

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

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ О. П. Степанов
« _____ » _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

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

Тема: «Особливості трансформації глобального ринку праці»

Виконавець: Виноградова Аліна Владиславівна, група
МЕВ-401

(підпис виконавця)

Керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри міжнародних
економічних відносин і бізнесу ФМВ НАУ
Панікар Герман Юрійович

(підпис керівника)

Нормоконтролер: Прокоп'єва Аліна Анатоліївна

(підпис нормоконтролера)

Київ – 2021

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет міжнародних відносин
Кафедра міжнародних економічних відносин і бізнесу
спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»
освітньо-професійна програма «Міжнародний бізнес»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____ Степанов О.П.
«__» _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Виноградової Аліни Владиславівни

1. Тема роботи «Особливості трансформації глобального ринку праці» затверджена наказом ректора від «29» березня 2019 р. №600/ст.
2. Термін виконання роботи: з 03 травня 2021 року по 20 червня 2021 року.
3. Вихідні дані до роботи: статистичні матеріали Державної служби статистики України, матеріали й аналітичні звіти міжнародних організацій: статистичної організації Європейської Комісії, Міжнародної організації праці, Міжнародного банку реконструкції та розвитку (МБРР), Світової організації торгівлі (СОТ), Світового банку (СБ).
4. Зміст пояснювальної записки: теоретичні засади ринку праці, трансформація глобального ринку праці в сучасній світовій системі людських ресурсів, особливості розвитку ринку праці в Україні.
5. Перелік обов'язкового ілюстративного матеріалу: у роботі розміщено 5 таблиць, 7 рисунків.
6. Презентація основних результатів кваліфікаційної роботи в електронному вигляді. Розроблена презентація в Microsoft Office Power Point, складає 18 слайдів.
7. Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Вивчити літературні джерела з предмету дослідження та написати заяву про затвердження теми кваліфікаційної роботи	29.03.2021	Виконано
2.	Затвердити план дослідження та отримати завдання до виконання кваліфікаційної роботи	29.04.2020	Виконано
3.	Розкрити теоретичні засади ринку праці	03.05.2021 – 10.05.2021	Виконано
4.	Оцінити трансформацію глобального ринку праці в сучасній світовій системі людських ресурсів	11.05.2021 – 17.05.2021	Виконано
5.	Визначити та обґрунтувати особливості розвитку ринку праці в Україні	18.05.2021 – 24.05.2021	Виконано
6.	Написати реферат, вступ, висновки та оформити список використаних джерел і додатки	25.05.2021 – 27.05.2021	Виконано
7.	Оформити кваліфікаційну роботу	28.05.2021	Виконано
8.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	07.06.2021	Виконано
9.	Передати кваліфікаційну роботу рецензенту для рецензування (за 10 днів до захисту)	04.06.2021	Виконано
10.	Передати кваліфікаційну роботу науковому керівникові для написання відгуку (за 7 днів до захисту)	07.06.2021	Виконано

8. Дата видачі завдання: «20» квітня 2021р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____
(підпис керівника)

Панікар Г.Ю.
(П.І.Б)

Завдання прийняв до виконання _____
(підпис випускника)

Виноградова А.В.
(П.І.Б)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Особливості трансформації глобального ринку праці»: 97 сторінок, 5 таблиць, 7 рисунків, 53 літературних джерел.

Перелік ключових слів (словосполучень): РИНОК ПРАЦІ, ТРУДОВИ РЕСУРСИ, РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ, ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВАСТЬ, ЧИННИКИ ТРАНСФОРМАЦІЇ, ВПЛИВ COVID-19 НА РИНОК ПРАЦІ, АНТИКРИЗОВА ПОЛІТИКА В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ.

Об'єкт дослідження: процес трансформації глобального ринку праці в умовах пандемії COVID-19.

Предмет дослідження: теоретичні, методологічні та прикладні засади дослідження особливостей механізмів трансформації глобального ринку праці.

Мета кваліфікаційної роботи: дослідження особливостей трансформації світового ринку праці в сучасних умовах діджиталізації та умовах пандемії COVID-19.

Методи дослідження: загальні методи (аналіз, синтез, індукція, дедукція, класифікація), теоретичні методи (системний аналіз), економіко-статистичні, графічні та інші.

Отримані результати та їх новизна: полягає у поглибленні теоретико-методичних положень та аналізу науково-практичних рекомендацій щодо трансформації сучасного ринку праці.

Значущість виконаної роботи та висновки: подальше створення належних шляхів для досягнення балансу на вітчизняному та глобальному ринку праці в умовах пандемії COVID-19.

Рекомендації щодо використання результатів: матеріали кваліфікаційної роботи рекомендується використовувати для застосування при написанні статей та звітів щодо оцінки сучасного стану та особливостей трансформації глобального ринку праці.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РИНКУ ПРАЦІ.....	8
1.1.Сутність ринку праці та його класифікація.....	8
1.2.Механізм функціонування та регулювання ринку праці.....	14
1.3.Чинники трансформації соціально-трудової сфери та становлення нової моделі «Праця 4.0».....	21
РОЗДІЛ 2. ТРАНСФОРМАЦІЯ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ В СУЧАСНІЙ СВІТОВІЙ СИСТЕМІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ.....	32
2.1.Сучасний стан та тенденції розвитку глобального ринку праці.....	32
2.2.Вплив COVID-19 на ринок праці. Антикризові заходи в умовах пандемії.....	38
2.3.Сценарії розвитку сфери праці в умовах становлення Індустрії 4.0.....	47
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	63
3.1.Еволюційні аспекти розвитку ринку праці в Україні.....	63
3.2.Ринок праці України в умовах пандемії та особливості національної антикризової політики в соціально-трудовій сфері.	73
3.3.Формування моделі «Праця 4.0» в Україні.....	79
ВИСНОВКИ.....	85
СПИСОК БІБЛЮГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	90

ВСТУП

Актуальність теми дослідження Спрямована тенденція розвитку сучасної економіки до високих технологій, орієнтованих на економію ресурсів та праці, автоматизація праці та робочих процесів, широкого використання та застосування інформаційних технологій у соціально-трудовій діяльності, розвиток таких категорій, як Індустрія 4.0., Праця 4.0. та діджиталізація набирає оберти у сучасних реаліях. Роль людського ресурсу як виробничого фактора збільшується (індивідуалізація трудової діяльності), змінюється структура трудової діяльності, трудові процеси (значення та співвідношення інтелектуальної праці зростають). Ставлення до праці та ставлення до персоналу модифікується. Варто зазначити, що перетворення в соціально-трудових відносинах є результатом розвитку соціальної економіки, що визначає зміст та напрямки змін. Проблеми якості робочої сили, ставлення до робочого процесу, продуктивності, спотворення трудової поведінки призводять до складної трансформації як людини, так і компанії та суспільства.

Метою кваліфікаційної роботи є розробка теоретичної та методологічної бази, яка може розкрити взаємозв'язок між змінами у навколишніх світах (техніки, технології, установ тощо) та трансформацією праці та зайнятості у їх нерозривне ціле, та окреслити новий формат моделі праці та зайнятості, відповідно до сучасних умов XXI століття.

Відповідно до поставленої мети виділяють основні завдання:

- дослідити методологічні основи ринку праці
- розкрити особливості ринку праці та чинники трансформації під впливом пандемії
- провести аналіз сучасного стану та тенденцій розвитку глобального ринку праці;
- проаналізувати антикризові заходи в умовах пандемії;
- дослідити аспекти розвитку ринку праці в Україні;

- проаналізувати формування моделі «Праця 4.0» в Україні.

Об'єктом дослідження є процес трансформації глобального ринку праці.

Предметом дослідження є особливості трансформації ринку праці у період пандемії COVID-19.

Методологія дослідження. Теоретико-методологічною основою кваліфікаційної роботи є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з економічної теорії, економіки праці, менеджменту, управління персоналом. Для вирішення поставлених задач використано такі методи дослідження економічних явищ і процесів: теоретичного узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу, індукції і дедукції, метод структурно-логічного аналізу, метод системного аналізу.

Структура дипломної роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та списку бібліографічних посилань використаних джерел. В роботі розміщено 5 таблиць, 8 рисунків. Список бібліографічних посилань використаних джерел включає 53 найменування на семи сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Сутність ринку праці та його класифікація

Під ринком праці розуміють систему суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Це механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару, а й сферу виробництва, де найманий працівник працює. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави. У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею.

Серед незайнятих розрізняють такі групи працездатних людей:

- особи, що не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають вперше приступити до трудової діяльності; особи, які шукають зайняття після перерви в роботі);
- особи, котрі хоча і мають роботу, проте не задоволені нею і шукають друге місце основної або додаткової роботи;
- особи, які зайняті, проте явно ризикують утратити роботу і тому шукають друге місце роботи.

Елементами ринку праці виступають: товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили [2].

Почнемо з першого терміну - товару. Більшість дослідників вважає, що товаром на ринку праці виступає індивідуальна робоча сила.

- Індивідуальна робоча сила являє собою сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг.

Товар «робоча сила» - не однорідний за соціальними, економічними, демографічними, національними, етнічними, професійно-кваліфікаційними, майновими й іншими ознаками. Робоча сила - товар специфічний. Специфічність його полягає в тому, що він, з одного боку, є живим організмом, потребує соціального захисту при несприятливій кон'юнктурі ринку праці, диференційного і індивідуального підходу, а з іншого він є виробничим ресурсом. Специфічні риси товару «робоча сила» полягають:

- товар робоча сила є живим товаром, купівля якого має назву найму. Відповідно продана таким чином робоча сила називається найманою робочою силою;
- не відчужується від свого власника - найманого працівника в процесі купівлі продажу;
- передбачає продовження безперервних відносин роботодавця і найманого працівника з моменту, найму працівника до його звільнення;
- відіграє значну роль у створенні доходів суспільства;
- не підлягає зберіганню, як інший товар;
- не знищується під час використання, а навпаки, примножується й бере участь у створенні благ;
- не може бути абсолютно однаковим у різних індивідів
- капіталоемний товар для суспільства. Відтворення його включає затрати на фізичне відтворення, освітню, професійно-кваліфікаційну підготовку.

Наступним термінами є попит та пропозиція на робочу силу. Попит на робочу силу - це суспільна платоспроможна потреба в робочій силі. Він визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юнктурою ринків капіталу, товарів та послуг, ціною

робочої сили, а також правовими нормами, що регламентують її використання, та іншими умовами. Попит може бути індивідуальним і сукупним.

Сукупний попит на робочу силу - це ринковий попит з боку всіх фірм, організацій, представлених на ринку.

Індивідуальний попит на робочу силу - це попит окремого роботодавця (підприємця, фірми). Він залежить від попиту на продукцію фірми;

- стану виробництва, зокрема, особливостей технологічного процесу, розмірів і ефективності капіталу, який використовується, методів організації виробництва й праці тощо;
- якості праці, що визначається рівнем освіти, професійністю, продуктивністю працівника;
- фонду заробітної плати, який може роботодавець запропонувати для наймання певної кількості працівників.

Пропозиція робочої сили являє собою контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ.

На неї впливають: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон'юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо.

І останнім елементом ринку праці є ціна, яка має собою заробітну плату працівника. Ціноутворення на ринку праці має свої специфічні особливості. Заробітна плата найманого працівника повинна включати в себе не тільки ціну його праці, а й витрати на утримання непрацездатних членів його сім'ї. Нижньою межею коливання ціни робочої сили є вартість робочої сили. Навіть якщо вона спускається нижче цього рівня, то це тимчасове явище, не стійке у часі. Верхній рівень ціни робочої сили обмежується величиною знову створеної вартості. Він не може перевищувати останню, бо це призведе до банкрутства підприємства [2].

Функції ринку праці визначаються роллю праці в житті суспільства. З економічної точки зору праця - найважливіший виробничий ресурс. Відповідно до цього виділяють дві основні функції ринку праці:

Соціальна функція - полягає в забезпеченні нормального рівня доходів і добробуту людей, нормального рівня відтворення виробничих здібностей працівників.

Економічна функція - ринку праці полягає в раціональному залученні, розподілі, регулювання і використання праці.

По типам ринок праці розрізняють на зовнішній, або професійний, ринок праці і внутрішній ринок.

Зовнішній ринок охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Це відносини, що виникають з приводу наймання працівників відповідної професії, спеціальності, а отже, потребують жорсткої класифікації робіт і чіткого визначення їх змісту.

На зовнішньому ринку діють галузеві профспілки, які об'єднують працівників окремих галузей, а також профспілки, які об'єднують працівників за професіями. Зовнішній ринок характеризується значною плинністю кадрів, тобто він припускає можливість вільного переходу з одного місця роботи на інше.

Внутрішній ринок передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу. Це переміщення може відбуватися як по горизонталі, так і по вертикалі. По горизонталі - переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі - переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації. Розвиток внутрішнього ринку сприяє зниженню плинності кадрів, оскільки підприємство зацікавлене в збереженні працівників, які знають специфіку його виробництва.

Зовнішній і внутрішній ринки тісно пов'язані. У країнах з розвинутою економікою може переважати як один, так і інший ринок праці.

Форма ринку праці - структурна одиниця в системі, яка здійснюється як форма пристосування до структурної перебудови економіки.

Залежно від того, які склалися стосунки між найманими працівниками і роботодавцями, в який спосіб регулюються ці відносини, ринок праці може бути жорстким або гнучким.

До 70-х років ХХ ст. у країнах розвинутого капіталізму, для яких на той період характерними були економічне зростання, повна зайнятість, маловідчутна інфляція, функціонував жорсткий ринок праці. Йому було притаманне державне регулювання і великий вплив профспілок. Жорсткий ринок характеризувався гарантією і стабільністю зайнятості, що забезпечувалося політикою повної зайнятості та системою соціального страхування, регламентацією звільнення працівників, забезпеченням трудящих стабільними доходами через узаконення статусу профспілок та їхніх прав, розробленням систем оподаткування та допомоги, які гальмують процес поляризації доходів, стабільністю місця роботи, її безпеки.

Гнучкість ринку праці передбачає:

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

Люди визначають попит і пропозицію на робочу силу з точки зору як економічних, так і соціальних цінностей, що призводить до таких явищ, як низька заробітна плата гнучкість, постійна безробіття і небажані або нестандартні робочі місця. На рубежі двадцятого і двадцять першого століть ці явища посилюються через глобальне поділ праці, розвиток сервісної економіки, поширення нестандартних форми зайнятості та нестабільність трудових договорів.

Ринок праці включає купівлю-продаж робіт за участю співробітників як власників їх власна безкоштовна робоча сила і роботодавці як суверенні покупці праці. Інститути ринку праці визначити економічні мотивації людей, які хочуть розумно задовольнити свої потреби в умови конкурентоспроможності та потік роботи як ресурс. Баланс між попитом на робочу силу і його пропозиція є теоретичним поняттям, яке відноситься до ситуації, коли кількість робочих місць обмежена. дорівнює кількості бажаних працювати. Фактичні ринки праці завжди характеризується дисбалансом, пов'язаних з тривалістю навчання персоналу відповідної новій структурі попиту. Попит на робочу силу залежить від таких факторів, як економічна ситуація, ставлення роботодавців та економічна культура. Пропозиція робочої сили залежить, серед іншого, від народжуваності, середня тривалість життя в даному суспільстві, процеси навчання потребам праці ринок, мобільність робочої сили, політика балансу між роботою та особистим життям / сім'єю, очікування від роботи окремих осіб соціальні категорії (наприклад, проблема жіночої праці, робота дітей та юнацтва люди, літні працівники), соціальне прийняття інших видів діяльності і способи отримання доходу інші ніж для роботи (наприклад, ставлення до хворих або інвалідам, що вимагає терпимості, подяку за волонтерську роботу) [2].

1.2. Механізм функціонування та регулювання ринку праці

Функціонування ринку праці базується на тих же принципах, що і ринок споживчих товарів та послуг. Аналіз попиту та пропозиції - основний метод вивчення обох. Однак функціонування ринку праці має деякі особливості, пов'язані з характером та специфікою відтворення робочої сили, суть яких полягає в наступному:

1. нерозривність права власності на «товар - робота» від його власника;
2. відносно тривала взаємодія продавця (працівника) та покупця (роботодавця) порівняно з ринком споживчих товарів;
3. наявність великої кількості інституціональних структур особливого роду, що створює особливість відносин між суб'єктами ринку праці та необхідність більш детального регулювання різних аспектів їх діяльності;
4. високий ступінь індивідуалізації трудових договорів у поєднанні з різною професійною кваліфікацією робочої сили, різними технологіями та організацією праці;
5. оригінальність при обміні роботою порівняно з обміном речових товарів. Процес обміну робочою силою починається з товарообігу - право користуватися працездатністю переходить до покупця, продовжується у виробничій сфері у вигляді обміну функціонуючої робочої сили на номінальну заробітну плату і закінчується в сфері обігу життєвих благ (номінальна заробітна плата обмінюється на товари та послуги). Обмін матеріальними благами починається і закінчується у сфері його обігу.
6. зміст та умови праці, гарантії збереження роботи, перспективи кар'єрного росту та професійного зростання, психологічний клімат у колективі відіграють для працівника не менш важливу роль, як і грошові аспекти трудової угоди.

Для створення та функціонування робочої сили потрібні компоненти, що визначають її структуру та інфраструктуру [1]. Структура ринку праці складається з: 1) суб'єктів ринку праці; 2) правові норми, соціально-економічні

програми; 3) ринковий механізм. Інфраструктура ринку праці включає набір державних та недержавних установ з питань зайнятості, профорієнтації, підготовки, перепідготовки кадрів, а також мережу фондів та центрів зайнятості, кадрових та рекрутингових агентств. Основним елементом інфраструктури ринку праці є Федеральне служба з праці та зайнятості, до складу якого входять національні, регіональні та місцеві органи управління.

Основними складовими ринку праці та елементами механізму його функціонування є сукупна пропозиція праці, сукупний попит на робочу силу, витрати та ціни робочої сили, конкуренція та резерви праці.

Сукупна пропозиція охоплює всі категорії працездатного населення, яке шукає роботу, включаючи найману робочу силу з числа економічно активного населення. Сукупний попит є синонімом загальної потреби економіки у наборі робочої сили і визначається кількістю та структурою робочих місць, які існують в економіці та потребують заповнення. Ці складові в своїй єдності визначають ємність сукупного ринку праці.

У кожен момент часу більша частина сукупного попиту та пропозиції на працю задовольняється, що забезпечує функціонування суспільного виробництва. Менша частина сукупного ринку праці внаслідок природного та механічного руху робочої сили та робочих (вибуття людей працездатного віку і вступу в працездатний вік, звільнень і переходів на нове місце роботи, вибуття старих і введення нових робочих місць виявляється вільною і потребує з'єднанні пропозиції і попиту). Ця частина сукупного ринку праці формує поточний ринок праці, ємність якого визначається кількістю вакансій та кількістю людей, зайнятих пошуком роботи.

