіків, як очікується, помірно зросте у 2024 р. (на 0,1 в.п.), а потім знизиться на таку ж величину у 2025 р.

Таблиця 3.5

Прогноз чисельності та рівня безробіття у світі за статтю дохідними групами у світі, 2024-2025 рр.

Групи країн	Стать	Рівень безробіття, %		Чисельність безробітних, млн., осіб	
		2024	2025	2024	2025
Світ	Жінки	5,3	5,3	78,5	79,4
	Чоловіки	5,1	5,0	112,3	113,3
	Всього	5,2	5,2	190,8	192,7
Країни низькими доходами	Жінки	5,7	5,6	6,9	7,0
	Чоловіки	5,7	5,6	9,2	9,3
	Всього	5,7	5,6	16,1	16,3
Країни доходом нижче середнього	Жінки	5,4	5,4	22,9	23,5
	Чоловіки	4,7	4,7	41,4	42,1
	Всього	4,9	4,9	64,4	65,5
Країни доходом вище середнього	Жінки	5,4	5,4	34,5	34,5
	Чоловіки	5,5	5,5	45,8	45,8
	Всього	5,5	5,5	80,3	80,4
Країни високим рівнем доходів	Жінки	4,9	5,0	14,1	14,4
	Чоловіки	4,5	4,5	15,9	16,1
	Всього	4,7	4,7	30,0	30,5

Джерело: розраховано на основі [65, с. 28]

За прогнозами, глобальне безробіття зросте у 2024 р. приблизно на 2 мільйони. Помірне зростання рівня безробіття призведе до збільшення глобального безробіття на 2 мільйони у 2024 р., збільшившись до 190,8 млн. з 188,6 млн. у 2023 р. Прогноз рівня безробіття у 2024 р. в цілому узгоджується між групами доходів, причому в кожній групі країн очікується зростання безробіття в кожній групі країн. Очікується, що це зростання буде найвищим (на 1 мільйон) у країнах з високим рівнем доходу.

Ефективне регулювання ринку праці з боку держави є ключовим фактором для забезпечення стабільного економічного розвитку, соціальної справедливості та високої якості життя громадян. Ось декілька напрямків, за якими держава може впливати на ринок праці:

1. Створення сприятливого бізнес-клімату. Держава має створювати умови, які стимулюватимуть підприємців до створення нових робочих місць.

2. Інвестиції в освіту і професійну підготовку. Держава повинна інвестувати в розвиток системи освіти, яка готуватиме фахівців, що відповідають потребам ринку.

3. Захист прав працівників. Держава повинна забезпечити дотримання трудового законодавства, захищати права працівників на гідну оплату праці, безпечні умови праці, відпустки та соціальні гарантії.

4. Підтримка зайнятості. У період економічної кризи держава має вживати заходів для підтримки зайнятості, таких як організація громадських робіт, надання допомоги по безробіттю, сприяння самозайнятості.

5. Регулювання міграції робочої сили. Для країн, які стикаються з проблемою дефіциту робочої сили, важливо розробити ефективну систему регулювання міграції, яка дозволить залучати необхідних фахівців.

6. Соціальне партнерство. Ефективне регулювання ринку праці неможливе без тісної взаємодії держави, роботодавців і профспілок.

7. Розвиток цифрової економіки. Сучасний світ все більше оцифровується, тому держава повинна сприяти розвитку цифрової економіки, підтримувати цифрові інновації та забезпечувати доступ до інтернету для всіх верств населення.

8. Гнучкий ринок праці. Держава повинна створювати умови для гнучкого ринку праці, який дозволить швидко адаптуватися до змін.

9. Підтримка малого і середнього бізнесу. Малі і середні підприємства є основним джерелом створення нових робочих місць. Держава повинна надавати їм підтримку у вигляді кредитів, грантів, консультацій.

10. Моніторинг і аналіз ринку праці. Для ефективного регулювання ринку праці держава повинна постійно моніторити ситуацію на ринку праці, аналізувати тенденції його розвитку і вносити необхідні корективи.

Реалізація цих напрямків дозволить державі створити більш справедливий, ефективний і динамічний ринок праці, який буде сприяти економічному зростанню та підвищенню добробуту громадян.