Поточний ринок праці - це багатогалузева структура, що складається з двох взаємопов'язаних частин - відкритого та прихованого ринків праці, які відрізняються способами та формами накопичення резервів робочої сили, характером впливу на виробництво та зайнятість і поведінку їх учасників.

Відкритий ринок праці - це все економічно активне населення, яке фактично шукає роботу та потребує професійного консультування, навчання

та перепідготовки, а також усі вакансії та учнівські місця у всіх галузях економіки.

Прихованою частиною ринку праці, яку часто називають «прихованим безробіттям», є люди, які офіційно зайняті в економіці, але які можуть бути звільнені в результаті скорочення виробництва або зміни його структури, не ставлячи під загрозу виробництво.

Ефектом ринкового механізму є регулювання попиту та пропозиції робочої сили. Ціна робочої сили в економічній теорії характеризує рівень заробітної плати, при якому попит на робочу силу дорівнює пропозиції. І кількість працівників професійної групи, яка буде працевлаштована [3].

До суб'єктів ринку праці належать працівники та їх професійні об'єднання; роботодавці та їх асоціації; держава та її інститути (законодавча та виконавча гілки влади).

Працівники - це громадяни, які беруть участь у процесі суспільного виробництва на основі продажу своєї робочої сили власнику засобів виробництва або організатору виробництва. Роботодавці - це особи, які працюють самостійно та постійно наймають одну або декілька осіб. Держава як суб'єкт ринкових відносин виконує такі функції:

- соціально-економічна, пов'язана із забезпеченням повної зайнятості шляхом стимулювання створення робочих місць у всіх секторах економіки;
- законодавчі, пов'язані з розробкою основних правових норм і правил;
- регулятивні (регулювання ринку праці непрямыми методами; визначення прав, обов'язків суб'єктів ринку праці; розробка програм зайнятості, прийняття рішень щодо щорічних генеральних, регіональних та галузевих угод між суб'єктами ринку праці);
- захисна (захист прав суб'єктів ринку праці);
- рольова (державна виконує роль роботодавця та арбітра при вирішенні трудових спорів та конфліктів).

Другий компонент у структурі ринку праці - це правові норми та соціально-економічні програми, що регулюють відносини між учасниками ринку; виявити права та рівні можливості суб'єктів ринку, які забезпечують соціальне страхування на випадок втрати роботи, гарантуючи соціальну допомогу сім'ї безробітних.

Законодавчі та економічні програми складають основу для більш всебічного та цивілізованого функціонування третьої складової у структурі ринку праці - ринкового механізму, що відображає взаємозв'язок та взаємодію попиту та пропозиції на робочу силу. Механізм ринку праці включає сукупний попит на робочу силу, сукупну пропозицію робочої сили, ціну праці, конкуренцію та резерви робочої сили (безробіття).

Крива пропозиції робочої сили (S) вказує вгору (збільшується), оскільки працівники готові жертвувати вільним часом і більше працювати, коли заробітна плата зростає. Ця залежність виражає дію Закону пропозиції праці [1].

Крива попиту (D) вказує вниз, оскільки збільшення виробничих витрат (збільшення витрат на оплату праці - w) збільшує витрати на вартість продукції, створену додатковими трудовими витратами, і зменшує прибуток. Така ситуація не вигідна для роботодавців та зменшує кількість працівників. Ця зворотна залежність виражає дію закону на попит на праця. Якщо ціна праці може влаштувати як роботодавця, так і продавця робочої сили, кажуть, що ринок праці знаходиться в рівновазі. Перетин кривих попиту та пропозиції показує, що існує лише одна ціна, за якої інтереси продавців та покупців збігаються - це рівноважна ціна праці w_0 , при ньому обсяг попиту дорівнює обсягу пропозиції робочої сили. За ціну w_0 роботодавці можуть заповнити всі робочі місця, і особи, які хочуть отримати роботу, знайдуть її. Однак рівноважна ціна праці не означає, що на ринку відсутні інші ціни на робочу силу. Якщо під впливом деяких факторів ціна робочої сили стане w_2 , то пропозиція робочої сили зросте до рівня S_2 , а попит зменшиться до величини D_2 . Серед працівників буде конкуренція за робоче місце. Виникло

перевищення пропозиції робочої сили над попитом, і конкуренція тисне вниз ціну праці, а роботодавці знижують її до рівня рівноваги (w_0). Якщо ціна робочої сили нижча за ціну рівноваги і дорівнює w_1 , то з'являється недолік робочої сили (попит дорівнює D_1 , а пропозиція S_1). Попит змушує роботодавців підвищувати ціну праці з метою залучення нових працівників, і врешті-решт ціна робочої сили знову зростає до рівня w_0 . Ціна праці стає домінуючою, загальною, що повинно враховуватися як роботодавцями, так і найманими працівниками. При такому рівні цін на робочу силу досягається повна зайнятість. Так працює механізм конкурентного ринку праці.

Криві попиту та пропозиції можуть суттєво відрізнитися залежно від виду праці, періоду господарської діяльності, країнами, регіонами. Щодо працівника, ціна праці визначається відповідно до вартості життя, необхідної для забезпечення нормального рівня добробуту.

Найважливішою частиною механізму ринку праці є конкуренція, яка полягає у наявності великої кількості незалежних покупців та продавців робочої сили та можливості для них вільного виходу та виходу з ринку.

Ключові концепції ринку праці виникли дуже давно, вивчалися в різні історичні періоди, розроблялись і знайшли своє відображення в різних теоріях. Класична теорія (А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. Сей, А. Маршалл, А. Пігу), яка досліджує ринок праці та механізми його функціонування, максимально використовує для аналізу ринку праці понятійний апарат інших ринків. Сюди входять продавці та покупці робочої сили, які формують національний ринок праці в усій країні. Беручи до уваги мобільність робочої сили, створюються регіональні ринки праці та на рівні компанії - локальні (внутрішньофірмові).

Інші погляди на попит і пропозицію робочої сили знайшли своє відображення в радикальних теоріях (Дж. М. Кейнс, А. В. Філіпс, М. Фрідман, П. Самуельсон, К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю). Вони мають набагато слабший взаємозв'язок між рівнем зарплати та зайнятістю, і попит на робочу силу визначається не тільки попитом на продукцію (як у класиків), але й внутрішньою

структуру компанії - кваліфікацію працівників, систему управління компанією, характер контролю за працею.

Основні відмінності між класичною та радикальною теоріями ринку праці полягають у тому, що радикальні теорії розглядають працю як особливий фактор виробництва, а не як один із багатьох; характер взаємодії сторін при регулюванні трудових відносин - багатосторонній, а не двосторонній; понятійний апарат ринку праці пов'язаний з економіко-трудою сферою і має не лише загальноекономічний характер; при визначенні попиту на робочу силу враховуються зовнішні та внутрішні фактори, а при визначенні обсягу пропозиції робочої сили - економічні та соціальні.

Окремо хочу зазначити, що ринок праці дедалі набуває глобальності завдяки діджиталізації бізнес-операцій, яка «розмиває» географічні кордони між країнами. Класичний механізм та механізм функціонування світового діджиталізованого ринку праці вирізняється тим, що проміжні стани відносин купівлі-продажу та поточні процеси відбуваються всередині глобальної цифрової екосистеми. У рамках концепції глобальної цифрової екосистеми він розглядається з акцентуванням на специфіку трирівневого (макро-, мета- та мега-) регулювання та наявність особливої інфраструктури (див. Рис. 1.1).

Для світового діджиталізованого ринку праці властиві такі особливості: зростання обсягів робіт, виконаних за рахунок використання цифрових технологій; збільшення кількості електронних бірж праці (посередників між працівниками та роботодавцями); зростання загальної кількості незалежних самозайнятих професіоналів-фрілансерів; поява нових форм праці на основі укладання контрактів на тимчасове працевлаштування (нульових трудових договорів / zero hours contract, парасолькових договорів / umbrella contract); поширення краудсорсингу (залучення «розумного натовпу»).

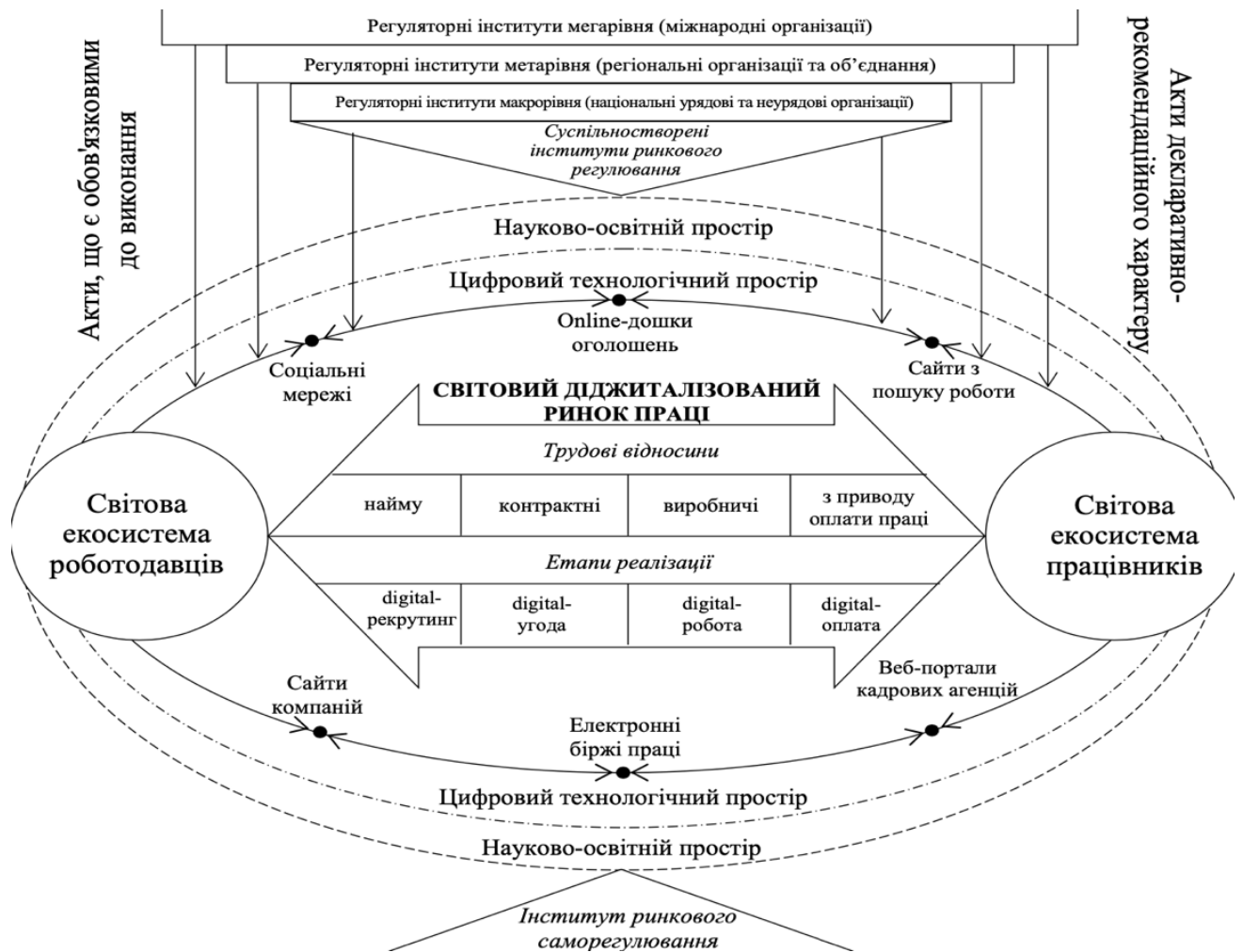


Рис 1.1. Механізм функціонування світового діджиталізованого ринку праці

Примітка: Побудовано автором за даними Туль С. І. Особливості праці в умовах віртуалізації економіки. Парадигмальні зрушення в економічній теорії XXI ст.: матеріали II міжнар. наук.-практ. конф., 15–16 жовтня 2015 р. Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2015. С. 407410.

Проведений аналіз показав, що діджиталізація, яка первинно є продуктом інтелектуальної діяльності людини, своєю чергою сприяє формуванню унікальних навичок у працівників нового покоління. Як наслідок - на світовому ринку праці відбувається зростання попиту на креативну працю економічно активного населення.

Проте вплив цифрових технологій на трансформацію робочих місць і появу нових професій є нерівномірним, зважаючи на те, що країнам властивий різний рівень економічного розвитку, наявні відмінності в структурі їх

господарських систем, істотно варіюють якість освіти населення та можливості адаптації працівників до змін, що відбуваються на сучасному ринку праці.

1.3. Чинники трансформації соціально-трудової сфери та становлення нової моделі «Праця 4.0».

Тенденція розвитку сучасної економіки спрямована на високі технології, спрямовані на ресурсозбереження та «економію» праці, автоматизацію праці і робочих процесів, широке використання і застосування інформаційних технологій в соціально-трудої сфері. Зростає роль людського фактора як фактора виробництва (індивідуалізація трудової діяльності), змінюється зміст і структура трудової діяльності, трудові процеси (зростають значення і співвідношення інтелектуальної праці). Змінюється ставлення до праці (трудова цінності) і відношення до персоналу (як ресурсу і активу компанії). Через об'єктивні причини коло суб'єктів (учасників) соціально-трудоих відносин розширюється (перехід від суб'єктів соціально-трудоих відносин до стейкхолдерів соціально-трудоих відносин), що зумовлює зростання регулювання (інституціоналізації) взаємодії із зацікавленими сторонами. Необхідність трансформаційних досліджень щодо взаємин між працею і капіталом виникає через новий інституційний простір та нові моральні цінності.

Проведені дослідження і моніторинг соціально-трудоих відносин в сучасних умовах показали величезну різноманітність, неоднорідність і непослідовність соціально-трудоих відносин на сучасному етапі. Триваючі трансформації ціннісних змін соціально-трудоих відносин не узгоджені з існуючими інститутами, внаслідок чого між ними виникають суперечності, це негативно впливає на мотивацію трудової діяльності та поведінку учасників соціально-трудоих відносин, що призводить до дисбалансу їх інтересів, що перешкоджає будь-яким організаційним змінам і в результаті знижується ефективність економічної системи.

Трансформація цінностей на інституціональному рівні в системі соціально-трудових відносин (Портер М.Е., Крамер М.Р.) [21] передбачає створення та модифікацію «корпоративних мереж цінностей», які розширюють сферу економічних і соціальних цінностей, які, також, сприяють посиленню негативного колективного впливу (протидії) і формування необхідної мотивації персоналу, створюючи баланс інтересів учасників на основі співпраці і взаємодії.

Всі напрямки трансформації соціально-трудової системи мають коеволюційну обумовленість взаємозалежності.

Особливості зміни соціально-трудової системи може визначатися причинами трансформації. На думку Еміля Дюркгейма, причиною трансформації є «розвиток спеціалізації праці (як диференціація людей і соціальних груп), тоді як спеціалізацію праці можна пояснити зростанням моральної і фізичної щільності населення» [22]. Одні вчені бачать причини трансформації соціально-трудових систем в знеціненні трудових цінностей, інші [2] говорять про акумуляцію відрази в трудових відносинах і проблемах у взаєминах між працівником і роботодавцем.

Акцент на процесі трансформації робочої сили і трансформація соціально-трудових відносин проведений в роботах Неходи Є.В. [23], де проведений порівняльний аналіз чотирьох параметрів трансформації праці і трансформації соціально-трудових відносин:

1. економічний,
2. технічний,
3. ціннісний
4. культурний.

Трансформація регулювання відносин «інституційного простору» у соціально-трудовій системі передбачає зміну:

- «Економічний параметр трансформації»: зміни в інституційних аспектах (правила, положення, механізми), що регулюють параметри трудової діяльності. Таким чином, зміни інституційних умов виробництва; система

економічної структури і структури зайнятості, власність на економічні ресурси в трудовій діяльності, зміни в структурному механізмі мережі створення вартості (від процесу праці до кінцевого продукту), зміни в механізмі за результатами праці (нові формальні і форми неформальної оплати праці, наприклад, електронні гроші)

- За «технічним параметром»: зміни інституційних аспектів, що визначають зміст трудової діяльності. Таким чином, автоматизація і технологічний детермінізм модифікують інституційні основи взаємодії в трудових процесах, змінюють систему нормативно-правового регулювання, інженерії, бізнес документів та інше.
- За «соціокультурним параметром» відбувається трансформація інституційних аспектів, що обумовлює інклюзивність і толерантність до соціальних, етнічних, конфесійних і культурних відмінностей у трудовій діяльності. Таким чином, в даний час в Україні та у світі більшість нормативних документів містять ці аспекти (інклюзивност та толерантност) як обов'язкову умову соціально-трудова відносин.

Трудові процеси в системі соціально-трудова відносин в процесі розвитку науково-технічного процесу трансформуються від домінування фізичної праці до розумової, що обумовлює функції спостереження, управління і обслуговування. При цьому трансформація за «економічним параметром» передбачає зміну продуктивності праці та зміни обсягів виробництва, зміну структури капіталу в трудових процесах і трансформацію виробничого циклу (скорочення термінів виробництва за рахунок автоматизації трудового процесу, підвищення якості праці).

В даний час відбуваються якісні зміни в системі соціально-трудова відносин, з'являється новий рівень відносин «суспільство - природа - людина». Цінності констатують сприйняття умов життя, трудової діяльності і моделі трудової поведінки.

Трансформація внутрішніх, а саме особистих, цінностей людини бере участь в трудових процесах, що пояснює модель мотиваційного поведінки в трудових процесах на основі змін професійних характеристик, рівня компетентності, знань, побудови нових мереж цінностей. Трансформація «простору цінностей» (мережі цінностей) включає зміни в організаційній культурі (корпоративній культурі), якій відповідає її власна мережа цінностей. Ціннісна орієнтація демонструє сприйняття умов життя, трудової діяльності і моделі поведінки.

Зміни у відносинах обумовлюють необхідність регулювання взаємодій в процесі обміну цінностями, формування нових правил, процедур і інститутів. На думку ряду вчених, згідно з даними їх досліджень, інститути можуть трансформуватися швидше, ніж цінності; для зміни цінностей необхідно як мінімум два покоління [23]. Отже, може виникнути ситуація, коли змінюються інститути, але не цінності, що не призводить до повної трансформації соціально-трудової системи і система залишається незбалансованою і неефективною.

Всі елементи соціально-трудової системи тісно пов'язані зі змінами і призводять до ланцюгової реакції і подальших перетворень. Таким чином, зміна рівня знань про людські ресурси призводить до появи нових технологій, що відповідно призводить до трансформації праці і трудового процесу, що супроводжується змінами рівня цін на ресурси (включаючи працю), модифікує систему цінностей та інституційний простір.

Огляд соціально-трудових відносин показує, що вони охоплюють широке коло соціально-економічних аспектів, процесів і зв'язків, в результаті включають різні типи трансформації соціально-трудових відносин.

За результатами трансформації, залежно від цілей, цілей та причин трансформацію системи соціально-трудових відносин можна відзначити наступні:

1. Виникнення (перехід) до абсолютно нової системи відносин, заснованої на інноваційних фундаментальних та концептуальних засадах, що передбачає побудову нової системи;
2. Формування нової конфігурації системи соціально-трудова відносин, включаючи можливу модернізацію старої системи соціально-трудова відносин;
3. Модифікація старої системи без переходу на нову систему соціально-трудова відносин, а тільки саме в частину системи;
4. Повернення до старої системи соціально-трудова відносин (невдачі та порушення в процесі трансформації);
5. Новий процес трансформації з'являється, поки поточний період трансформації не закінчений.

Варто зазначити, що одним із найскладніших аспектів проблем у період трансформації є наявність старих, тобто тих, хто трансформується, та нових форм відносин, інститутів та цінностей, які зумовлюють деякі суперечності, конфлікти та протистояння у системі соціально-трудова відносинах.

Одним з основних аспектів трансформації є час або період трансформації, що зумовлює деякі обмеження та наслідки процесу трансформації. Процес трансформації є перехідним станом системи соціально-трудова відносин, що відображає різкий перехід від однієї конфігурації системи соціально-трудова відносин до іншої. Динамічний аналіз реформацій та організаційних змін показав, що чим складніше аксіологічне поле є і чим вищий рівень інституціоналізації системи соціально-трудова відносин, тим довший період трансформації. Більше того, на тривалість періоду трансформації впливає рівень мотиваційного поля та обсяг мережі корпоративних цінностей.

Розглядаючи проблему трансформації системи соціально-трудова відносин, варто зазначити, що будь-яка система може мати кілька варіантів наслідків зовнішнього впливу: посилення впливу (при посиленні зворотного зв'язку), повільний вплив (при компенсаційному зворотньому зв'язку), що означає, що необхідно вивчити ланцюги зворотного зв'язку, прискорити

процеси трансформації в необхідному напрямку або дати можливість системі проводити саморегуляцію та досягти необхідного розвитку.

Одним із сучасних парадоксів є те, що соціально-трудова «ніша» нової цифрової економіки формується законами природи, а не моделями та інструментами, розробленими та запропонованими науковою спільнотою. В економічній літературі з цих питань зараз можна помітити неадекватні судження, прояв антиномії, зміщення акценту, еkleктизм та підміну понять, а також нерозуміння причин та наслідків або навіть їх плутанина. Через відсутність наукового вивчення та опрацювання природи та наслідків трансформаційних процесів, які пережили економіка та суспільство на рубежі двох тисячоліть, була сформована глобальна невідповідність. Це невідповідність технологічних, організаційних та інституційних явищ та процесів, які на практиці визначають формування нової економіки та постіндустріального суспільства, з ментальними схемами та моделями, сформованими у свідомості основної частки економічно активного населення. Більше того, населення керується цими моделями.

Складовою дослідження є концепт явищ, процесів та інституційних глобальних трансформацій, які докорінно змінюють формат, механізми функціонування соціально-трудової сфери в цілому та світу праці, результати яких публікуються у провідних вітчизняних та зарубіжних наукових ЗМІ [20]. Деякі з цих явищ висвітлено (див. Табл.1.1). Вони є основними причинами побудови нової платформи для соціально-економічного та соціально-трудового розвитку, а саме - демографічні зміни, новий формат глобалізації, технологічні інновації, організаційні фактори та глобальна ідеологія.

Вищезазначені мегапричини та мегатенденції трансформації соціально-трудової сфери є водночас головними факторами трансформації світу праці. Справді, нові демоекономічні реалії, новий формат глобалізації нової економіки, нова технологічна, мережева, цифрова та віртуальна реальність призводять до формування нової соціальної та трудової реальності, нової світової економіки, де життя та поведінка людини докорінно змінюються.

Демографічні, глобалізаційні та технологічні процеси, відомі як «Індустрія 4.0», кардинально змінюють світ праці, його інституцій, організаційні структури, параметри ринку праці та появу нової моделі праці та зайнятості, яку можна назвати «Праця 4.0» (див. Рис. 1.2).

Таблиця 1.1.

Мегапричини розбудови нової платформи соціально-економічного і соціально-трудового розвитку

Демократичні зміни	різновекторні та неоднозначні за наслідками тренди демографічного характеру у контексті соціально-економічного, соціально-трудового розвитку
Новий формат глобалізації	«друге та третє роз'єднання», втрата та/або ненабуття національною економікою конкурентних переваг
Технологічні інновації	інтенсивне впровадження технологій «Індустрії 4.0» та формування нової економіки, платформи «Праця 4.0», для яких характерними є інші, аніж домінуючі впритул до початку ХХІ ст. технології ресурси, пріоритети, мотивації, цінності та утвердження на тривалий період примату економічного над соціальним
Організаційні чинники	новий формат суспільної праці у глобальному вимірі, який у свою чергу є симбіозом новітньої глобалізації світової економіки, та нової економіки, що формується у межах національних держав
Глобальна ідеологія	домінування неолібералізму як теорії та ідеології сучасного глобального, кланового олігархічного капіталізму у світовому вимірі

Примітка: Складено автором за даними Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. [Електронний ресурс] . - Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>

Обґрунтовано стверджується, що «Праця 4.0» - це нова соціально-трудова реальність на початку ХХІ століття, яка формується під впливом низки сучасних реалій.

У теоретичній конструкції «Праця 4.0» постає насамперед як трудова парадигма, яка є іманентною новій економіці, мережево-цифровою та технологічною основою якої є «Індустрія 4.0». У той же час «Праця 4.0» розглядається як платформа та як інститут, що забезпечує використання

трудоу ресурсів за координатами, породженими Четвертою промисловою революцією.

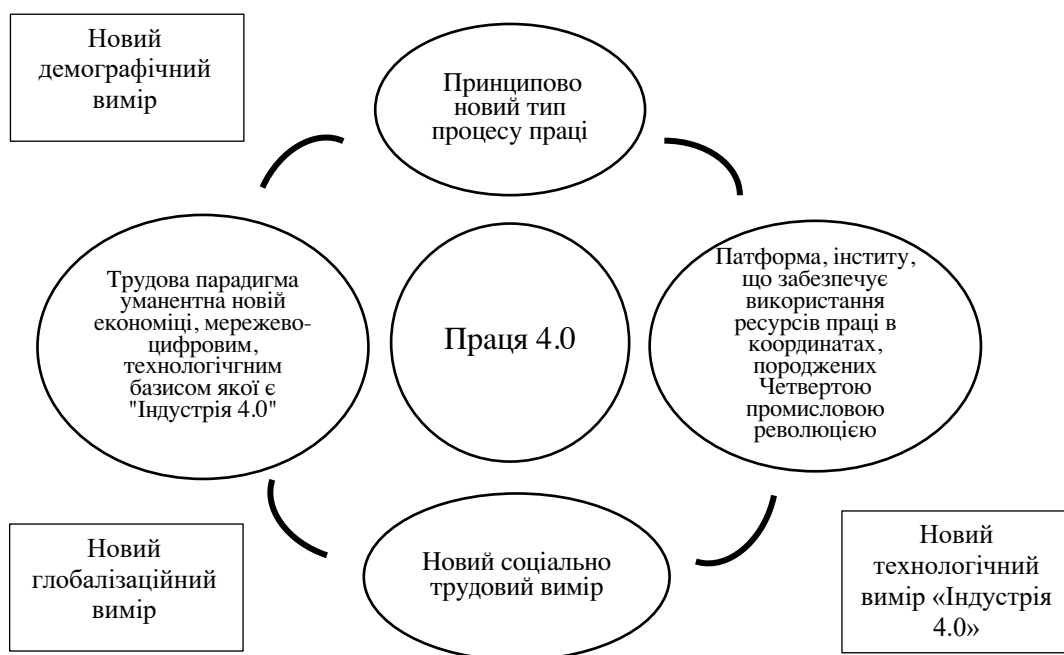


Рис. 1.2. Зовнішні умови розвитку та окремі внутрішні характеристики моделі «Праця 4.0»

Примітка: Побудовано автором за даними Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. [Електронний ресурс] . - Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>

Компонент платформи «Праця 4.0» - це принципово новий тип трудового процесу, його компоненти - предмети праці, засоби праці, Homo ergaster («робоча людина»), і вони набувають нових рис та змісту. Що стосується предметів праці, то в умовах нової економіки, сегмент цифрової мережі яких швидко зростає, вони все більше стають електронними. Принципово різними є засоби (інструменти) праці, які все частіше представлені цифровими пристроями, мережевими кіберсистемами тощо. Гоморгастер, що працює в цифрову епоху, постає носієм нових компетенцій, його діяльність здійснюється в координати, які відрізняються від попередніх і включають мобільність,

автономність, самовідповідальність, прозорість та контроль мережі. Водночас цінності трудового життя суттєво трансформуються.

Цифрові технології, мережеві системи та інші технологічні досягнення Індустрії 4.0 пронизують і заповнюють усі ніші суспільного виробництва. Усі складові світу праці та зайнятості стають принципово новими, тому трансформується профіль працівника, а також вимоги до нього.

Насправді «Праця 4.0» - це симбіоз широкомасштабних, багатовекторних, неоднозначних трансформацій, деякі з яких відкривають нові можливості і не можуть не надихати; другі - вимагають реакції всіх суб'єктів соціально-трудових відносин, зміни мотиваційних настанов та ціннісних орієнтацій; деякі інші лякають, і це не перебільшення. Отже, виникають очевидні питання: «Чому сучасний капіталізм і завтрашній посткапіталізм не хочуть, щоб суспільство було щасливим?», «Чому антропоцентризм стає не винятком, а повсякденною нормою глобального капіталізму?».

Для того, щоб мати більш-менш релевантне уявлення про явище майбутнього, яке вже наступило, а саме «Праця 4.0», то на основі наукових підстав сьогодення можна розкрити найближче майбутнє світової праці через призму соціально-трудового виміру:

- сукупного працівника нової (цифрової) економіки;
- глобалізаційних процесів;
- форм, видів зайнятості та пов'язаних з ними відносин;
- мережевої організації праці;
- змісту та траєкторії розвитку процесів праці;
- трудових доходів, а саме їх рівня, диференціації, тенденцій та домінант у цій царині;
- нового формату соціально-трудових відносин.

Важливо зауважити, що сукупний працівник нової (цифрової) економіки в демографічному вимірі включає в себе всі (або майже всі) характеристики

населення постіндустріальної ери. Серед сучасних демографічних тенденцій, які мають глобальний вияв, слід виділити найбільш значущі, такі як:

- зниження темпів приросту населення у більшості країн світу;
- підвищення середнього віку населення;
- зменшення частки дітей і підлітків у складі населення;
- збільшення частки осіб старших вікових груп;
- зростання демографічного навантаження на населення працездатного віку;
- зниження частки населення, яке перебуває у працездатному віці;
- перманентну активізацію міграційних процесів та посилення їхнього впливу на показники демографічних зрушень;
- збільшення у складі робочої сили працюючих пенсіонерів.

Усі згадані вище демографічні тенденції свідчать про те, що соціально-трудоий зріз сукупної робочої сили цифрової економіки XXI століття сформувався під впливом наступними змін:

- зменшення частки молодих вікових груп;
- підвищення середнього віку працюючих;
- зниження частки працюючих, які перебувають у працездатному віці;
- підвищення у складі зайнятих в суспільному виробництві працюючих пенсіонерів.

Висновки до розділу 1

Тож, підсумовуючи даний розділ можна відмітити те, що ми розглянули теоретичні засади ринку праці, а саме було виділено такі аспекти:

- Сутність ринку праці та його класифікація, що позначається в розумінні категорії ринку праці, як системи суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила»; ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу, тобто це механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими

працівниками. Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару, а й сферу виробництва, де найманий працівник працює.

- Механізм функціонування та регулювання ринку праці, що базується на тих же принципах, що і ринок споживчих товарів та послуг. Аналіз попиту та пропозиції - основний метод вивчення обох. Основними складовими ринку праці та елементами механізму його функціонування є сукупна пропозиція праці, сукупний попит на робочу силу, витрати та ціни робочої сили, конкуренція та резерви праці. Також, було досліджено категорію діджиталізації, яка первинно є продуктом інтелектуальної діяльності людини, своєю чергою сприяє формуванню унікальних навичок у працівників нового покоління. Як наслідок - на світовому ринку праці відбувається зростання попиту на креативну працю економічно активного населення.

- Чинники трансформації соціально-трудової сфери та становлення нової моделі «Праця 4.0». Проведені дослідження і моніторинг соціально-трудоких відносин в сучасних умовах показали величезну різноманітність, неоднорідність і непослідовність соціально-трудоких відносин на сучасному етапі. Триваючі трансформації ціннісних змін соціально-трудоких відносин не узгоджені з існуючими інститутами, внаслідок чого між ними виникають суперечності, це негативно впливає на мотивацію трудової діяльності та поведінку учасників соціально-трудоких відносин, що призводить до дисбалансу їх інтересів, що перешкоджає будь-яким організаційним змінам і в результаті знижується ефективність економічної системи.

Перспективи подальших наукових розробок мають бути пов'язані із розробкою стратегії розвитку глобального та національного ринку праці в сучасних умовах.

РОЗДІЛ 2. ТРАНСФОРМАЦІЯ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ В СУЧАСНІЙ СВІТОВІЙ СИСТЕМІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

2.1. Сучасний стан та тенденції розвитку глобального ринку праці.

Прогресивний розвиток соціально-економічних процесів пов'язують з чотирма промисловими революціями, кожна з яких має характерний відтінок і значення для еволюційного розвитку суспільства. Зупинимось на найбільш актуальній революції - четвертій промисловій революції. Четверта промислова революція (з початку XXI століття) характеризується стиранням кордонів між фізичними, цифровими та біологічними технологіями, широким розповсюдженням штучного інтелекту, модернізацією механізмів управління і інтеграційних процесів, формуванням цифрового ринку та маркетингових взаємодій, цифровою трансформацією галузевої економіки, розвитком цифрової інфраструктури та нормативно-правового забезпечення цифровізації. Широкого розповсюдження набуватиме штучний інтелект, безпілотний транспорт, 3D друк, нанотехнології, квантові комп'ютери (рис. 2.1.). До соціально-економічних ефектів розвитку Індустрії 4.0. слід віднести: зростаючі темпи розширення мережевого простору; широке впровадження передових ІТ-технологій у бізнес-процесах і сферах життєдіяльності суспільства, які змінюють базові риси соціально-економічного життя і розширюють комунікаційні можливості, поступово просуваючи світову спільноту у нову цифрову еру; глобальні трансформаційні зрушення, які супроводжуються зародженням інноваційних бізнес-моделей, деструктивним впливом на традиційні стратегії бізнесу і кардинальними змінами систем виробництва, споживання, маркетингу та збуту; формування гібридного середовища, у якому створюються нові економічно-соціальні підсистеми, базовані на сучасних ІТ-технологіях, адаптованих до взаємодії через оцифровані фінансово-матеріальні ресурси та функціонально-спрямовані на формування додаткової вартості [11].

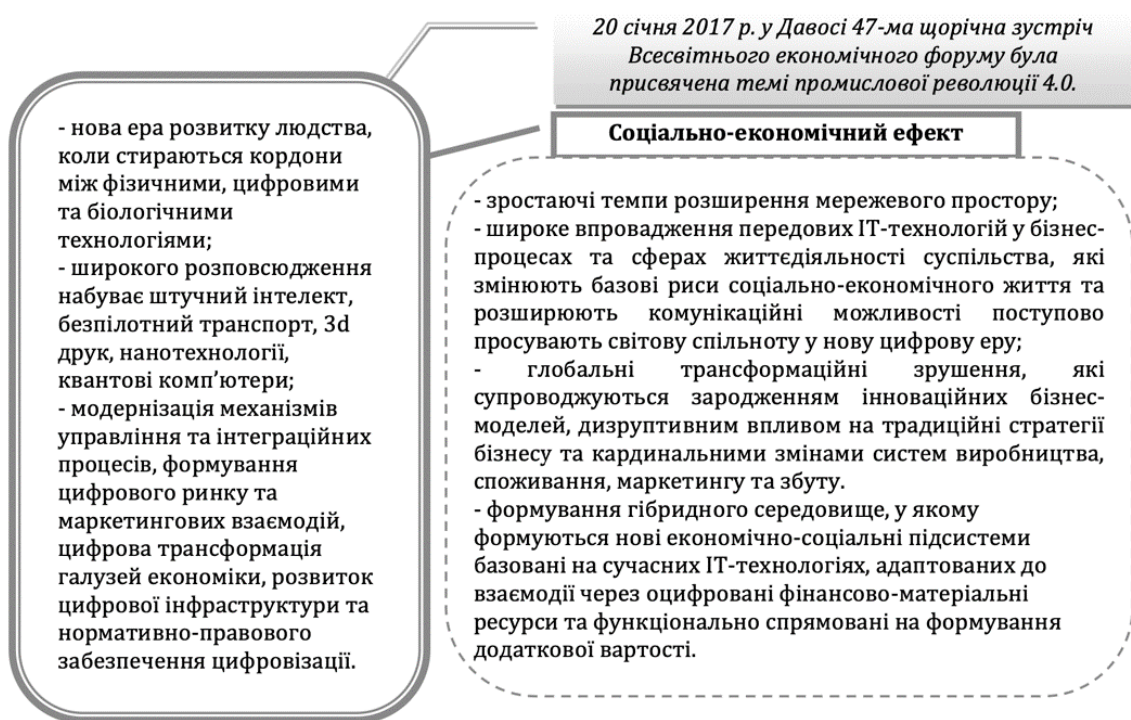


Рис. 2.1. Четверта промислова революція

Примітка: Побудовано автором за даними Соціально-економічні ефекти розвитку індустрії 4.0. В державі. [Електронний ресурс] . - Режим доступу: http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2019/10/ujae_2018_r04_a13.pdf

Цільовими ринками індустрії 4.0. є: виробничі і переробні галузі всіх типів, енергетика - виробництво, транспорт, розподілення, інфраструктурні об'єкти - мережі (газ, нафта), морські і авіапорти, залізниця, автодороги, міська інфраструктура - безпека, трафік, будівлі, енергомережі.

Прямий економічний ефект від цифровізації ключових сфер економіки країни оцінити складно, тому доцільніше акцентувати увагу на непрямих економічних ефектах, зокрема показниках рівня якості та продуктивності роботи галузей. Якісні зміни в процесі цифрової трансформації слід оцінювати через показники рівня задоволеності бізнесу і суспільства реалізованими програмами, які включають: створення цифрової інфраструктури, підтримку вітчизняних розробників і виробників в ІТ-сфері, механізми нормативного регулювання, підготовка компетентних кадрів, розвиток дистанційної

медицини, ІТ-системи в транспорті и логістиці, підвищення ефективності енергетики, безпеки, освіти та багатьох інших сфер життєдіяльності. Успішний досвід Естонії, Ірландії, Швеції та Ізраїлю свідчить, що безпосередній ефект від комплексного розвитку цифрової економіки становить 20 % ВВП протягом п'яти років. А фінансовий коефіцієнт інвестиції в цифрову трансформацію досягає 500 % [20].