3.2. Шляхи підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів на міжнародному ринку праці

Дефіцит робочої сили виникає тоді, коли роботодавці не можуть заповнити вакансії через брак відповідних кандидатів. Це може статися через загальну нестачу працівників, невідповідність між необхідними навичками та профілями кандидатів, невідповідність між очікуваннями працівників та характеристиками наявних робочих місць або через поєднання цих факторів. Дефіцит робочої сили є ознакою розбалансованості ринку праці. Довгострокові дисбаланси зумовлені структурними факторами, такими як брак достатньо освічених працівників або старіння населення. Короткострокові дисбаланси, зумовлені циклічними факторами, можуть бути спричинені різким сплеском попиту на працівників або короткостроковими обмеженнями на пропозицію праці, наприклад, запровадженими заходами, пов'язаними з охороною здоров'я під час пандемії. Дисбаланс і дефіцит також можуть бути обмежені певною підгрупою секторів та професій. Те, як ринки праці пристосовуються до цих дисбалансів, визначає, чи можна і як швидко вони можуть бути вирішені.

Кількість вакансій – показник (незадоволеного) попиту на робочу силу – залишається високою після досягнення піку в 2022 р. в багатьох країнах з розвинутою економікою. Після пандемії багато розвинених економік зіткнулися зі стрімким зростанням незаповнених вакансій, навіть попри те, що ринки праці відновилися, а безробіття почало знижуватися. Роботодавці в багатьох країнах з високим рівнем доходу, а також у деяких країнах з доходом вище середнього, все ще стикаються з труднощами в задоволенні попиту на робочу силу. Дефіцит навичок і робочої сили не обмежується цими країнами з високим рівнем доходу. Багато країн Азії з різним рівнем розвитку вже певний час стикаються з нестачею кваліфікованої робочої сили. Зовнішня міграція до країн з вищим рівнем заробітної плати також сприяє гострому дефіциту в деяких частинах Східної Європи, значно затьмарюючи

перспективи економічного зростання та продуктивності. Дані опитування показують, що в усьому світі 77% роботодавців повідомляють про труднощі з наймом кандидатів з потрібним набором навичок, тоді як десять років тому ця частка становила лише 35%. Водночас пандемія ініціювала зміну норм роботи – у бік віддаленої та гібридної форм і змусила багатьох працівників замислитися над тим, чи варто погоджуватись на негідну зайнятості.

Дефіцит робочої сили може мати серйозні наслідки для всієї економіки постраждалих країн. Він не лише шкодить бізнесу, перешкоджаючи зростанню та використанню повного економічного потенціалу країни, але й знижує загальний дохід. Підвищуючи витрати на найм та оплату праці для бізнесу, дефіцит робочої сили може також сприяти зростанню споживчих цін і, таким чином, підвищувати вартість життя, що, як правило, непропорційно впливає на бідніші домогосподарства. У країнах з високим рівнем доходу вже певний час спостерігаються низькі темпи економічного зростання і помітне уповільнення зростання продуктивності праці.

Нестача необхідних працівників у ключових галузях створить вузькі місця у постачанні постраждалих економіках. Постійний дефіцит медичного персоналу, а також працівників у сфері транспорту, розміщення та харчування може погіршити доступ до послуг і якість наданих послуг та продуктів, що постачаються. Пандемія продемонструвала, наскільки сильно економіка залежить від цих категорій працівників. Наслідки варіюються від довгих годин очікування до більш серйозних проблем, наприклад, коли медичні потреби не можуть бути задоволені через брак персоналу. Дефіцит робочої сили в основних галузях, таких як охорона здоров'я, може також погіршити умови праці для перевантаженого персоналу. Нестача працівників у сільськогосподарських компаніях загрожує продовольчій безпеці та сприяє зростанню цін на продукти харчування. Нестача робітників у будівництві може ускладнити доступ до доступного житла та перешкоджати реалізації необхідних інфраструктурних проектів. Експортним компаніям важко залишатися конкурентоспроможними за якістю продукції, інноваційним

потенціалом та продуктивністю, коли ланцюги доданої вартості порушуються через дефіцит робочої сили.