Значні економічні ефекти від впровадження передових технологічних рішень в бізнес-процесах забезпечуються по таких напрямках:

1. Підвищення якості продукції через інноваційні можливості ІТ-систем цифрового менеджменту якості, вдосконаленого контролю бізнес-процесів (APC), статистичного контролю бізнес-процесів (SPC);
2. Підвищення ефективності и безпеки праці через інноваційні можливості ІТ-систем роботизації виробничих процесів, віддаленого моніторингу та контролю, цифрового управління ефективністю праці, автоматизації інтелектуальної і фізичної праці.
3. Підвищення пропускної спроможності виробничого обладнання через інноваційні можливості ІТ-систем предикативного обслуговування, додаткової реальності в техобслуговуванні, гнучкої маршрутизації та використання обладнання, віддаленого моніторингу і контролю.
4. Вдосконалення режиму функціонування технологічного обладнання через інноваційні можливості ІТ-систем енергозбереження, інформатизації продукції, оптимізації технологічної спроможності виробничого обладнання.
5. Вдосконалення технології постгарантійного супроводу через інноваційні можливості ІТ-систем самообслуговування за допомогою віртуальних технологій, віддаленого післяпродажного и предиктивного обслуговування.
6. Пришвидшення терміну виходу продукції на ринок через інноваційні можливості ІТ-систем швидкого моделювання та експериментування, паралельного проектування, відкритого інформаційно-

комунікаційного середовища між виробником і клієнтом базованого на ІТ-інноваціях.

7. Забезпечення точності в прогнозуванні попиту через інноваційні можливості ІТ-систем в прогнозуванні споживчого попиту та виготовлення продукції відповідно до отриманих даних.
8. Вдосконалення логістичних процесів через інноваційні можливості ІТ-систем оптимізації розмірів партії і ланцюгів збуту в реальному часі, 3D друку.

Прогнози щодо впливу Індустрії 4.0. на ринок праці значно поляризовані і варіюють від оптимістичного очікування росту робочих місць і появи нових професій до похмурих очікувань зниження зайнятості на 35-40% в результаті можливості виробничої роботизації і штучного інтелекту. Зокрема, згідно прогнозів Оксфордського університету 47% працівників в Америці ризикують втратити роботу внаслідок автоматизації. За прогнозами Світового банку, близько 20 % робочих місць зникнуть повністю. Дослідження Глобального інституту McKinsey, доводить, що до 2030 року приблизно в 60 % професій може бути автоматизована як мінімум третина властивих їм операцій (MGI 2017) [8]. Автоматизація потенційно може витіснити в середньому 15 % робочих місць, еквівалентних зайнятості на умовах повного робочого дня. Крім того, 3- 14 % працівників в світі змушені будуть змінити професії [18].

Окремо хочу зазначити, що пандемія COVID-19 спричинила глобальну кризу охорони здоров'я, яка швидко переросла у коливання в економіці та на ринку праці, що, в свою чергу, призвело до глобальної кризи робочих місць. В цьому розділі буде короткий огляд поточної трудової кризи, який спирається на останні роботи Міжнародної організації праці (ILO).

Оскільки пандемія продовжує розвиватися, але можна помітити з незначним натяком на «світло», то будь-яка оцінка ринку праці передбачає високий ступінь погрешностей та непередбаченостей. Розглянемо стан ринку праці після COVID-19 на прикладі територій Євпропи.

Пандемія COVID-19 призвела до найбільш різкого скорочення рівня зайнятості та загальної кількості відпрацьованих годин у другому кварталі 2020 року. У другому кварталі 2020 року було зайнято на 5,2 мільйона менше людей, ніж на кінець 2019 року, що на 3,2% менше. Зниження кількості зайнятих у першій половині 2020 року відповідає приблизно 44% від збільшення кількості зайнятих із другого кварталу 2013 року. І зайнятість, і відпрацьований час дещо відновились у третьому кварталі, але залишились суттєво нижче їх рівня у четвертому кварталі 2019 року. Більше того, незважаючи на рекордно низький ріст зайнятості, який спостерігався у першій половині 2020 року, коригування зайнятості на квартал у порівнянні зі змінами ВВП залишалися відносно збалансованими. Загальна кількість відпрацьованих годин змінилася значно більше, ніж зайнятість, а також більше, ніж ВВП. У другому кварталі 2020 року, кварталі, який найбільше постраждав від заходів стримування, загальна кількість відпрацьованих годин зменшилась на 16,8%, а середня кількість відпрацьованих годин зменшилась на 14,3% в річному звіті (див. Рис. 2.2), де Ряд 1 - ріст ВВП, Ряд 2 - збільшення зайнятості (робочих), Ряд 3 - збільшення зайнятості (годин).

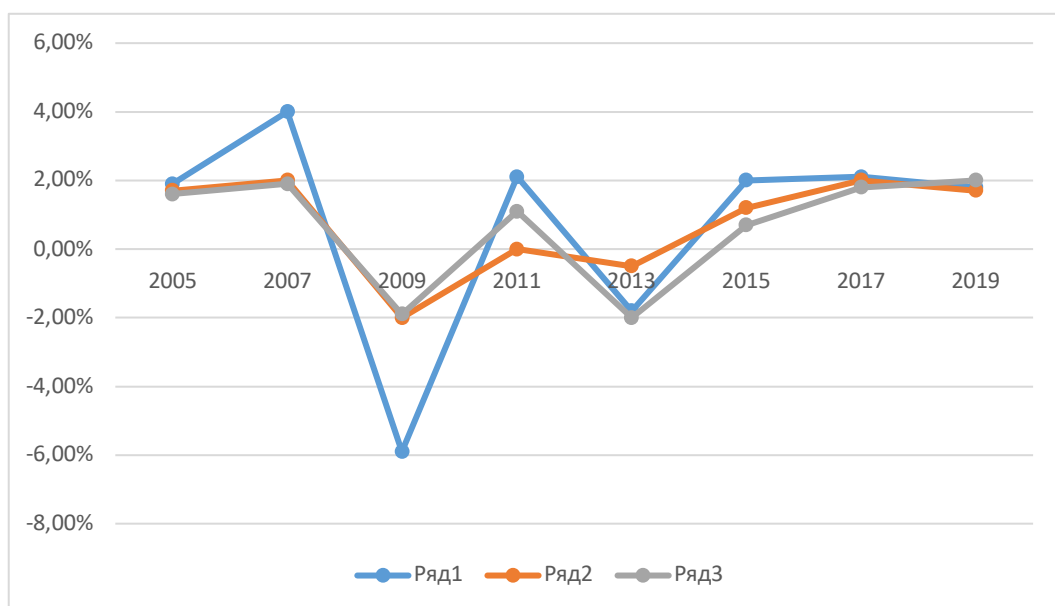


Рис.2.2. Розвиток зайнятості в Єврозоні

Примітка: Побудовано автором за даними статистичної організації Європейської Комісії.

Річні зміни базуються на даних, скоригованих на сезонний та робочий день. Заштриховані смуги означають спади єврозони, визначені як два квартали поспіль негативного приросту ВВП. Останнє спостереження: третій квартал 2020 року.

Продуктивність праці на одного працівника помітно знизилася під час пандемії COVID-19, тоді як продуктивність праці за годину дещо зросла. У першій половині 2020 р. Відбулося різке зниження продуктивності праці на одного працівника із річним зміною - 12,1% у другому кварталі 2020 р., оскільки різке падіння ВВП супроводжувалося більш помірним падінням у працевлаштуванні. На відміну від цього, продуктивність праці за годину зросла на 2,6% у річному обчисленні у другому кварталі 2020 року, оскільки відпрацьовані години впали більше, ніж ВВП. Ця дихотомія між продуктивністю праці на одну людину та годиною відпрацювання є більш помітною, ніж у попередні рецесії, і відображає дуже високий рівень використання схем збереження робочих місць. Однак продуктивність праці на одну людину значно відновилася у третьому кварталі.

Реакція рівня безробіття на падіння активності була більш помітною, ніж реакція зайнятості та загальної кількості відпрацьованих годин. У період з лютого по жовтень 2020 року рівень безробіття в євразоні зріс лише на 1,2 процентного пункту до 8,4%, незважаючи на значне падіння зайнятості. Рівень безробіття в липні досяг 8,7%, а потім знизився. Обмежене збільшення рівня безробіття в євразоні протягом перших місяців після настання пандемії COVID-19 різко контрастувало з подіями в США, де частина коригування відбувалась шляхом тимчасового звільнення працівників. Вони вважаються безробітними в Сполучених Штатах, тоді як в євразоні особи, які постраждали від короткочасної роботи або тимчасових звільнень, залишаються, в більшості випадків, на фонді оплати праці, і тому не вважаються безробітними.

Коли пандемія вразила економіку в березні, було ясно, що цей спад буде іншим. Попередні записи про рецесію були швидко зруйновані. Втрата

робочих місць у квітні була більш ніж у 10 разів більшою, ніж їх попередній пік, у 1945 р. Безробіття зросло до 14,7%, що було найвищим показником з часів Великої депресії в 1930-ті. Поза цими цифрами, що встановлювалися в записах, основні причини та наслідки були несхожими на все, що бачили раніше. Ось як рецесія коронавірусу відрізняється.

2.2. Вплив COVID-19 на ринок праці. Антикризові заходи в умовах пандемії.

Глобальна пандемія коронавірусу (COVID-19) різко уповільнила економічну діяльність в усьому світі. Це сталося, головним чином через те, що уряди вжили карантинних заходів задля мінімізації поширення розповсюдження вірусу. В результаті, щоб досягти мінімізації контактування між населенням, збереження фізичного дистанціювання, обмеження свободи пересування, відбулося блокування економічної діяльності бізнес-структур, і, відповідно, штучне обмеження мобільності трудових ресурсів.

Такі заходи вплинули як на попит підприємств і організацій на робочу силу, так і на готовність робітників працювати. У країнах світу, які висвітлюють дані для аналізу у відкритих джерелах інформації, наслідки впливу пандемії на ринок праці були різними. На це вплинули наявні відмінності у рівнях розвитку економік країн та використання трудових ресурсів до початку пандемії.

Визначення впливу пандемії на світовий ринок праці є актуальним питанням сьогодення, оскільки уряди країн та інші суб'єкти продовжують розробляти антикризові заходи в умовах пандемії.

Так, закордонні вчені в своїй праці на основі опитування респондентів з 39 з 52 країн світу виявили те, що бізнес підчас пандемії COVID-19 зупинив роботу підприємств та організацій, близько 20% заробітної плати не було виплачено працівникам; 21% респондентів були змушені змінити роботу, 22%

працівників сільського господарства були змушені припинити роботи, в той час як частки працівників промисловості та сфери послуг значно перевищили цей показник, що у відсотковому значенні складало від 40% та 38% відповідно.

Вивчаючи більш широко показники втрати доходу, науковцями було виявлено, що висока частка втрати отримуваного доходу понад 62% припала на фермерські господарства, 75% на сімейний бізнес, а доходи від заробітної плати впали на 49% [25].

Щоб краще зрозуміти вплив пандемії в світі, варто розглянути темпи росту ВВП і порівняти їх з темпами росту аналогічного показника після початку пандемії вказаних на рис. 2.3.

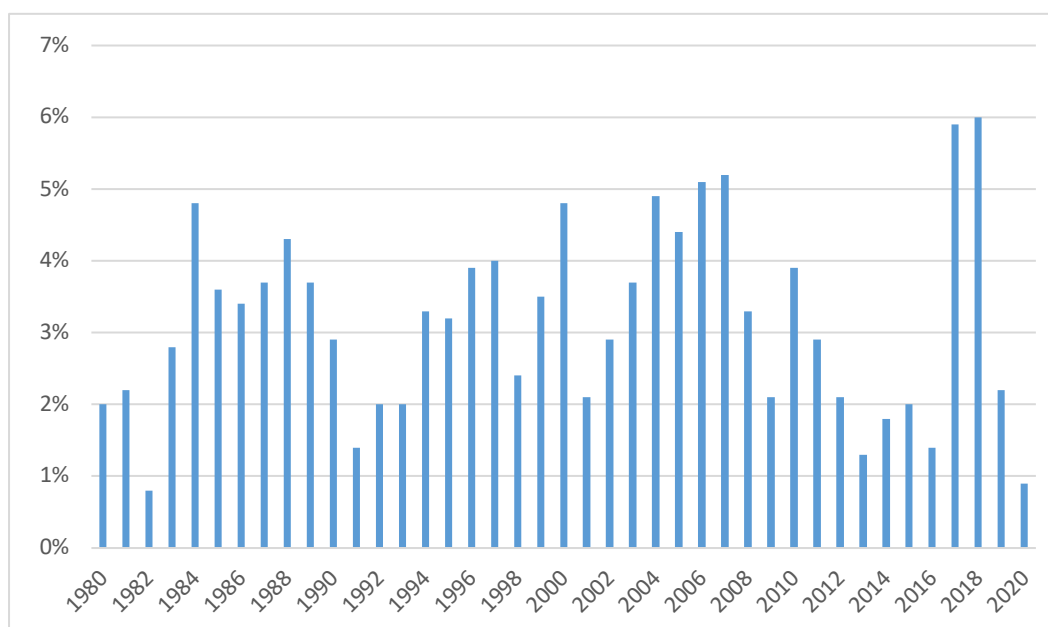


Рис. 2.3. Темпи зростання світового ВВП у 1980 – 2020 рр. (у незмінних цінах, у % до попереднього року)

Примітка: Побудовано автором за даними A directory of the market for materials for interior decoration and furnishings. [Electronic resource]. -Access: <https://www.statista.com/statistics/268750/global-gross-domestic-product-gdp>

Зростання світового валового продукту у 2020 році знизилося до рекордного за останні 10 років рівня - 95%, що у абсолютному виразі склало 23844,99 млрд дол. США. Таке падіння ВВП у світі пояснюється тим, що

Уряди усього світу відповіли на COVID-19, застосувавши блокування та обмеження мобільності, щоб уповільнити поширення вірусу. Сама пандемія та уряд політика обмежень різними способами порушила нормальну економічну діяльність, впливаючи практично на всі основні частини економіки. Споживання було зменшено, інвестиції, діяльність у деяких випадках сповільнювалася, зв'язки з імпортом та експортом напружувалися. А сторони попиту та пропозиції на ринках праці зазнали значних негативних наслідків.

При чому не всі країни, соціально-економічні групи та сектори зазнають однакового впливу. Частина цієї диспропорції може бути пов'язана з різною роллю та обсягом короткочасної роботи, яка зараз використовується ширше, ніж під час Великої рецесії, що спостерігалася у 2008 році. Крім того, у багатьох країнах допомога по безробіттю стала більшою. Хоча ще зарано оцінювати відносний успіх національних стратегій боротьби з пандемією та пожвавлення ринку праці, а також оцінювати середньострокову фіскальну життєздатність різних заходів підтримки [32].

Економічні та соціальні зриви, спричинені пандемією коронавірусу, можуть мати тривалий вплив на зайнятість, доходи та умови праці. У той же час існують значні різниці між країнами на ринку праці та реагування на соціальну політику, які застосовуються для пом'якшення прямих наслідків кризи. Однак вплив ринку праці також може відрізнятись залежно від конкретних інституційних механізмів, структур зайнятості та заходів реагування на кризи.

Міжнародна організація праці (МОП) оцінила збитки від пандемії COVID-19. У 2020 році в усьому світі було скорочено 8,8 відсотка робочого часу, що еквівалентно 255 мільйонам повних робочих місць. Це вчетверо більше, ніж було втрачено під час фінансової кризи 2008-2009 років [34].

Такі втрати робочого часу пояснюються або скороченням робочого часу тих, хто працює за наймом, чи безпрецедентним рівнем втрати робочих місць, що охопило у світі 114 мільйонів людей. Примітно, зазначають у МОП, що 71 відсоток таких втрат зайнятості (81 мільйон людей) стався у формі

бездіяльності, а не безробіття - це означає, що люди залишили ринок праці, оскільки не змогли працювати, можливо, через локдауни.

Внаслідок цього сукупні доходи працівників у світі скоротились на 8,3 відсотка - на 3,7 трильйона доларів, що становить 4,4 відсотка глобального ВВП [30].

Проблеми на ринку праці торкнулися більше жінок, ніж чоловіків. У глобальному масштабі втрати зайнятості серед жінок становлять 5 відсотків у порівнянні з 3,9 відсотка серед чоловіків. Також варто зазначити, що найбільше криза вдарила по молоді. Так, втрата зайнятості серед молоді (15-24 роки) становила 8,7 відсотка порівняно з 3,7 відсотка серед дорослих [29]. При цьому найбільше від кризи постраждали сектор послуг з розміщення та харчування, де зайнятість скоротилася в середньому більш ніж на 20 відсотків, роздрібна торгівля і виробництво в цілому.

Дивлячись на розвиток безробіття протягом 2020 року, в країнах Європейського Союзу спостерігалось зменшення коефіцієнта зайнятості (рис. 2.4).

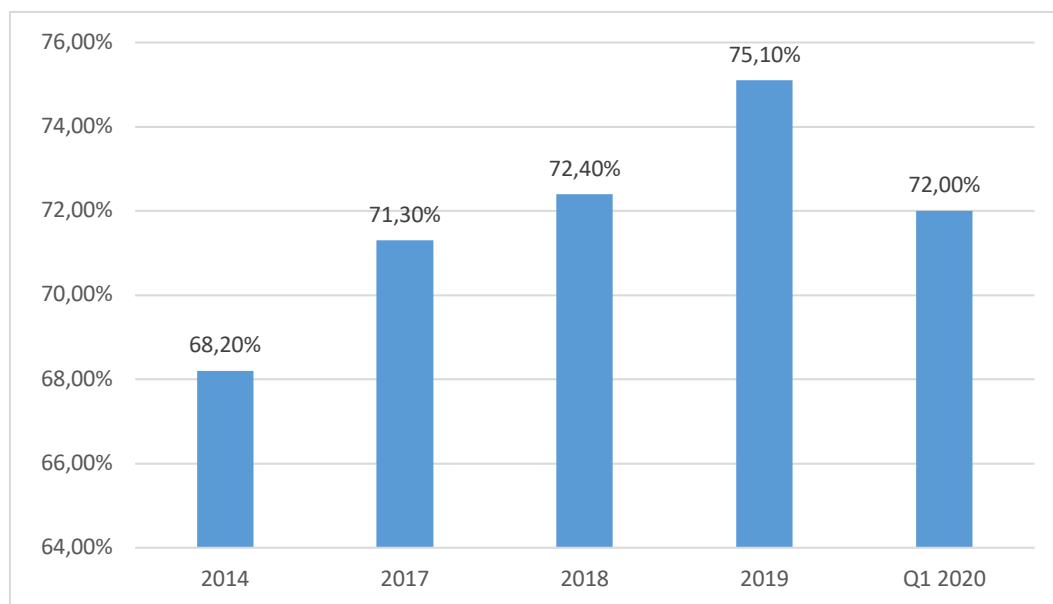


Рис. 2.4. Коефіцієнт зайнятості

Примітка: Побудовано автором за даними статистичної організації Європейської Комісії.

Також рівень безробіття лишається високим в США [35]. Не є виключенням й Україна, лінія тренду аналізованого показника свідчить про тенденцію спаду, але фактично з даних рис. 2.5 видно, що відношення чисельності безробітного населення до економічно активного працездатного населення під час пандемії збільшилося.

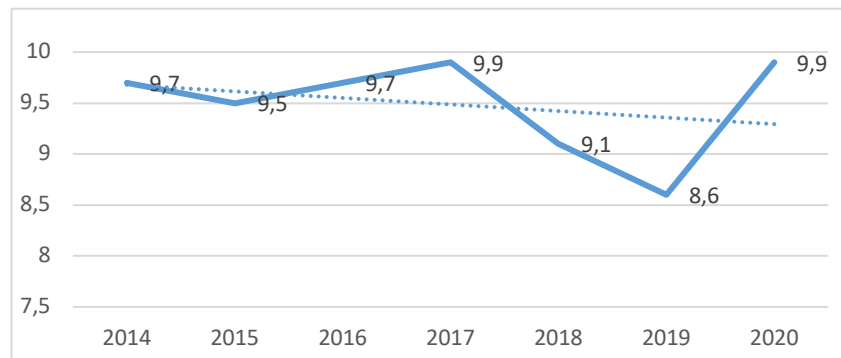


Рис. 2.5. Рівень безробіття в Україні

Примітка: Побудовано автором за даними Державної служби статистики України.

Отже, тенденцією, що спостерігалася під час пандемії в країнах світу, є зростання безробіття та ступінь використання короткочасної роботи на основі широко порівнянних даних.

За результатами дослідження [43] можна констатувати факт зворотної залежності між збільшенням короткочасної роботи та зміною рівня безробіття. США має найвищий темп різкого зростання безробіття, а у багатьох інших країнах ЄС спостерігається відносно стабільний розвиток безробіття (і зайнятості). Це частково спричинено зменшенням кількості робочої сили (наприклад, Італія), але здебільшого різким збільшенням скороченої роботи в першій половині 2020 року. Наприклад, Німеччина, яка успішно використовувала короткочасну роботу під час Великої рецесії, показує нинішній рівень, який значно вищий, ніж під час кризи 2008-2009 рр..

Хоча нинішня криза певною мірою зачіпає практично всі сектори, її вплив є дуже нерівним для соціально-економічних груп. Навіть у країнах із помірною загальною реакцією на безробіття не всі сектори використовують

однакову зовнішню гнучкість (звільнення, розірвання строкових контрактів, скорочення тимчасової роботи в агентствах) та внутрішню гнучкість (короткочасний робочий день, розподіл роботи). Це сильно залежить від готовності роботодавців «накопичувати» певні типи кваліфікованої робочої сили, яку важко замінити, а також від законодавства про захист зайнятості.

При більш детальному вивченні досвіду окремих країн втрати зайнятості, як правило, концентруються в секторах, на яких безпосередньо впливають заходи блокування, порушені ланцюги створення вартості або загальна економічна невизначеність. Насправді, галузевий склад знищених робочих місць здається досить подібним у різних країнах. Найбільше постраждали від скорочення робочого часу та зайнятості, сектор гостинності, відпочинок та туризм, культурна діяльність та заходи, місцева роздрібна торгівля та логістика. Зайнятість у виробництві скоротилася лише в деяких країнах. У той же час тимчасові піки попиту можна спостерігати у секторі охорони здоров'я, супермаркетах, роздрібній торгівлі та службах доставки через Інтернет.

Крім того, особливі труднощі чітко помітні для низькокваліфікованих робітників (та мігрантів), враховуючи галузевий склад їхніх робочих місць та обмежені можливості працювати вдома.

Дистанційна робота сприяла продовженню роботи на багатьох робочих місцях [30]. У той же час багато молодих учасників ринку праці та шукачів роботи в цілому страждають від значного скорочення вакансій та рівня найму. У континентальній Європі дотепер криза знизилася рівень найму більше, ніж збільшила кількість звільнень. На цьому тлі перешкоджатиме переходу на роботу випускників шкіл та учнів.

Неоднаковий вплив COVID-19 на ринок праці стає особливо очевидним для осіб з тимчасовими або змінними контрактами. Наприклад, строкова зайнятість скорочується сильніше, ніж постійні контракти, у країнах, де цей розділ особливо актуальний, таких як Іспанія, Португалія чи Франція. Працівники тимчасових агентств стикаються з більшим ризиком звільнення

(наприклад, у Нідерландах або Словаччині). Те саме стосується непрацевдатних працівників, що працюють на умовах неповного робочого часу, працівників за викликом та незалежних підрядників у секторах, які сильно постраждали, незважаючи на певні зусилля щодо їх кращого включення до систем соціального захисту та короткочасного робочого дня (наприклад, у Швейцарії чи Нідерландах).

Однак фактичний вплив кризи на конкретні категорії працівників також залежить від інституційного середовища у відповідній країні та від галузевого чи професійного складу нестандартної роботи. У багатьох випадках ті, хто постраждав від перебоїв на ринку праці, не мають або мають лише обмежений доступ до соціального страхування, і тому вони в значній мірі залежать від підтримки доходів, перевіреної матеріальними можливостями, та спеціальних заходів допомоги.

Також варто зазначити, що пандемія COVID-19 спровокувала зростання соціальної нерівності: 1000 найбагатших людей на планеті надолужили свої матеріальні втрати від COVID-19 всього за дев'ять місяців, збільшуючи прірву між багатими і бідними у світі.

За даними аналітиків, сукупний статок десяти найбагатших людей планети з початку пандемії збільшилася на суму, якої вистачило б на забезпечення вакциною від COVID-19 кожного жителя Землі, а рівень бідності в 2020 році вперше за 22 роки зріс одночасно у всьому світі [35].

Дві взаємопов'язані сфери, спрямовані на стабілізацію робочих місць та доходів, мають особливе значення на ранній фазі реагування на кризи в країнах: підтримка малих фірм та працівників, що займаються самозайнятістю, а також виплати за короткий час роботи та допомогу по безробіттю.

Ситуація з малим бізнесом особливо турбує політиків у багатьох країнах. Кілька країн, наприклад, Австрія, Франція та Німеччина, створили фонди, з яких фінансуються одноразові виплати малому бізнесу. Іноді

зниження податків (наприклад, у Швеції) або спеціальні позики (наприклад, у США, Італії та Швеції) були зарезервовані для невеликих компаній.

Друге, більш серйозне занепокоєння викликало соціальне забезпечення самозайнятих осіб, які не мають чи мало працівників, які, як правило, погано інтегровані у страхування на випадок безробіття. Вже за останнє десятиліття розпочалась дискусія про те, чи надмірно європейські моделі зайнятості залежать від низькооплачуваних та нестабільних форм самозайнятості. Тиск діяти, спричинений більшою кількістю незахищених безробітних, які раніше займались самозайнятістю, змусив багато країн пристосувати свої системи соціального забезпечення в умовах поточної кризи. Загальна тенденція полягає у забезпеченні пільг приблизно на рівні соціальної допомоги, але з більш м'якими вимогами щодо доступу та поведінки. Різноманітність заходів можна проілюструвати на деяких прикладах.

Нідерланди створили на муніципальному рівні тимчасову схему виплат на три місяці, яка передбачає виплати (на рівні соціальної допомоги) для самозайнятих людей без суворого тестування засобів (так званий Тозо). До травня 2020 року Тозо на яку претендувала майже чверть усіх самозайнятих працівників Нідерландів. Схема була нещодавно продовжена до середини 2021 року, але тепер включає перевірку доходу партнера. Італія тимчасово виплачує щомісячну допомогу в розмірі 600 євро самозайнятим та іншим незастрахованим працівникам. У Великобританії нова схема підтримки самозайнятих доходів від коронавірусу передбачає оподатковувані гранти, що відповідають 80% середньомісячного прибутку від торгівлі самозайнятою особою (загалом до 7500 фунтів стерлінгів). До середини червня 2020 року вже 2,6 мільйона людей подали заявки на ці гранти. Подібна тимчасова схема, що передбачає часткову заміну доходу для самозайнятих та малих фірм, була запроваджена у Швеції протягом перших місяців пандемії коронавірусу (до липня).

У більшості країн вжиті заходи щодо захисту самозайнятих здійснювались спеціально та тимчасово ухвалювались. З цієї точки зору,

надзвичайно чудово, що Іспанія використала кризу як можливість постійно модернізувати свою соціальну допомогу, яка раніше відрізнялася в різних муніципалітетах. З червня 2020 року існує уніфікована система (Ingreso Mínimo Vital), яка виплачує сім'ям до 1000 євро та одноосібним домогосподарствам, що підпадають під визначення важкої бідності, до 460 євро (нижче 40% середнього доходу). Це зробить систему соціального забезпечення набагато більш послідовною. На додаток до цієї нової системи, Іспанія також надає тимчасову субсидію самозайнятим.

Підсумовуючи вищенаведені факти, можна зробити висновок: існує безліч заходів для підтримки ліквідності малих компаній та стабілізації доходів самозайнятих. Багато схем були досить імпровізованими, і на сьогоднішній день незрозуміло, чи достатньо реалізації для надання швидкої допомоги. Наприклад, в Італії Центральний гарантійний фонд надає позики до 2500 євро малим та середнім підприємствам (МСП), які повністю гарантовані італійською державою. Згідно з попередніми дослідженнями, лише меншість фірм, що мають право на участь, подали заявки, імовірно через бюрократичні процедури подання заявок. У Швейцарії було відзначено, що існує розрив між гарантованими позиками, які були затверджені та які фактично були взяті фірмами. Причиною може бути те, що МСП намагаються уникати заборгованості. Це також пов'язано з питанням про те, що трапиться, якщо криза триватиме довше, а МСП стикаються з труднощами у виплаті державних або гарантованих позик. Ще одне питання реалізації виникло в Німеччині з одноразовими виплатами самозайнятим та малому бізнесу. Під час імпровізованої розгортання неправильне спілкування спочатку призвело до загального враження, що гроші можуть бути використані для покриття особистих витрат, тоді як вони насправді зарезервовані для покриття витрат, пов'язаних з бізнесом. Самозайняті можуть покладатися лише на соціальну допомогу для заміщення доходу. Наразі незрозуміло, чи і в якому обсязі держава вимагатиме невідповідних платежів. Також у Великобританії опитування показують, що принаймні у початковий період дії схеми

підтримки самозайнятих доходів від коронавірусу існувала широка плутанина щодо критеріїв прийнятності.

2.3. Сценарії розвитку сфери праці в умовах становлення Індустрії 4.0.

Трансформації та тенденції у галузі праці в даний час відбуваються головним чином під впливом пандемії, визнаної поширенням коронавірусу COVID-19. Мова йде про зміни у всіх складових техніко-технологічного розвитку під впливом демографічних, технологічних, глобалізаційних, інституційних факторів, функціонування яких в останні роки призвело до створення нової платформи «Індустрія 4.0»; та епідеміологічні, карантинні та обмежувальні фактори, які докорінно змінили економічне та соціальне життя, а отже, і світ праці після оголошення пандемії коронавірусу COVID-19.

Оцінка реального стану соціально-трудової сфери та подальші шляхи розвитку сфери праці та зайнятості слід починати з об'єктивного аналізу, з виявлення першопричин змін та соціально-трудових перетворень. Це, в свою чергу, повинно сприяти формуванню нового мислення, нових світоглядів та цінностей, нової економічної культури, без якої неможливо стати на шлях сталого, соціально-орієнтованого розвитку в умовах швидкої цифровізації всіх процесів у світовій економіці.

Існуючі прогнози, дослідження, програмні документи політичних, державних структур та інституцій сьогодні сповнені суперечливих оцінок світу праці. Отже, багато оцінок та прогнозів свідчать про те, що з розвитком нової (цифрової) економіки та інших реалій сьогодні світове співтовариство очікує крах робочої сили та зайнятості. Зокрема, неминуче спрацює відоме співвідношення 20:80, для економічної діяльності буде потрібно не більше 20% економічно активного населення, яке може отримати статус зайнятого [36].

Відомі також сценарії розвитку, результатом яких є те, що в новій (цифровій) економіці масові втрати деяких робочих місць будуть

супроводжуватися створенням нових, що може послабити напруженість на ринку праці.

Стимул розглянути сценарії розвитку робочої сили в контексті формування галузі 4.0. який застосовується у світовій практиці в останні десятиліття і спричинив зміни у світі праці та зайнятості, був процесом далекосяжних і глибоких демографічних змін, нового формату глобалізації, технологічних змін та інновацій, організаційних змін, глобальних ідеологій і, звичайно, виклик пандемії COVID-19, яка дуже швидко змінила формат світової праці та зайнятості.

Для прогнозування розвитку сфери праці при формуванні Індустрії 4.0. було вивчено основні загальні риси сучасних робітників шляхом виявлення сучасних демографічних тенденцій, що мають глобальний вияв (див. Табл. 2.1).

У демографічних змінах, які набувають нового масштабу та інтенсивності, ми повинні бачити не тільки ризики та проблеми, а й реальні та потенційні можливості для суспільства. Розробляючи стратегію та будуючи суспільство зі здоровим та активним довголіттям, ми повинні припустити, що держава та інститути громадянського суспільства повинні подбати про подолання асиметрії в демографічній структурі населення, усунення та пом'якшення конфлікту інтересів поколінь. Слід підкреслити, що старіння населення, як головна складова нинішніх та майбутніх масштабних демографічних змін, супроводжується процесом зниження народжуваності та збільшення тривалості життя. І згідно з існуючими теоріями економічної стагнації, демографічна складова стоїть на чолі факторів, що сповільнюють економічне зростання. Результати конкретних досліджень вказують, зокрема, на відносно низьку продуктивність праці старших робітників. Це пов'язано як зі зниженням працездатності працівників цих груп (не дивлячись на їх досвід і відповідні навички), так і зі зниженням адаптаційної здатності літніх працівників перед обличчям швидких і багатогранних змін трудових процесів та форм організації праці і виробництва.

Також зниження приросту населення має таку зворотну сторону, як скорочення інвестицій, необхідних для підтримки досягнутого рівня капіталомісткості, і зниження темпів зростання випуску при стабільному стані економіки.

Таблиця 2.1

Сучасні демографічні тренди у загальносвітовому прояві

1. Збільшення у складі робочої сили працюючих пенсіонерів
2. Підвищення середнього віку населення
3. Зменшення частки дітей і підлітків у складі населення
4. Збільшення частки старших вікових груп
5. Зростання демографічного навантаження на населення працездатного віку
6. Перманентна активізація міграційних процесів та посилення їхнього впливу на показники демографічних зрушень
7. Зниження частки населення, яка перебуває у працездатному віці
8. Зниження темпів приросту населення у більшості країн світу

Примітка: Побудовано автором за даними Kolot, A.M. & Herasymenko, O.O. (2018). *Institutes of employment and income in the new economy: global trends. Problemy ekonomiky ta politychnoi ekonomii - Problems of economy and political economy.*

Крім того, збільшення тривалості життя як глобальна тенденція в глобальному масштабі за визначенням мотивує людей більше заощаджувати, що не сприяє інтенсифікації підприємницької активності і участі літніх працівників у реалізації інвестиційних проектів. Згідно з наявними дослідженнями, країни з постійно зростаючою часткою населення старших вікових груп характеризуються більш високим рівнем заощаджень, аніж інвестицій.

Ручір Шарма у своїй концепції повільного відновлення світової економіки після кризи 2008 року підкреслює, що однією з основних причин відсутності зростання було скорочення кількості активних трудових ресурсів.

Це відкриття суперечить популярним твердженням про витиснення людей від роботи через роботів і штучного інтелекту. Брак персоналу став проблемою в контексті технологічного розвитку.

Неупереджений аналіз показує, що одним з парадоксів сучасності є загострення проблеми людських ресурсів, особливо груп молодого і середнього віку, на тлі відсутності або меншої значимості демографічних проблем по відношенню до населення в цілому. З огляду на те, що частка і кількість молодих людей з вищою освітою, творчим мисленням, схильністю до ризикованих професійних рішень знижується, можна стверджувати, що через 40-50 років люди старше працездатного віку не матимуть більш високого рівня професійної та загальної підготовки. Це створює негативні передумови, при яких літнє населення не буде ні більш активним, ні більш освіченим і не матиме можливості для більш високих доходів.

Під впливом цифровізації або діджиталізації відбувається інтенсивне формування як нової економіки, так і нової глобалізації. Історія людства «до глобалізації» - це історія, коли виробництво і споживання були прив'язані до території свого походження. Так зване перше розділення стало можливим зі створенням умов для розвитку міжнародної торгівлі, а саме з появою нових транспортних засобів і зниженням транспортних витрат. З початку ХХ століття ринки перейняли глобальний характер, а виробництво залишалося локальним до 1970-х і 1980-х років.

Друге прискорення і продиктоване їм так зване друге розділення стало можливим в ланцюгу подій, явищ, процесів, а саме:

- створення і масове впровадження інформаційних і комунікаційних технологій;
- зниження витрат на переміщення інформації, ноу-хау;
- перенесення виробничих робочих місць з можливістю контролю адміністративно-господарської діяльності, віддаленої координації, відеозв'язку та ін.;
- зміни в глобальних ланцюжках доданої вартості;

- поєднання технологій G7 з низькою заробітною платою в країнах, що розвиваються.

Третє роз'єднання - третій етап майбутньої глобалізації - це переміщення не лише товарів, виробництв, інформації, а й людей; це утвердження нового процесу праці. Йдеться про майбутнє чергового етапу глобалізації.

Пандемія дала підстави для твердження, що у найближчій перспективі з'являться як мінімум дві технологічні новації, які створять умови для так званого альтернативного переміщення людей через національні кордони.

Перша новація, перша технологія - це так звана дистанційна присутність, виконання робіт на відстані.

Друга новація - це дистанційна робототехніка, яка передбачає, що управління роботами, кіберсистемами, іншими системами буде здійснюватися фахівцями на відстані (з іншої країни, континенту).

Третє роз'єднання у рамках глобалізації, яке відбудеться у недалекому майбутньому, охопить явища, процеси, що були сутністю другого етапу глобалізації, і водночас «приросте» можливістю надання працівниками, які проживають в одній країні, послуг компаніям, що знаходяться в інших країнах, без їхньої фізичної присутності. Іншими словами, третє роз'єднання буде реальним проявом віртуалізації процесу праці, його відділення від самих працівників.