Вторгнення росії в Україну негативно вплинуло на ринок праці країни, проте водночас відкрило нові можливості для інтеграції українських фахівців у світовий простір. Для того, щоб підвищити конкурентоспроможність українських трудових ресурсів на міжнародному ринку праці, необхідно вжити таких заходів (рис. 3.2).

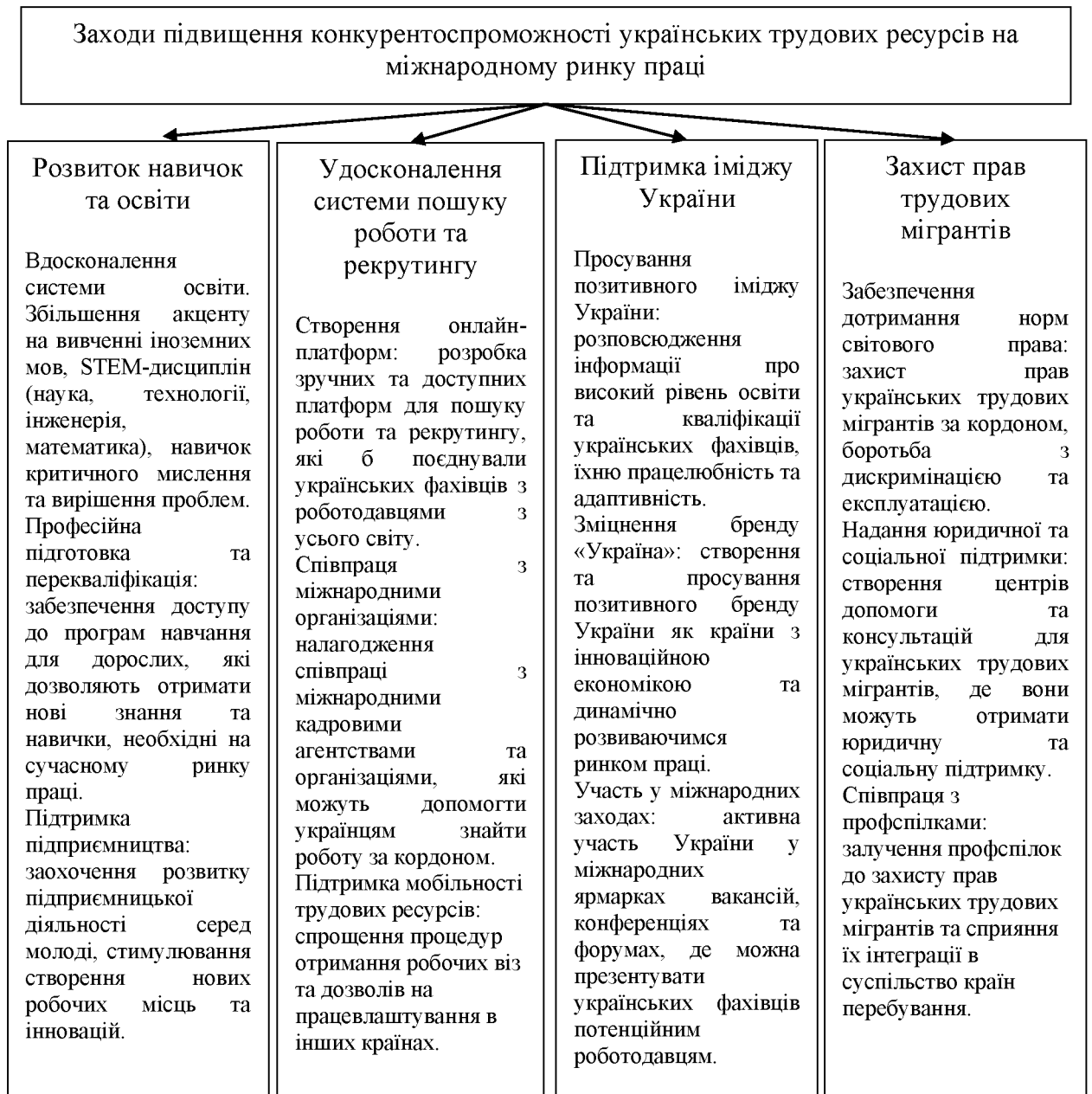


Рис. 3.2. Шляхи підвищення конкурентоспроможності українських трудових ресурсів на міжнародному ринку праці