Зазначеним вище не обмежується вплив процесів, що мають глобалізаційне походження, на соціально-трудоий розвиток. Існує низка інших значущих складових глобалізаційних змін, які прямо чи опосередковано впливають на розвиток соціально-трудої сфери в цілому і ринок праці, зокрема, і серед них:

- кліматичні зміни, які усе більше межують з природними катаклізмами;
- вичерпання природних ресурсів та «вихід за межі» допустимих змін в економіці та суспільстві;

- глобальні обмеження щодо забезпечення стійкого розвитку окремих країн (регіонів), які мають геополітичне, історичне, соціокультурне походження;
- зміна формату та характеру процесів глобалізації, що мають інституційне походження тощо.

Також можливі інституціональні зміни - повернення багатьох країн до політики обмежень та посилення захисту національного ринку.

Складовою глобальних змін інституціонального характеру є посилення процесів регіоналізації та децентралізації економік всередині великих інтеграційних співтовариств, що не може не змінювати ландшафт суспільного поділу праці та не породжувати трансформацію регіональних і глобального ринків праці.

Слід очікувати зміни векторів перенесення виробництва та його мобільності, переміщення робочої сили, у тому числі й у зворотному напрямі. Іншими, гібридними будуть комбінації, як у ланцюгах створення доданої вартості, так і у поєднанні стадій розробки, проектування та технічного обслуговування продукції.

Симбіоз нових явищ і процесів, а саме, зростання ризиків у розбудові ланцюгів доданої вартості у зв'язку з пандемією COVID-19, підвищення вартості робочої сили в країнах, до яких масово переводилися виробництва з заходу, зниження вартості роботизації та інших техніко-технологічних новацій «Індустрії 4.0», створюють вагомі передумови для повернення провідними компаніями багатьох виробничих потужностей.

Можна очікувати нову «хвилю» роботизації у період постпандемії COVID-19, а отже, й зниження попиту на працю та подальшу трансформацію світу праці та зайнятості. Ці зміни торкнуться багатьох країн старого світу, які дотепер вже накопичили значний досвід роботизації виробництва. У Німеччині, наприклад, яка є одним зі світових лідерів впровадження промислових роботів, кількість останніх на 10 000 робітників в обробній промисловості за 2017 рік склала 332. Лише Південна Корея та Сінгапур

мають більш високий рівень роботизації, у яких на 10 000 робітників припадає відповідно 710 і 658 роботів.

Тенденція посилення роботизації буде мати найбільший прояв в секторах глобальної економіки (частково вже колишньої), які найбільше підпали під вплив змін у світових ланцюгах доданої вартості. У Німеччині, наприклад, це виробництво автомобілів і транспортного обладнання, електронна техніка, текстильна промисловість. Зазначені галузі покривали біля 12% своїх потреб за рахунок імпорту із країн з дешевою робочою силою (в цілому економіка Німеччини імпортувала до останнього часу біля 6,5% виробничих ресурсів).

За наявними даними великі компанії світу вже нині збільшили активність щодо повернення виробництва в країни його походження. У Франції, США, Італії, Німеччині найбільш активно повертаються «на батьківщину» виробництва у сфері хімічної, фармацевтичної промисловості, електроніки, металообробки.

Зазначений загальносвітовий тренд створює серйозну загрозу для подальшого розвитку як окремих галузей, так і в цілому національних економік країн, що розвиваються, які залежать від виробництва з низьким рівнем витрат і експорту не кінцевих товарів.

Це стосується цілої низки країн, включно Китаю, Індії, В'єтнаму, Філіппін, деяких інших. Саме ці країни стали центрами з низьким рівнем витратності та посіли вагоме місце у багатьох глобальних ланцюгах доданої вартості. Подальші можливості економічного зростання у цих країнах залежатимуть від їх здатності перейти на виробництво продукції з більш високою доданою вартістю та збільшення внутрішнього споживання.

Є вагомні підстави для ствердження, що найбільш розвинені країни світу, знаходячись у рамках обмежень, що пов'язані зі зростаючим протекціонізмом, досягненням стратегічних меж зростання, глобальними епідеміологічними проблемами, збільшенням зарплатомісткості на світових «фабриках» і, передусім, в Китаї, готуються покінчити з деіндустріалізацією та розпочати

епоху відродження промисловості на новій технологічній основі. Така промислова і в цілому економічна політика ймовірно знизить ризики для провідних компаній, однак під великим питанням є позитивні наслідки для ринку праці як в країнах, що розвиваються (через виведення виробництва), так і розвинених країн (через зниження попиту на працю під впливом роботизації та інших техніко-технологічних новацій).

У найближчій перспективі в економіці та суспільстві, а отже, й у світі праці, під впливом інформаційно-комунікаційних, інших проривних технологій та зростання доступності до цифрової інфраструктури відбудуться визначальні зміни. Існує, як мінімум, чотири групи технологій, які найбільше вплинуть на бізнес і життєдіяльність людей: когнітивні технології; хмарні технології; інтернет речей і великі дані. Усе, що пов'язане з «Індустрією 4.0», у тому числі блокчейн, криптовалюта, великі дані, інформаційні мережі, кіберсистеми, платформи та багато іншого стрімко увійшло в наше життя, кардинально змінюючи дотепершні форми життєдіяльності, мотиваційні настанови, цінності.

Із впровадженням технологій Індустрії 4.0 пов'язане надмасштабне, надінтенсивне зниження трудомісткості робіт низької та середньої складності. Цілком очевидним видається різке зниження частки середнього класу, який зайнятий на робочих місцях (функціях), що дедалі більше піддаються автоматизації та роботизації.

Слід виокремити найбільш важливі відмінності «Індустрії 4.0» стосовно її впливу на соціально-трудоу сферу.

Перша суттєва відмінність. В новій (цифровій) економіці чи не вперше за останні 150–200 років перестає працювати колишня об'єктивна закономірність, що сформульована К. Марксом у його визначенні продуктивності суспільної праці, а саме - феномена, за якого частка живої праці скорочується, частка уречевленої праці збільшується, але збільшується у такий спосіб, що загальна кількість праці у розрахунку на одиницю праці скорочується. Для нової економіки, про яку йдеться, характерним є тренд,

коли сума і живої, і уречовленої праці у розрахунку на одиницю продукції зменшується.

Для розуміння трендів, домінант нової економіки надзвичайно важливо усвідомити чи не основну її особливість - вона стає і менш трудомісткою, і менш фондо- та капіталомісткою. І хоча заробітна плата «синіх комірців» у розвинених країнах переживає стагнацію і, здавалося б, вивільнення (з огляду на зменшення економії) не надто актуально, насправді це не так. Зиски для роботодавців за умов інтенсивного впровадження технологій «Індустрії 4.0» не зводяться до зниження витрат на утримання робочої сили. Слід враховувати безліч нових трендів. По-перше, витрати на автоматизацію за розгортання «Індустрії 4.0» мають тенденцію до зниження. По-друге, роботи й інші технічні системи можуть працювати у три зміни, не вимагаючи додаткових компенсацій. По-третє, зменшується ймовірність аварій та інших збоїв на виробництві через дію людського фактору. По-четверте, роботодавці цінують у технічних системах й те, що вони більш слухняні, аніж люди.

Друга суттєва відмінність «Індустрії 4.0» у плані її впливу на соціально-трудова сфера в цілому і на світ праці зокрема полягає у наступному. Нові технології та системи, які є уособленням Четвертої промислової революції, працюють на інтенсивне вивільнення не лише представників робітничих професій (що було характерним для попередніх етапів науково-технічної революції), а й представників управлінського корпусу «білих комірців». Так звана розумова праця, управлінський персонал усіх рівнів та функціональних груп інтенсивно заміщуються «розумними» інформаційно-комунікаційними та іншими технологіями.

Третя суттєва відмінність і тренд розвитку соціально-трудова сфери за становлення «Індустрії 4.0» - одночасне скорочення трудомісткості виробництва і надання послуг в усіх сферах та видах економічної діяльності - сільському господарстві, промисловості, транспорті, сфері послуг тощо. Це означає, що колишні «ліфти» переливу робочої сили, працевлаштування вивільнених з одного виду діяльності в інший стають заблокованими.

Пояснюючи першопричини цих змін та їхні наслідки, засновник і президент Світового економічного форуму Клаус Шваб для уявлення того, що відбувається, закликає порівняти Детройт 1990 р. (на той момент - основний центр традиційної промисловості) з Кремнієвою долиною 2014 р. У 1990 р. сукупна ринкова капіталізація трьох найбільших компаній Детройта становила 36 млрд дол. США з чисельністю працюючих до 1,2 млн осіб. У 2014 р. сукупна ринкова капіталізація трьох найбільших компаній Кремнієвої долини була значно вищою (1,09 трлн дол. США) з приблизно такою самою сумою прибутку (247 млрд дол. США) і майже в 10 разів меншою за чисельністю співробітників (137 тис. осіб) [44].

Конкретизуючи вплив інформаційно-комунікаційних та інших сучасних технологій на масштаби і структуру зайнятості, К. Шваб наголошує, що створення одиниці цінності із залученням значно меншої робочої сили, аніж 10 або 15 років тому, стало можливим завдяки мінімальній вартості цифрового бізнесу, яка наближається до нуля.

За результатами дослідження, проведеного школою Оксфорд-Мартін, через один-два десятиліття близько 47% робочих місць у США, імовірно, стануть комп'ютеризованими.

Європейський підрозділ глобальної профспілки IndustriAll, оцінюючи загрози, що їх продукує «Індустрія 4.0», акцентує увагу на тому, що процес цифровізації «концентрує владу і багатство на платформах цифрового ринку, тим самим полишає усі інші компанії у ланцюгу створення вартості можливості інвестувати, впроваджувати інновації і забезпечувати гідну заробітну плату і умови праці; він ставить під сумнів основи постійних трудових відносин у рамках повного робочого дня, що засновані на колективних договорах, оскільки усі функції цих відносин (включно контроль над завданням) можуть виконуватися індивідуально, автоматично і дистанційно (і), отже, працівники опиняються у світі необмеженої цінової конкуренції і нестандартної зайнятості, де процвітають індивідуалізовані умови найму (фрілансерство, вимушена самозайнятість, краудсорсинг,

платформова або гіг-зайнятість), це відкриває безпрецедентні можливості як для асиметричного вертикального і одностороннього контролю над працівниками, так і симетричного, горизонтального, багатостороннього і демократичного співробітництва між ними» [31].

Існуючі прогнози стосовно впливу «Індустрії 4.0» на ринок праці значно поляризовані і варіюють від оптимістичних очікувань щодо зростання частки інтелектуально насичених, високооплачуваних і до песимістичних оцінок щодо втрати лівової частки існуючих робочих місць та незначної появи нових.

Деякі з існуючих оцінок окремих авторів та організацій щодо впливу «Індустрії 4.0» на ринок праці (див. Табл. 2.2)

Масштаби змін у світі праці та зайнятості під впливом «Індустрії 4.0» будуть різнитися залежно від галузі, у кожній з яких є особливості та специфічні передумови цифровізації та впровадження інших проривних технологій; та залежно від стратегії бізнесу стосовно рівня проникнення «Індустрії 4.0» в організацію та функціонування виробничих процесів.

Становлення та розвиток платформи «Праця 4.0» відбувається на тлі кардинальних змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих у суспільному виробництві. На рис. 2.10 наведено дані, що віддзеркалюють зміну попиту на основні трудові навички до 2020 р., які були презентовані на Світовому економічному форумі у 2016 р.

Важливо усвідомлювати, що сучасні трансформації у сфері праці - це насамперед небувалі раніше масштаби застосування нестандартних (атипових, нетрадиційних) форм зайнятості й серед них:

1. зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
2. зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
3. тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
4. вторинна зайнятість;
5. дистанційна зайнятість;
6. зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру

7. неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість; незареєстрована зайнятість у формальному секторі.

Таблиця 2.2

Оцінки впливу «Індустрії 4.0» на ринок праці та зайнятості

Організації (автори)	Існуючі передбачення (оцінки)
Оксфордський університет	47% працівників у США ризикують втратити роботу внаслідок автоматизації
Прайсуотерхаус-Куперс	38% у США, 30% у Великій Британії, 21% в Японії і 35% робочих місць в Німеччині можуть бути ліквідовані внаслідок автоматизації
Міжнародна організація праці (Чан і Хюн)	АСЕАН-5: 56% робочих місць можуть бути ліквідовані внаслідок автоматизації у найближчі 20 років
Мак Кінсі	Із 60% всіх робочих місць 30% технічно можуть бути автоматизовані
ОЕСР	У середньому по ОЕСР: 9% робочих місць - високий ризик. Ризики повної автоматизації невеликі, але значна кількість робочих місць (від 50 до 70%) можуть бути частково автоматизовані
Роланд Бергер	Західна Європа: 8,3 млн робочих місць у промисловості буде втрачено, але 10 млн буде створено у сфері послуг
Світовий банк	Дві третини робочих місць в країнах, що розвиваються, можуть бути автоматизовані

Примітка: Складено автором за даними Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. [Електронний ресурс] . - Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>

Ще зовсім недавно у дослідженнях в царині ринку праці, зайнятості та соціально-трудової сфери загалом нестандартні форми зайнятості, у т. ч. дистанційна робота, аутсорсинг персоналу, неповний робочий час, інші гнучкі форми зайнятості, розглядалися здебільш як аномалія, як атиповість з відтінком негативу, осуду тощо.

Складовою моделі «Праця 4.0» є збільшення частки трудових функцій, які виконуються поза офісом (дистанційна зайнятість, телеробота). За даними опитувань, проведених німецькими фахівцями, вже нині близько 30% службовців регулярно працюють поза офісом; 12% службовців і 4% робітників виконують виробничі завдання декілька разів на тиждень поза офіційно

встановлених норм тривалості робочого часу. Водночас збільшуються темпи виконання службових завдань [39].

Розподіл професій за окремими групами навичок та вмій, %



Рис. 2.10. Зміна попиту на основні трудової навички до 2020 р.

Примітка: Побудовано автором за даними Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. [Електронний ресурс] . - Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf> .

Шкала попиту на навички у 2020 р.:

- Когнітивні здібності - 15%
- Системні навички - 17%
- Вміння працювати з контентом - 10%
- Виробничі навички - 18%
- Соціальні навички - 19%
- Навички управління ресурсами - 13%
- Технічні навички - 12%
- Фізичні здібності - 4%

За становлення моделі «Праця 4.0» масовим явищем стає застосування атипових графіків робочого часу, які до того ж поєднуються з роботою понад обов'язкову норму робочого часу. За наявними даними у Німеччині кожний

четвертий працівник змушений працювати поза графіком вечорами, а кожний десятий - у нічний час. Така ж атиповість поширюється і на роботу у вихідні дні. При цьому немало робочого часу залишається неоплаченим, а відпустка - невикористаною.

Показово, що у 2019 р. у країнах ЄС-28 13,5% від загальної чисельності працівників становили тимчасові працівники¹⁴, а 2% зайнятого населення вікової категорії від 15 до 64 років перебували у статусі працівників агентств з тимчасової зайнятості [47].

Завершуючи опис моделі, що віддзеркалює нові можливості, обмеження і виклики у царині соціально-трудоного розвитку під впливом платформи «Індустрія 4.0», варто зазначити те, що ланцюг змін, що пов'язані з новими трендами у ресурсах, технологіях, витратності, продуктивності у контексті можливостей і обмежень соціально-трудоного розвитку, є таким: інтенсивне насичення нової економіки новітніми технологіями, системами, мережами суттєве зниження трудомісткості суспільного виробництва спад відносних цін на засоби виробництва зростання продуктивності (не за К. Марксом) новий формат мотивації роботодавців концентрація зисків у постачальників, носіїв інтелектуального капіталу (креативні працівники, винахідники, власники одночасно потужного людського і фінансового капіталу) вихолощення економіки концентрація переваг і доходів у невеликому сегменті економічно активного населення і власників капіталу зростання технологічного безробіття скорочення частки середнього класу.

Цифровізація, віртуалізація економіки, її гібридний характер, поява різних модифікацій - економіка платформ, економіка «за запитом», економіка спільного споживання, гіг-економіка - змінюють не лише соціально-трудогий простір у сфері безпосереднього докладання праці. Відбуваються зміни всієї соціальної структури економіки та суспільства, стираються класичні грані між виробниками і споживачами, працівниками і роботодавцями; змінюється колишня полярність взаємовідносин та взаємозалежності між власниками робочої сили та власниками капіталу.

Отже, соціальна тканина нової (цифрової) економіки і мережевого суспільства набуває неklasичних, атипових, змінюваних, нестійких форм. Такою ж стає і вся система соціально-трудоxих відносин.

Перетворення, що відбуваються у соціально-трудоxій сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій, мережевих систем, інших ресурсів та інститутів нової економіки - це повна, всеохопна трансформація цінностей, мотиваційні настанов, ієрархій, першоджерел розвитку, структури ресурсів, форм та технологій взаємодії, форм та масштабів зайнятості, рівня, структури, диференціації доходів; співвідношення (ієрархії) економічного і позаекономічного; форм організації праці тощо.

Висновки до розділу 2

Незважаючи на те, що далеко не всі суб'єкти ринку праці бажають використовувати інформаційні технології у своїй діяльності, слід зазначити, що вплив процесу діджиталізації на світовий ринок праці постійно збільшується. Завдяки використанню цифрових технологій виникають нові типи відносин між працівниками та працедавцями. Також, завдяки діджиталізації можна збільшити відсоток працевлаштованих у різних країнах.

Підсумовуючи даний аналіз, варто зазначити, що описані вище кардинальні виклики ринку праці Революції 4.0 вимагають формування нових компетентностей людини, в першу чергу універсальних. Формування цих компетентностей найефективніше здійснювати в умовах інклюзивного розвитку світового господарства. В сучасному глобалізованому світі Революція 4.0 викликає фундаментальні зміни в структурі ринку праці, як стосовно форм організації соціально-трудоxих відносин, так і структури зайнятості, що обумовлює більш гнучку поведінку як працівника, так і працедавця. Структурні зміни, що відбуваються на ринку праці, в свою чергу, потребують працівників все більш висококваліфікованих та мобільних, тобто таких, які гнучко реагують на запити ринку. Це обумовлює необхідність

навчання людини впродовж життя та набуття нею відповідних універсальних компетентностей.

РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Еволюційні аспекти розвитку ринку праці в Україні

Сьогодні важко уявити функціонування інших типів ринків без ринку праці, оскільки праця, як капітал, так і земля, є основним економічним ресурсом. Тому проблема функціонування цього ринку є справді складним явищем для економіки.

Ринок праці є одним з найбільш проблемних ринків, оскільки він постійно балансує на конфлікті між економічними, політичними та соціальними інтересами.

Загальну ситуацію на українських ринках праці громадяни України оцінюють як дуже негативну. Три чверті дорослих впевнені, що в Україні досить важко знайти роботу, яка відповідає їхнім уподобанням і має належну оплату. Одна з двох осіб (56,5%) вважає, що також важко отримати роботу, яка вимагає рівня кваліфікації, яку мають працівники, не гарантуючи достатнього заробітку. Сім з десяти респондентів стають свідками труднощів у працевлаштуванні поза сферою своєї професії, що гарантує достатню зарплату; і кожен другий громадянин працездатного віку (56,4%) впевнені, що важко знайти будь-яку роботу. На їхню думку, безробіття загрожує насамперед людям передпенсійного віку, людям з обмеженими можливостями, жінкам з неповнолітніми дітьми та особам із поганим здоров'ям. Невизначена ситуація на українському ринку праці та необхідність пошуку нових джерел доходу включили механізми самоорганізації. Трудова міграція українців за кордон стала одним із найефективніших способів виживання. На початку 2004 року члени 12,1% українських сімей (на кінець 2002 року - 10,2%) набули досвіду роботи за кордоном. Найбільш привабливими країнами для трудових мігрантів є Росія та Польща, за ними йдуть Німеччина, Чехія, Італія та Португалія. Працевлаштування більше половини громадян України було організовано на основі усних домовленостей

з роботодавцем, без законного трудового договору. Решта людей або підписали трудовий договір, перебуваючи ще в Україні, або в країні призначення. Половина з тих, хто вже здобув досвід роботи за кордоном, має намір повернутися знову найближчим часом з метою тимчасової роботи там. У 2003 році чоловіки хотіли частіше працювати в зарубіжних країнах (54,2% проти 45,2%), а середній вік потенційних трудових мігрантів становив 33. Більше половини з них (54,2%) мають сім'ї, і значна частина вони мають повну середню освіту (40,7%), середню спеціальну освіту (28,8%) та неповну середню освіту (13,6%). Основну їх частину складають жителі міст (42,4%), за якими йдуть люди з сільської місцевості (28,8%), рідше жителі міст (25,4%) та люди зі столиці (3,4%). Ті, хто має роботу, швидше за все, нею незадоволені. І трудові мігранти, і інші, хто не має досвіду роботи за кордоном, рідко бувають задоволені змістом роботи на своїх робочих місцях. Але ставки заробітної плати, якість соціального забезпечення та рівень розвитку соціальної сфери на їхніх робочих місцях викликають найбільше невдоволення працівників. В ієрархії цінностей громадян України робота, зокрема цікава робота, займає одне з найвищих місць. Співвітчизники, які вже отримали досвід трудової міграції за кордон (91,7%), особливо високо оцінюють можливість мати цікаву роботу. Однак громадяни України хотіли б не лише залучатись до відповідної роботи, яка відповідала б їхнім вимогам та очікуванням. Вони також хочуть мати складну роботу, але дуже рідко мають можливість знайти таку роботу. Слід зазначити, однак, що частка безробітних вища у групі потенційних трудових мігрантів. Обмежене безробіття українців, швидше за все, є однією з головних причин пошуку роботи за межами України. Частка безробітних серед потенційних трудових мігрантів складає 24,6%, тоді як для решти співвітчизників вона становить лише 12,8%. До цього слід додати, що частка непрацюючих пенсіонерів у групі потенційних іммігрантів не перевищує 2,5%, тоді як частка старих людей, які проживають в Україні з винятково низькою пенсією, становить 30%. Ті, хто має роботу в Україні, працюють переважно у державному секторі (28,0%), лише 20,3% опитаних працюють у

приватних компаніях. Однак у групі трудових мігрантів можна спостерігати іншу тенденцію. Кожен третій з них (33,3%) працює у приватному секторі, і лише кожен четвертий (25,6%) працює у державних підприємствах, організаціях та установах. Серед них удвічі більше людей визначають власний статус як «самозайнятих», маючи на увазі індивідуальну трудову діяльність або діяльність у вільному доступі (11,9% проти 5,0%) [36].

Люди, зайняті виключно на українських ринках праці, а також ті, хто має досвід роботи за кордоном, зазначають, як правило, що їхня нинішня робота не відповідає їх освітньому та професійному рівню (40,3% та 43,5% відповідно). Усі вони свідчать про те, що безпека зайнятості, а також забезпечення працездатних громадян працездатного віку значно або трохи погіршились. Потенційні трудові мігранти згадують про це трохи частіше (47,0%). І хоча розбіжності в їх оцінках не є настільки значними, їх часта поява в групі потенційних трудових мігрантів ще раз доводить, що рішення наших співвітчизників щодо пошуку робочих місць за кордоном впливають на безробіття на внутрішніх ринках праці. Потенційні трудові мігранти частіше за своїх співвітчизників вважають, що безробіття є для них швидше реальною загрозою, і це очевидно, оскільки переважна більшість із них - з міст та сільських районів. Однак труднощі загартовують характер. Потенційні трудові мігранти відносяться до людей, які частіше за інших мають більше шансів на успіх у житті. А тих, хто боїться, що шансів на успіх немає, у чотири рази менше (7,6% проти 29,9%). Ті співвітчизники, які мають намір виїхати за кордон у пошуках роботи, частіше за інших впевнені, що їхнє виживання та успіх у житті можуть бути гарантовані здатністю поставити мету та досягти її (44,1% проти 30,6%) , наполегливості, працьовитість і терпіння (52,5% проти 38,8%) і, звичайно ж, удача (41,5% проти 35,2%).

Щодо пошуків ресурсів для виживання, лише кожен десятий громадянин України може придбати все необхідне, але не має на чому заощадити. І лише 1,6% наших співвітчизників можуть заощадити гроші, а 0,2% - це добре. Однак 11,0% громадян країни не мають ні грошей, ні їжі - їм доводиться голодувати.

Фінансове становище потенційних трудових мігрантів, за їхніми власними оцінками, виглядає кращим. Сім'ї потенційних трудових мігрантів мають кращу матеріальну підтримку. Серед них домогосподарства, в яких члени мають достатньо грошей, щоб отримати все необхідне, а деякі з них можуть робити заощадження частіше. У пошуках ресурсів для виживання громадяни України обирають різні стратегії. На їх вибір впливають різні фактори, серед яких система цінностей набуває певного значення. Для забезпечення належного рівня життя кожен другий українець готовий, насамперед, працювати з раннього ранку до пізнього вечора. Майже стільки ж українців готові прийняти будь-яку роботу, якщо вона добре оплачується. Нарешті вони поїхали б в іншу країну, де могли б заробляти більше, ніж вдома. Трудові мігранти, на відміну від інших співвітчизників, визначають пріоритети по-іншому. Вони вважають, що для забезпечення сім'ї належного добробуту їх співвітчизники, швидше за все, поїдуть за кордон у пошуках роботи (58,2% проти 45,8%). Якщо для них цей варіант з якихось причин недоступний, ніж вони, на думку потенційних трудових мігрантів, будуть працювати невтомно з ранку до вечора у своїй країні (56,6% проти 52,6%). І останнє, вони приймуть будь-яку роботу, якщо вона добре оплачується (52,7% проти 47,5%). Ці оцінки базуються на досвіді наших співвітчизників, які вже працювали за кордоном, на спостереженні за їхнім способом життя, добробутом та поведінкою. Пізніше ми обговоримо цей досвід. Для збільшення доходів сімейного бюджету українці часто використовують майно, яким вони володіють: свою земельну ділянку, будинок чи квартиру, автомобіль, комп'ютер, худобу та сільськогосподарську техніку, набагато рідше - їх акції та інші цінні папери. Родини трудових мігрантів роблять це в 1,2 рази частіше. Порівняно з іншими громадянами України, трудові мігранти використовують своє посвідчення особи з комерційною метою в 2,3 рази частіше (10,6% проти 4,7%) та в 6,9 рази на комп'ютері (3,9% проти 0,6%). Однак основну частину сімейних доходів громадян складає заробітна плата, яку можна отримувати з таких джерел, як основне робоче місце (57,2%), пенсія (44,5%), доходи від товарів, вироблених

на їх приватних ділянках (14,2 %) ,Та пільги та субсидії (11,6%). Трудові мігранти вказують на зарплату на основному робочому місці як на основне джерело доходу в 1,1 рази частіше, а на пенсію - на 1,3 рідше. Доходи від тимчасової роботи за кордоном вносять помітний внесок у зміцнення економічного стану домогосподарств трудових мігрантів. Вони частіше згадують покращення матеріальних умов життя своїх сімей за останній рік, тоді як інші громадяни країни досить схильні до негативної оцінки змін у своїх домогосподарствах: кожен другий із них є свідком погіршення матеріального добробуту своєї сім'ї. Серед трудових мігрантів стає більше людей, які вважають, що рівень їх життя залишився таким же, як і минулого року. Трудові мігранти частіше є власниками нерухомості: три чверті з них придбали свої житла порівняно з лише двома третинами решти громадян. Будинки та квартири трудових мігрантів обладнані краще, частіше забезпечені теплою водою, каналізацією, газовими та електричними плитами; помітно частіше вони встановлюються з телефоном, а їх загальна площа поверху більша [36].

Однією з особливостей ринку праці є те, що його основна проблема - безробіття - завжди буде існувати незалежно від пропозиції та вартості робочої сили. Завжди будуть люди, які з різних причин, наприклад добровільних, є безробітними, це означає, що завжди існує природний рівень безробіття.

У 2008 р. стикалися з таким явищем, як економічна криза в країнах Європи. Звичайно, це явище з'явилося в Україні. Під час економічної кризи відбувся спад громадського виробництва та перегляди фінансової політики, пропозиція робочої сили триває під гору. Оскільки підприємства закриваються через їх невдачі, а відбувається монополізація ринку, а це означає, що масштабна проблеми, розуміючи відчайдушне становище населення, встановлюють найнижчу винагороду за працю, умови праці погіршуються, і все це створює демотиваційний характер для розвитку трудового потенціалу. Зниження виробництва, з одного боку, та низька ефективність організації виробництва та праці з іншого, збільшують масштаби «неповного використання» робітників. Зниження загального рівня життя населення

призводить до надмірної зайнятості серед навчальної молоді, якій доводиться працювати у вільний від навчання час. Обсяг пропозиції збільшується за рахунок випускників, тому відсутність механізму, що регулює працевлаштування випускників, спричиняє серйозні проблеми. Молодь втрачає значення професіоналізму, і це викликає занепокоєння. Ми бачимо чітку тенденцію деградації до люмпнів серед молоді, що в короткостроковій перспективі вплине на соціальну структуру суспільства. Відсутність належної уваги до професійна орієнтація породжує страшну проблему дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили в Україні. Масштаби та рівень професійної підготовки працівників масових професій не відповідають перспективним вимогам. Перерозподіл зайнятих у галузях, як необхідних, так і прогресивних, не тільки перевищує сучасні можливості національної економіки, але й досить часто реалізується нерационально (занадто багато структур безпеки та дефіцит вчителів та медичних працівників). Ситуація змінилася на краще в 2012 році. Таких не було. Особлива динаміка розвитку ринку праці, але ситуація перестала погіршуватися. Тим не менше, підприємства та виробники активізувались та зацікавились кваліфікованою робочою силою, нематеріальною мотивацією потенційних працівників та їхнім суспільним іміджем. Роботодавці обирали тактику стабільності, тобто старанніше ставились до кваліфікованих фахівців. На щастя, минулого року кількість звільнень із зайнятості зменшилась до 10-15%, сьогодні також спостерігається тенденція до збільшення заробітної плати.

Не можна сказати, що в наш час немає загрози погіршення ситуація на ринку праці. Вчені висловлюють припущення про другу хвилю економічної кризи та такі ризики, як девальвація національної валюти, зовнішньоекономічні ризики та дефіцит фінансування підприємств, і це не означає покращення ринку праці. Але загалом здається, що ситуація буде принаймні на тому ж рівні, що і в 2012 році. Ми все ще маємо проблеми з рівнем безробіття. За інформацією Центру зайнятості, безробітних налічується понад 465,3 тис., з них половина - жінки.

Молодь з невеликим досвідом або без нього становить близько 40% від середньої суми людей, які хочуть працевлаштуватися. Принаймні кожен другий безробітний - сільський житель. Зараз слід говорити про найбільш затребувані професії, адже багато людей стикаються з такими питаннями, яку роботу краще вибрати, де найкращі зарплати тощо. З цього приводу поглянемо на таблицю 3.1.

Таблиця 3.1

Співвідношення найбільш затребуваних сфер професійної діяльності в Україні

Сфера професійної діяльності	Попит на ринку, (% у загальному попиту працівників)	Випускники з дипломами (частка серед усіх студентів)
Економіка та управління	13,7	31
Гуманітарні науки	3	20
Металургія, машинобудування	7,6	3
Енергетика та електротехніка	2,7	3

Примітка: Складено автором за даними Державної служби статистики України.

Як ми можемо бачити, співвідношення попиту на ринку працівників й випускників з дипломами має досить песимістичний характер. В таких сферах професійної діяльності, як «економіка та управління» й «гуманітарні науки» ми маємо співвідношення 13,7:31 й 3:20 відповідно, що позначає ситуацію, коли спеціалістів з дипломами набагато більше, ніж може запропонувати ринок праці України. З іншого боку, ми маємо протилежну ситуацію в сфері діяльності «Металургія, машинобудування», що позначається співвідношенням 7,6:3, тобто в цій сфері ми маємо досить велику нестачу кваліфікованих кадрів.

Варто відмітити, що з початку 2019 року на українському ринку праці спостерігається величезна нестача кваліфікованих працівників, яких

заохочують брати на роботу з підвищеною заробітною платою. На ринку бракує, зокрема, бухгалтерів, лікарів, вчителів, юристів, фармацевтів, економістів, а також інженерів з різних професій. Водночас приблизно 75% безробітних українців - це люди з вищою освітою. Тому виникає питання про пристосування освітньої пропозиції на вищому рівні до потреб національного та регіонального ринків праці. Наприклад, проблема відсутності бізнес-шкіл, які б виховували управлінський персонал, часто сигналізується. Ті, хто пропонує таку освіту, як правило, мають низький рівень. Власники підприємств скаржаться, що немає кандидатів до керівної групи на посади директорів, яких вони могли б працевлаштувати, навіть із зарплатою 2 тис. доларів США.

Все вказує на те, що це серйозна структурна проблема, яка, на жаль, вимагає часу для вирішення надавачами послуг освітнього сектору, які повинні адаптувати свою діяльність до мінливих економічних реальностей у ментальному або організаційному та маркетинговому вимірах.

Прикладом хороших змін до кращого може бути той факт, що у 2020 році 928 людей отримали купони на навчання та підвищення кваліфікації, але в національному масштабі це слід вважати набагато недостатнім рівнем.

Також не вистачає кваліфікованих виробничих робітників за такими професіями, як швачка, ковальський майстер, муляр, тесляр тощо. Також шукають працівників сфери послуг, особливо продавців, охоронців, медсестер, пекарів, барменів, перукарів, соціальних працівників тощо. Проблема не вирішується порівняно високими зарплатами від 10 до навіть 20 тис. Грн. Кандидати часто навіть не мають базових знань з певної професії. Надання робочих місць склалося через труднощі з охопленням працівників та масовим набором їх. Їх основний напрямок діяльності - не пошук вільних ресурсів, особливо в периферійних районах, або діяльність, спрямована на переорієнтацію робочих місць, що так необхідна в місцях структурного безробіття, а відносно простіший та економічніший найм економічних мігрантів, іноді в ненадійний спосіб. Набагато доцільніше було б

співпрацювати з випускниками шкіл та університетів, щоб підготувати їх теоретично і практично до виходу на ринок праці, вибору професії відповідно до попередніх позицій, можливо, також набуття першого професійного досвіду через систему учнівства та професійної підготовки. стажування та інформування їх про необхідність освіти протягом усього життя з метою підвищення власної конкурентоспроможності на ринку праці [31].

Популяризація нових форм зайнятості, таких як фрілансер, або навіть нових професій, таких як вчитель онлайн, також вимагає більшої уваги. Звичайно, для цього потрібні адекватні технічні можливості та фінансові ресурси, але питання про виправдання таких дій з точки зору розвитку інформаційного суспільства видається риторичним.

На початок 2020 року було зареєстровано понад 235 000 вакансій. Багато з них стосувалися промисловості, потім торгівлі і, нарешті, сільськогосподарського сектору. Середня заробітна плата також зросла і досягла рівня 6,1 тис. грн., Але головне те, що на більшості запропонованих робочих місць вона була вищою. В основному це стосується найбільших міських агломерацій України, і перш за все Київської агломерації. Кількість зареєстрованих безробітних становила понад 365 тис. більшість з яких були жінки. Згідно з офіційною статистикою, понад 3 мільйони громадян України постійно мешкали за кордоном, але в середньому 7-10 мільйонів можуть брати участь щорічно в усьому процесі міграції. Звичайно, ця кількість не є постійною, і її зміни в основному спричинені сезонними факторами.

Нарешті, слід підкреслити вплив політичного чинника на ринок праці. Слід пам'ятати, що в ситуації невизначеності бізнес слабшає і переходить у стан очікування, що повинно призвести до уповільнення, а іноді і до припинення операцій. Тому слід бути дуже обережним щодо заяв та рішень, оскільки швидко може виявитись, що вони матимуть свої ринкові наслідки, включаючи зміни на ринку праці. Це, здавалося б, очевидне, не завжди поважається, що може свідчити про слабкість політичних еліт.

Також, варто уділити увагу такому питанню, як трудова міграція. Точна і складна оцінка кількості трудових мігрантів з України та масштабів збитків, завданих трудовою міграцією національному ринку праці, є досить проблематичною. Проте можна прийняти як належне, що міграція робочої сили призвела до значних прогалин на ринку праці в Україні: проблема недоукомплектованості персоналом на українських підприємствах стає дедалі гострішою, оскільки Україна демонструє найвищий в Європі коефіцієнт плинності працівників, кожен найняти звільнення протягом року. Ситуація, яка склалася в Україні, полягає в тому, що, з одного боку, компанії не можуть знайти працівників, а з іншого боку, вони не можуть їх утримати. Нестача робочої сили особливо відчувається в будівельному секторі, який становить прихильність робітників-мігрантів через зростання попиту в країнах ЄС. В результаті будівельний сектор втратив 192 000 робітників за період з 2012 по 2017 рік (з 836 000 до 644 осіб відповідно). Однією з основних причин міграції є низький рівень заробітної плати в Україні. Розрив у оплаті праці навіть при сусідні країни втричі-вдесятеро, і це не на користь Україні.

Роблячи висновок з усього вищезазначеного, ми розуміємо, що тенденція до вдосконалення ринку праці справді існує, але існує також велика кількість проблем, які доводиться вирішувати. Нашій державі потрібно тверезо поглянути на ці проблеми і, перш за все, запропонувати найкращу політику, яка б відповідала інтересам як роботодавців, так і найманих працівників, адже ринок праці насправді належить роботодавцю. Україні потрібно збільшити кількість підприємств, а отже, і кількість доступних робочих місць. Слід зазначити, що корисно починати зі створення або реконструкції заводів, фабрик та інших промислових об'єктів, оскільки багато людей спеціалізуються на машинобудуванні та машинобудуванні, але їх нікуди не можна залучати через відсутність робочих місць. Далі необхідно переглянути умови праці, де будуть знаходитись працівники, додати деякі соціальні пільги та страхування, більше того, підприємствам потрібно

збалансувати рівень заробітної плати: не межує з прожитковим мінімумом, але і не приносить збитків виробнику

3.2. Ринок праці України в умовах пандемії та особливості національної антикризової політики в соціально-трудої сфері.