Джерело: побудовано автором

Дослідження ринку праці показують, що світовий ринок праці складається з кількох приватних та автономних сегментів робочої сили, кожен з яких має свої власні закономірності руху. Це залежить від світового поділу праці та попиту на робочу силу з відповідною кваліфікацією. Сегментація світового ринку праці не дозволяє вважати робочу силу однорідною, проте робочі на цьому ринку мають специфічні риси і особливості, що відрізняють їх від робітників, що працюють тільки на національних ринках праці. Робочі на міжнародному ринку праці менш прив'язані до національних уподобань, більш мобільні та здатні швидко пристосовуватися до вимог роботодавців (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Сегментація світового ринку праці

Суб'єкти світового ринку праці	Роботодавці			
	ТНК	Середній і малий бізнес розвинених країн	Підприємці розвинених країн	Міжнародні організації
Наймані працівники				
Привілейовані працівники	+		+	
ІТ-шники	+			+
Спеціалісти середньої кваліфікації	+	+		+
Висококваліфіковані групи працівників Сінгапура, Гонконгу, Тайваню	+		+	
Вчені, науковці	+			+
Робоча сила з районів низького розвитку	+	+	+	
«Експортні» працівники країн Азії			+	
Нелегальні працівники		+	+	
Жіноча робоча сила (молоді незаміжні жінки)	+	+		
Екологічні біженці			+	
Робочі мігранти	+	+		

Джерело: складено на основі [56]

Найбільш популярні професії на таких ринках праці України залежать від різних факторів, як розвиток галузей економіки, попит на робочу силу в різних секторах ринку, тенденції тощо. Однак, деякі професії є популярними та затребуваними в усіх сферах діяльності. Програмісти та розробники програмного забезпечення – висока заробітна плата, швидкий розвиток сектору ІТ та потреба висококваліфікованих спеціалістів у цій галузі, що

забезпечує популярність цієї професії. Фахівці з продажів – є необхідними в будь-якій галузі діяльності. Фахівці зі зв'язків з громадськістю – відповідальні за формування позитивного іміджу компанії або бренду. Бухгалтери та фінансові аналітики – необхідні у кожній компанії. Вони забезпечують точність фінансової звітності та розробляють стратегії розвитку компанії. HR-маркетологи та менеджера – відповідають за відбір та найм нових співробітників, організацію навчання та розвиток персоналу, а також за збереження найкращих спеціалістів у компанії. Лікарі та медичні працівники – вимагають високу кваліфікацію (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Найбільш популярні професії на ринку праці України, 2023 р.

Категорія	професії	
кваліфіковані робітники інструментом	з	швачка, електрик з ремонту та обслуговування електроустаткування, слюсар-ремонтник, слюсар-сантехнік,
кваліфіковані робітники інструментом	з	електрогазоварник, пекар, слюсар-електрик з ремонту електроустаткування, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів
робітники обслуговування, експлуатації устаткування машин	з та	водій, тракторист, токарь, оператор заправних станцій, фрезерувальник
робітники обслуговування, експлуатації устаткування машин	з та	оператор верстатів, машиніст екскаватора, водій навантажувача, машиніст крана (кранівник)
професіонали		вчитель, фармацевт, інспектор (пенітенціарна служба), лікар загальної практики – сімейний лікар
професіонали		лікар-терапевт, економіст, інженер, психолог, інженер з охорони праці
працівники сфери торгівлі та послуг		продавець, кухар, продавець-консультант, охоронник
працівники сфери торгівлі та послуг		офіціант, соціальний робітник, перукар, молодша медична сестра
некваліфіковані працівники		робітник з комплексного прибирання будинків, підсобний робітник, прибиральник службових та виробничих приміщень
некваліфіковані працівники		двірник, вантажник, укладальник-пакувальник, сторож, прибиральник територій
фахівці		бухгалтер, сестра медична, електрик дільниці, майстер виробничого навчання, електромеханік
фахівці		вихователь, асистент фармацевта, асистент вчителя, механік

Джерело: складено на основі [55]

Найбільша кількість вакансій за категоріями працевлаштування у 2023 р. була у сфері обслуговування – 13317 місць, робочі спеціальності – 12782, продажі, роздрібна торгівля – близько 9 тис. місць (рис. 3.3).



Рис. 3.3. Найпопулярніші категорії працевлаштування в Україні у 2023 р.

Джерело: побудовано на основі [66]

Найбільша кількість вакансій за посадами в Україні у 2023 р. була менеджерів в шоу-рум – 7243 місця, продавці-консультанти – 6831 місць, менеджери та агенти з продажу – близько 5 тис. місць (рис. 3.4).



Рис. 3.4. Найпопулярніші посади працевлаштування в Україні у 2023 р.

Джерело: побудовано на основі [66]

Дослідження показують, що країни, які хочуть привабити мігрантів, спрямовані на притягнення висококваліфікованих фахівців, визначають їх як окрему категорію та надають полегшення щодо отримання необхідних документів для роботи у країні. Хоча кожна з цих систем має свої особливості, вони мають спільний підхід щодо відбору кандидатів, які потрібні для економіки країни. Основним критерієм є здібності та компетенції відповідного фахівця в їхній галузі (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Принципи успішної селективної міграційної політики щодо висококваліфікованих кадрів

Країна еміграції	Країна імміграції
<i>Що потрібно зробити</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Заохочення перебування і повернення - Розвиток зв'язків між співвітчизниками за кордоном; розвиток мережі діаспор - Сприяння при короткостроковому переселенні фахівців - Досягнення швидкого зростання і диверсифікації економіки - Цілеспрямовані інвестиції в людський капітал, що компенсують існуючі втрати - Визнання подвійного громадянства та діяльності діаспор - Більший акцент на науково-дослідній діяльності та створенні наукових центрів за підтримки приймаючих країн - Заохочення повернення капіталів - Доступність інформації про відкриті можливості в своїй країні 	<ul style="list-style-type: none"> - Спрощений візовий режим для висококваліфікованих кадрів - Розвиток зв'язків з батьківщиною мігрантів і можливість країн розвивати діаспори своїх співвітчизників на території приймаючої країни - Зменшення плати за навчання для студентів із країн – основних джерел висококваліфікованих працівників - Дотримання етичних норм найму персоналу і регулювання діяльності кадрових агентств - Дотримання зобов'язань, взятих у рамках ГАТС - Стимулювання тимчасового переселення висококваліфікованого персоналу - Забезпечення технічної допомоги у сфері освіти та навчальної практики - Підтримка розвитку діаспор - Визнання співвітчизниками вкладу висококваліфікованих мігрантів у розвиток приймаючої країни
<i>Що не потрібно робити</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Надмірний адміністративний контроль - Обмеження демократії та прав людини - Високе оподаткування для громадян, які повертаються 	<ul style="list-style-type: none"> - Обмежувальна візова практика, що перешкоджає припливу інтелекту - Розтрата інтелектуальних ресурсів у монопольній діяльності професійних асоціацій - Масові рекрутингові компанії в країнах групи ризику

Джерело: складено автором

Зростає важливість визначення ефективних способів залучення необхідних працівників як основи сталого економічного зростання на рівні компаній, оскільки конкурентоспроможність трудових ресурсів та їх продуктивність праці є основою конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. На мікрорівні важливо розглядати такі напрями трудового забезпечення:

- необхідно прогнозувати потреби в робочій силі шляхом аналізу складу наявної робочої сили і оцінки її відповідності потребам діяльності і цілям розвитку підприємства, і в разі необхідності, здійснити кадрові зміни;

- гнучкість у пошуку необхідних спеціалістів може бути досягнута шляхом використання можливостей глобалізованої економіки, яка дозволяє закривати вакансії, створюючи робочі місця там, де вже є наявні необхідні фахівці, включаючи інші країни, замість переселення цих фахівців. Така гнучкість дозволяє ефективніше забезпечувати потреби підприємства у робочій силі;

- перегляд корпоративної культури компаній: регулярне оновлення правил та норм, щоб підвищити мотивацію працівників та підвищити гнучкість управління (включаючи зворотний зв'язок та командну роботу), а також заохочення внеску тих, хто сприяє розвитку компанії;

- стратегічний підхід до навчання співробітників: визначення категорій працівників, які потребують нових знань, щоб компанія могла запобігати потребі у нових працівниках заздалегідь.

Висновки до розділу 3

1. За прогнозами, у країнах з доходами вище середнього протягом 2024-2025 рр. очікується незначне зростання зайнятості. Натомість у країнах з низьким рівнем доходу та нижче середнього зростання кількість робочих місць залишатиметься значним. На відміну від 2023 р., коли зростання зайнятості жінок випереджало зростання зайнятості чоловіків, у 2024 р. очікується, що зростання зайнятості серед жінок буде нижчим, ніж серед чоловіків. У 2024-2025 рр. очікується зниження рівня участі в усіх дохідних групах як для чоловіків, так і для жінок. Падіння рівня участі є більш вираженим серед жінок, для яких у 2025 р. проти 2023 р. очікується падіння на 0,7 в.п. в глобальному масштабі порівняно з 0,1 в.п. серед чоловіків.

2. Прогнози показують, що рівень безробіття залишатиметься загалом стабільним протягом наступних двох років. Оскільки рівень участі населення в робочій силі знижується, а темпи зростання зайнятості сповільнюються, очікується, що глобальний рівень безробіття залишиться близьким до поточного, підвищившись з 5,1% у 2023 р. до 5,2% у 2024 р. і залишившись незмінним у 2025 р. Очікується, що помірне зростання безробіття непропорційно вплине на чоловіків. Рівень безробіття серед жінок залишиться стабільним на рівні 5,3% протягом прогнозованого періоду, тоді як рівень безробіття серед чоловіків помірно зросте у 2024 р. (на 0,1 в.п.), а потім знизиться на таку ж величину у 2025 р.

3. За прогнозами, глобальне безробіття зросте у 2024 р. приблизно на 2 мільйони. Помірне зростання рівня безробіття призведе до збільшення глобального безробіття на 2 мільйони у 2024 р., збільшившись до 190,8 млн. з 188,6 млн. у 2023 р. Прогноз рівня безробіття у 2024 р. в цілому узгоджується між групами доходів, причому в кожній групі країн очікується зростання безробіття в кожній групі країн. Очікується, що це зростання буде найвищим (на 1 мільйон) у країнах з високим рівнем доходу.

4. Світовий ринок праці сьогодні стикається з низкою викликів, для зростання його ефективності та стійкості, необхідно вжити заходів:

– Інвестиції в освіту та перенавчання: необхідно забезпечити доступність якісної освіти всіх, незалежно від соціального статусу чи географічного розташування; створити програми перенавчання, які допоможуть працівникам адаптуватися до нових технологій та вимог ринку праці; розвивати навички XXI століття.

– Підтримка малого та середнього бізнесу: спрощення регуляторних процедур через зменшення бюрократії та створення сприятливого середовища для розвитку малого та середнього бізнесу; доступ до фінансування шляхом забезпечення доступних кредитів та інвестицій для підприємців; підтримка інновацій завдяки стимулюванню розвитку інновацій та нових технологій.

– Справедлива оплата праці та соціальний захист: встановлення гідної мінімальної заробітної плати, яка дозволяє задовольнити базові потреби; розширення соціальних програм для захисту працівників у випадку втрати роботи, хвороби або старості; забезпечення рівних можливостей на ринку праці для всіх, незалежно від статі, раси, віку, релігії чи інших ознак.

– Глобальна співпраця: розробка та впровадження міжнародних стандартів праці, які забезпечуватимуть гідні умови праці для всіх; співпраця урядів різних країн для координації політики на ринку праці та боротьби з нелегальною міграцією; залучення бізнесу до розробки та реалізації програм з покращення умов праці та соціальної відповідальності.

– Екологічна стійкість: створення нових робочих місць у сфері «зеленої» економіки та енергетики; перехід до низьковуглецевої економіки через заохочення бізнесу до впровадження екологічно чистих технологій.

– Цифрова трансформація ринку праці: забезпечення доступу до навчання цифровим навичкам для всіх верств населення; введення чітких правил для роботи онлайн-платформ та захисту прав працівників; зменшення цифрового розриву між країнами та регіонами.

ВИСНОВКИ

На основі проведених досліджень щодо функціонування світового ринку праці зроблені наступні висновки:

1. Світовий ринок праці в 2023 р. продемонстрував неоднозначну картину. З одного боку, загальний рівень безробіття знизився на 0,2 в.п. до 5,1%, що свідчить про загальну тенденцію до покращення ситуації на ринку праці. З іншого боку, ця тенденція не є універсальною. В країнах з низьким рівнем доходу спостерігається зростання безробіття, а в країнах з високим доходом ситуація залишається стабільною. Тільки країни зі середнім рівнем доходу змогли досягти значного зниження рівня безробіття порівняно з попередніми роками.

2. Глобальний дефіцит робочих місць, хоча й зменшився з піку пандемії, залишається актуальною проблемою. У 2023 р. він склав 434,8 мільйона, що на 5,6 мільйона менше, ніж роком раніше. Незважаючи на це, цей показник все ще перевищує рівень 2019 року. Жінки продовжують стикатися з більшим дефіцитом робочих місць, ніж чоловіки, що підтверджується коефіцієнтом розриву робочих місць.

3. Глобальне зростання зайнятості суттєво сповільнилося через геополітичні конфлікти, високу інфляцію та посилення монетарної політики. Сповільнення темпів зростання зайнятості в 2023 р. мало негативні наслідки для світової економіки. Збільшення кількості безробітних та зниження реальної заробітної плати погіршили соціально-економічну ситуацію в багатьох країнах. У порівнянні з 2022 р., коли зростання зайнятості становило 2,3%, у 2023 р. цей показник різко знизився до 1%.

4. На глобальному рівні зайнятість зросла на 2,2% у 2023 р. порівняно з 2,8% попереднього року. Уповільнення темпів зростання зайнятості було особливо помітним у країнах з доходами вище середнього та високими доходами. Хоча загальне зростання зайнятості сповільнилося у 2023 р., темпи зростання зайнятості жінок перевищили або зрівнялися з темпами зростання

зайнятості чоловіків у всіх дохідних групах. Незважаючи на уповільнення темпів зростання кількості робочих місць, особливо в країнах з високим рівнем доходу, дисбаланс на ринку праці та в навичках зберігся в кількох країнах і секторах.

5. У всіх групах країн за рівнем доходу дефіцит робочих місць для жінок вищий, ніж для чоловіків, але гендерні відмінності найбільш виражені в країнах з низьким рівнем доходу та доходом нижче середнього, де дефіцит робочих місць для жінок перевищує дефіцит робочих місць для чоловіків майже на 7 відсоткових пунктів. У країнах з доходами вище середнього та високими доходами у 2023 р. показник розриву між робочими місцями для жінок був вищим, ніж для чоловіків, на 3,0 та 2,3 відсоткових пункти відповідно. Зростання зайнятості залишалося позитивним в усіх дохідних групах, незважаючи на несприятливі економічні умови.

6. У 2023 р. зниження рівня безробіття стало наслідком того, що зайнятість зростала швидше, ніж участь на ринку праці. За даними МОП, у 2022 р. рівень безробіття у світі значно знизився. Він знизився до 5,8% з 6,9% у 2020 р. Зазначається, що світова економіка лише почала оговтуватися від потрясінь, викликаних пандемією COVID-19. Прогнозується, що глобальне безробіття трохи зросте в 2023 р. і 2024 р. хоча рівень безробіття залишиться на рівні 5,8%, кількість людей без роботи зросте до 211 мільйонів

7. Загальна тенденція до підвищення рівня безробіття серед молоді спостерігається в усіх групах країн з різним рівнем доходу. У 2023 р. найвищий рівень безробіття серед молоді – 15,5% – спостерігався в країнах з доходами вище середнього. Рівень неформальної зайнятості знову починає знижуватися, але залишається високим. Геополітична нестабільність, інфляція та посилення монетарної політики створять значні перешкоди для зростання зайнятості на світовому ринку праці. Дефіцит кваліфікованих фахівців в галузях з високими технологіями загостриться, а зростання неформальної зайнятості в країнах, що розвиваються, посилить соціальну нерівність.

На основі проведених досліджень обґрунтовані пропозиції:

1. За прогнозами, у країнах з доходами вище середнього протягом 2024-2025 рр. очікується незначне зростання зайнятості. Натомість у країнах з низьким рівнем доходу та нижче середнього зростання кількість робочих місць залишатиметься значним. На відміну від 2023 р., коли зростання зайнятості жінок випереджало зростання зайнятості чоловіків, у 2024 р. очікується, що зростання зайнятості серед жінок буде нижчим, ніж серед чоловіків. У 2024-2025 рр. очікується зниження рівня участі в усіх дохідних групах як для чоловіків, так і для жінок. Падіння рівня участі є більш вираженим серед жінок, для яких у 2025 р. проти 2023 р. очікується падіння на 0,7 в.п. в глобальному масштабі порівняно з 0,1 в.п. серед чоловіків.

2. Прогнози показують, що рівень безробіття залишатиметься загалом стабільним протягом наступних двох років. Оскільки рівень участі населення в робочій силі знижується, а темпи зростання зайнятості сповільнюються, очікується, що глобальний рівень безробіття залишиться близьким до поточного, підвищившись з 5,1% у 2023 р. до 5,2% у 2024 р. і залишившись незмінним у 2025 р. Очікується, що помірне зростання безробіття непропорційно вплине на чоловіків. Рівень безробіття серед жінок залишиться стабільним на рівні 5,3% протягом прогнозованого періоду, тоді як рівень безробіття серед чоловіків помірно зросте у 2024 р. (на 0,1 в.п.), а потім знизиться на таку ж величину у 2025 р.

3. За прогнозами, глобальне безробіття зросте у 2024 р. приблизно на 2 мільйони. Помірне зростання рівня безробіття призведе до збільшення глобального безробіття на 2 мільйони у 2024 р., збільшившись до 190,8 млн. з 188,6 млн. у 2023 р. Прогноз рівня безробіття у 2024 р. в цілому узгоджується між групами доходів, причому в кожній групі країн очікується зростання безробіття в кожній групі країн. Очікується, що це зростання буде найвищим (на 1 мільйон) у країнах з високим рівнем доходу.

4. Світовий ринок праці сьогодні стикається з низкою викликів, для зростання його ефективності та стійкості, необхідно вжити заходів:

– Інвестиції в освіту та перенавчання: необхідно забезпечити доступність якісної освіти всіх, незалежно від соціального статусу чи географічного розташування; створити програми перенавчання, які допоможуть працівникам адаптуватися до нових технологій та вимог ринку праці; розвивати навички XXI століття.

– Підтримка малого та середнього бізнесу: спрощення регуляторних процедур через зменшення бюрократії та створення сприятливого середовища для розвитку малого та середнього бізнесу; доступ до фінансування шляхом забезпечення доступних кредитів та інвестицій для підприємців; підтримка інновацій завдяки стимулюванню розвитку інновацій та нових технологій.

– Справедлива оплата праці та соціальний захист: встановлення гідної мінімальної заробітної плати, яка дозволяє задовольнити базові потреби; розширення соціальних програм для захисту працівників у випадку втрати роботи, хвороби або старості; забезпечення рівних можливостей на ринку праці для всіх, незалежно від статі, раси, віку, релігії чи інших ознак.

– Глобальна співпраця: розробка та впровадження міжнародних стандартів праці, які забезпечуватимуть гідні умови праці для всіх; співпраця урядів різних країн для координації політики на ринку праці та боротьби з нелегальною міграцією; залучення бізнесу до розробки та реалізації програм з покращення умов праці та соціальної відповідальності.

– Екологічна стійкість: створення нових робочих місць у сфері «зеленої» економіки та енергетики; перехід до низьковуглецевої економіки через заохочення бізнесу до впровадження екологічно чистих технологій.

– Цифрова трансформація ринку праці: забезпечення доступу до навчання цифровим навичкам для всіх верств населення; введення чітких правил для роботи онлайн-платформ та захисту прав працівників; зменшення цифрового розриву між країнами та регіонами.