В Україні спалах та розповсюдження COVID-19, а також карантин та заходи блокування призвели до несприятливих наслідків для ринку праці. Цілі сектори економіки стикалися з призупиненням своєї діяльності на рік і навіть більше, тоді як малі, середні та мікробізнеси перебувають на межі повного зникнення. Власники малого бізнесу провели акції протесту в декількох регіонах України, засуджуючи відсутність підтримки малих підприємств, які займаються жорсткими обмеженнями. Фермери стверджували, що вони не можуть продавати свою сільськогосподарську продукцію, і їх змушують викидати або продавати за нижчою ціною, тоді як великі супермаркети та продуктові магазини залишаються відкритими, підвищуючи ціни на продукцію та накопичуючи високий прибуток під час карантину. Дрібні підприємці неодноразово заявляли, що не отримують суттєвої допомоги від уряду - їм бракує грошей на придбання продуктів харчування для своїх сімей, не кажучи вже про те, щоб утримати свій бізнес на плаву. Але все ж таки, уряд вирішив відкрити продовольчі ринки 29 квітня.

Дана ситуація розгортається на тлі численних невдач уряду України, масштабних корупційних скандалів та олігархів, які залишаються під контролем стратегічних сфер економіки та регіонів. Наразі урядова дія нехтувала основними питаннями, важливими для добробуту будь-якої країни, - її людськими ресурсами та охороною здоров'я. Некомпетентність щодо регулювання ринку праці була особливо очевидною, що вже призвело до системних помилок або відсутності дій і, можливо, призвело до катастрофічних наслідків для жителів України. Функціональність вільного ринку в Україні спотворюється агресивними монополіями та прихованими

групами інтересів, що робить малий та середній бізнес головними жертвами цієї ситуації та обмежує підприємницьку свободу. Ситуація на ринку праці в Україні драматична, оскільки близько 30% робітників були неформально зайняті в тісноті до карантину. Ця цифра могла бути навіть вищою через незараховані дані. Багато українських трудових мігрантів повернулися з-за кордону і в даний час також не працюють. За словами Олександра Охріменка, директора Українського аналітичного центру, щонайменше 200 000 українців повернулись додому з моменту початку карантину та блокування. Однак точних даних немає через незаконне працевлаштування за кордоном. Таким чином, за різними методологіями та думками експертів, від трьох до семи мільйонів українців (включаючи тих, хто перебуває у «неоплачуваній відпустці») зараз не працюють із офіційно оцінених вісімнадцяти мільйонів робочої сили.

А тепер переглянемо статистику, яку навела Державна служба статистики України (див. Табл. 3.2) щодо безробіття серед населення України та порівняємо дані між останніми роками.

Як ми бачимо з таблиці 3.2, стрімке падіння безробіття почалося у період між 2014 та 2015 роками, що декларується 1847,7 тис. осіб і 1654,7 тис. осіб відповідно. Це може бути викликано поступовою зміною уряду, а також низкою геополітичних причин [24].

Впродовж 5 років, з 2015 по 2019 роках ми можемо спостерігати поступове зниження безробіття в чисельному розумінні. Але, вже в 2020 році ми бачимо зворотню ситуацію, що показує нам вплив карантинних обмежень на Україну.

Також, можна відмітити те, що міністерство економіки оновило свої макроекономічні прогнози для України, оцінивши падіння ВВП на 4,8%, зростання безробіття на 9,4% та зменшення реальної заробітної плати на 0,3%. Один з найгірших сценаріїв, наданий асоціацією українських підприємств, характеризує падіння ВВП на 9%, безробіття на 12% та реальну заробітну плату на 30%. За оцінками асоціації, 51% підприємств в Україні не зможуть

утримуватися на плаву довше одного місяця, якщо карантин продовжуватиметься.

Таблиця 3.2

Безробіття населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010-2020 рр. (дані наведено за результатами обстеження робочої сили за 2010-2014 роки без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, з 2015 року – також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях)

	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	за причинами незайнятості, відсотків								
		вивільнені з економічних причин	звільнені і за власним бажанням, за угодою сторін	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	не працюють і після закінчення закладів освіти	робота має сезонний характер	не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків тощо	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії	демобілізовані з військової строкової служби	інші причини
2010	1 713,9	33,0	27,2	10,0	15,5	6,3	2,4	0,9	1,3	3,4
2011	1 661,9	27,7	30,1	9,2	18,1	6,9	2,5	0,9	1,2	3,4
2012	1 589,8	23,5	34,0	8,4	16,9	8,8	2,5	1,5	1,4	3,0
2013	1 510,4	21,9	34,6	8,1	16,8	8,4	3,8	1,2	1,0	4,2
2014	1 847,6	22,3	31,8	7,8	16,7	9,3	4,6	1,4	0,3	5,8
2015	1 654,7	27,8	28,9	7,5	16,4	9,9	3,7	0,9	0,3	4,6
2016	1 678,2	22,4	33,0	9,4	15,6	9,7	3,2	1,8	0,7	4,2
2017	1 698,0	23,2	34,5	8,2	12,2	10,1	4,9	2,0	0,7	4,2
2018	1 578,6	20,7	38,0	9,5	9,8	9,4	4,7	1,1	0,9	5,9
2019	1 487,7	21,5	39,6	8,9	9,4	9,6	3,3	3,4	0,8	3,5
2020	1 674,2	22,9	34,1	9,7	9,3	10,2	2,9	3,0	0,5	7,4

Примітка: Складено автором за даними Державної служби статистики України.

Опитування, проведене Advanter Group і опубліковане 6 квітня, показало, що в середньому бізнес в Україні спостерігатиме зниження доходів більш ніж на 50%. І 28% компаній в Україні можуть зазнати зменшення доходів більш ніж на 60%. За даними сайту Open Data Bot, що здійснює моніторинг українських державних реєстрів, мікропідприємства в Україні повідомили про зниження доходів на 90-100% з моменту початку карантину. Опитування Info Sapiens, яке опитувало 800 випадково відібраних українців, показало, що 60% працездатного населення заробляє значно менше завдяки карантину Covid-19; 16% тимчасово втратили джерело доходу, 38% отримують меншу зарплату, 14% втратили роботу. За даними Державної

служби зайнятості, станом на 28 квітня з початку карантину 127 000 осіб перебувають на обліку як безробітні. Станом на 16 квітня кількість людей, які подали заяви про безробіття, зросла на 27% (понад 86500 осіб, зареєстрованих як безробітні) порівняно з аналогічним періодом 2019 року. Протягом 13-17 квітня до Державної служби зайнятості звернулось 29 900 осіб (в середньому 6000 людей на день). Загалом, за офіційною державною статистикою в Україні є 431 900 безробітних. Це збільшення на 38 відсотків порівняно з аналогічним періодом минулого року. Тут слід враховувати обмеження державної статистики, оскільки багато осіб не мають права бути зареєстрованими як безробітні, а державний перепис в Україні не проводиться близько 20 років. Крім того, за словами керівника Торгово-промислової палати Геннадія Чижикова, рівень безробіття в Україні зараз вищий, ніж за останні 15 років, і зараз він становить 13,7-15,4%. Дані Торгово-промислової палати свідчать про те, що загальна кількість безробітних працівників в Україні оцінюється у 2,5-2,8 млн., Беручи до уваги кількість трудових мігрантів, які втратили роботу за кордоном і повернулися в Україну протягом перших тижнів карантину. Експерти заявляють, що ці цифри можуть бути набагато вищими через вартість прихованого безробіття - на працівників тиснуть, щоб вони взяли неоплачувану відпустку або відпустку без збереження заробітної плати. Такі працівники не можуть зареєструватися як безробітні та отримувати надбавки від держави. За словами Павла Розенка, экс-міністра соціальної політики, кількість працівників, які «перебувають у відпустці», зростає в геометричній прогресії. Люди не мають жодної альтернативи, оскільки масові звільнення в країні супроводжуються несприятливою ситуацією на ринку праці та скороченням нових робочих місць та вакансій. За словами мера Києва Віталія Кличка, півмільйона киян зараз перебувають у відпустці без збереження заробітної плати. Торгова палата України запропонувала різні номери, представлені під час телешоу 24 квітня. За новими даними, до 5,1-5,5 млн. українців перебувають у «неоплачуваній відпустці», а 600 000 - 700 000 підприємств припинили свою діяльність. Крім того, експерти підкреслюють,

що більшість безробітних «у відпустці без збереження заробітної плати» повинні подбати про свою оренду, комунальні послуги та виплати позик, особливо у Києві чи інших великих містах. Уряд не видавав жодної політики щодо допомоги сім'ям та особам у виплаті орендної плати чи альтернативних житлових будинків. Рекомендацій також не видавали, все це на тлі зростання вартості життя та оренди житла - наприклад, на місяць винайняти однокімнатну квартиру за межами центру міста в Києві коштує близько 10 000 грн. (370 дол.США) [34].

Карантин став викликом для Державної служби зайнятості через масовий потік заявників. Через зміни до законів мінімальний розмір допомоги по безробіттю збільшено з 650 (24 дол. США) до 1000 гривень (37 дол.США) на місяць, малі та середні підприємства мають право на допомогу у разі часткового безробіття, усі категорії працівники отримують надбавки з першого дня реєстрації безробітними. За даними юридичної клініки «Трудові ініціативи», багато працівників стикалися з перешкодами, подаючи заявку на отримання свого легального статусу безробітного. Незважаючи на позитивні зусилля та оголошену цифровізацію процедури подання заявок, працівникам часто доводиться справлятися з бюрократичними процедурами, що перешкоджають оперативній реєстрації та виплаті надбавок. Більше того, розмір допомоги не є достатнім для покриття навіть основних витрат на життя. Нещодавно навіть прем'єр-міністр України заявив, що 8000 грн (296 дол. США) на місяць недостатньо для сім'ї, яка має одного годувальника. Уряд України планує створити 500 000 робочих місць типу «Нова угода» з щомісячною оплатою від 6000 до 8000 гривень (від 200 до 300 дол. США). Робочі місця будуть створюватися в основному на комунальних роботах та дорожньому будівництві. Президент України також згадав про реформи у стилі «новий курс» у своєму виступі 1 квітня. Однак, за даними work.ua, однієї з найпопулярніших пошукових систем в Україні, кількість вакансій впала вдвічі за останні чотири тижнів. У той же час міграційні тенденції та попит на українських працівників зберігаються навіть на тлі карантину. Наприклад,

близько 200 українських трудових мігрантів виїхали чартерним рейсом до Фінляндії, оскільки фінські бізнесмени не мають достатньої кількості працівників у сільськогосподарському секторі і готові організувати подальші чартери для українських мігрантів. Польські бізнесмени також висловили готовність привезти трудових мігрантів з України. Однак 28 квітня український уряд заявив, що кожен запит щодо сезонних працівників із іноземних країн буде розглядатися індивідуально. Центр солідарності та Трудові ініціативи підкреслюють, що післякарантинний період характеризуватиметься збільшенням внутрішньої міграції та еміграції. В даний час існує великий попит на робітників серед підприємств аграрного сектору, розташованих переважно в південних регіонах України. Популярний у столиці України сектор послуг та розваг навряд чи найме нових працівників. Заяви вищих посадових осіб наголошують на проблемах неофіційної зайнятості, високому рівні безробіття, потенційному звільненні тощо, на жаль, не окреслюючи жодних конкретних кроків чи деталей для подолання кризи. Експерти зазначають, що низка політик, які були реалізовані урядом до кризи COVID-19, фактично поглибили проблеми, з якими стикається сьогодні Україна. Відсутність раціональної кадрової політики та політики зайнятості, агресивні нападки на основні трудові права у поєднанні з високим рівнем неформальної зайнятості, що частково було спричинено інспекцією праці, яка фактично була паралізована протягом тривалих періодів, призвела до численних порушень у сфері праці під час пандемії COVID-19. Сучасна драматична ситуація на ринку праці України демонструє важливість серйозного та термінового перегляду нині короткозорі, неефективної політики праці з метою сприяння інклюзивному розвитку України. Аналіз існуючих проблем на ринку праці в Україні може стати кроком до подальшої державної політики, яка б надавала достатній акцент на трудових правах. Праця є визначальною частиною життя кожної людини - будь то для робітника чи приватного підприємця, домашнього працівника, на великих заводах або в невеликих кафе. Право на вільне підприємництво, верховенство закону, а

також свобода об'єднань та захист трудових прав є основними запобіжниками, щоб уникнути катастрофічних наслідків для народу України та сприяти економічному розвитку України.

3.3. Формування моделі «Праця 4.0» в Україні.

Світ перебуває на порозі четвертої промислової революції, яка відрізняється від попередніх масштабами та темпами трансформації. Зростає вірогідність того, що ця революція створить набагато менше робочих місць у нових галузях, ніж усуне. Вперше ця формула була відкрита Дж. М. Кейнсом у 1931 р. У своїй роботі «Економічні можливості для наших онуків» він писав, що «відкриття способів економічного використання праці передує темпам виявлення нових сфер праці» [37]. Однак у середині ХХ ст. масового технологічного безробіття не спостерігалось.

На підставі проведеного дослідження глобальних тенденцій трансформації ринку праці, можна стверджувати, що Індустрія 4.0 кардинально змінить структуру зайнятості і, крім того, збільшить структурне безробіття. Це викликає актуальні питання: які професії найімовірніше будуть знищені найближчим часом і як четверта промислова революція вплине на зайнятість в Україні.

Суть явища майбутнього, яке вже наступило, - «Праця 4.0» корениться у соціальному та трудовому вимірі загальної кількості працівників нової (цифрової) економіки; новітні форми, види зайнятості та пов'язані з ними відносини; організація роботи мережі; зміст і траєкторії розвитку робочого процесу; доходи від праці, а саме їх рівні, диференціація, тенденції та домінанти в цій галузі. Щоб органічно вписатися у вимоги "Робота 4.0", працівник будь-якої професії повинен бути інтелектуально розвиненим, відповідальним, незалежним, здатним працювати в команді, готовим до змін, мати професійні компетенції, які невіддільні від вимог нової (цифрової) економіки. Він повністю відповідає вимогам Індустрії 4.0 до якісних

характеристик працівників, по-перше, співробітників, які здатні творчо виконувати технічне обслуговування, контроль та подальше вдосконалення виробничих кіберфізичних систем та мають важливі нетехнічні компетенції (знання англійської мови, навички управління проектами). Для цього державна (і міждержавна) політика країни повинна бути прогресивною, ефективною, здатною гідно реагувати на сучасні виклики (оцифрування економіки та суспільства, перехід до промисловості 4.0).

Доцільно переглянути загальний список українських компаній, які інвестують в окремі технології Індустрії 4.0., щоб побачити загальну картину розвитку й майбутнього України в цьому питанні: Overvis, Fractal, Molfar Technologies, Implemica, Infopulse, Solutions, Softserve, QRSmarty, Lothings, Plvision, Eram, RWA, IMATEK, Smartico, GlobalLogic, Lohika, IntraMotion та інші.

Як ми можемо бачити з рис.1, вже досить багато компаній залучаються до інвестицій в технології 4.0. в Україні, що безумовно має позитивний характер для країни в цілому [39].

Основні стратегічні ініціативи та напрямки розвитку галузі 4.0:

1. Інституціоналізація розвитку промислових високотехнологічних сегментів на державному рівні.

Визнання цільових галузей високих промислових технологій ключовими для розвитку української економіки відновить довіру до держави та дасть потужний поштовх для їх розвитку. Для цього уряд повинен зробити наступне :

- розпочати реальні реформи для стимулювання промислового виробництва в Україні, в тому числі в сегментах середньої та високотехнологічної продукції. Деталі цього напрямку виходять за рамки Стратегії 4.0 і є частиною нової стратегії промислового розвитку України (МЕРТ). Уряд повинен встановити конкретні цілі КРІ для зростання галузі в цілому та для її цільових сегментів;

- впроваджувати систематичні дії та програми, які покращать загальну готовність промисловості до Індустрії 4.0, включаючи ті показники, за якими Україна в даний час посідає останні позиції у світі: захист прав власності, верховенство права, доступ до фінансування;
- створити умови для прискореного розвитку високотехнологічних галузей промисловості та надати їм належний пріоритет та стимули. Це особливо важливо в сучасних умовах збільшення частки сировини у ВВП та експорті за останні 10 років;

Аналіз стратегії також обґрунтовує необхідність виведення теми Індустрії 4.0 на найвищий державний рівень. Це означає, що нова промислова стратегія уряду повинна включати конкретні кроки щодо інституціоналізації Стратегії 4.0 у формі існуючого керівного органу та відповідної політики та планів дій у межах КМУ. Це може бути спеціальна установа або, на першому етапі, призначені особи у відділі промислової політики МЕРТ. У будь-якому випадку, в уряді повинні бути конкретні особи, які несуть конкретну відповідальність за реалізацію планів 4.0.

2. Створення інноваційної екосистеми промислових високих технологій передбачає вирішення таких проблем розвитку:
 - Повний незалежний аудит існуючих елементів екосистеми, таких як керівники конструкторського бюро, університетська система та НАНУ, науково-технічні парки тощо, включаючи цілі їх розвитку в цільову модель інноваційної екосистеми промислових високотехнологічних сегментів (на даний час також відсутня на державному рівні).
 - Впровадження передачі технологій від українських науково-дослідних установ, наукових парків, науково-дослідних лабораторій, а також від міжнародних центрів та компаній до кінцевих споживачів.

- Мережа найбільш ефективних структурних елементів екосистеми Індустрія 4.0 - Експертні центри, лабораторії досліджень та розробок, технологічні парки, інкубатори та акселератори стартапів 4.0 тощо.
 - Залучення інвестицій та фінансування для пришвидшення інноваційного розвитку.
3. Прискорити кластеризацію в 4.0 на регіональному та національному рівнях. Високотехнологічні кластери в промисловості повинні вирішити низку проблем як з точки зору збільшення вартості в ланцюгах своїх екосистем, так і з точки зору збільшення експорту. Інституціоналізація кластерної політики та ініціатив на рівні державних структур. Уряд повинен призначити відповідальних за планування та координацію діяльності високотехнологічних кластерів, включаючи європейські програми співпраці. Запуск програм регіонального розвитку 4.0, особливо в регіонах з найбільшим потенціалом промислових високотехнологічних сегментів, таких як Харків, Дніпро, Запоріжжя, Київ. Це відповідальність місцевої влади. Водночас уряд повинен координувати ці програми.
4. Повна оцифровка ключових галузей промисловості, енергетики та інфраструктури
- Створення регуляторних стимулів для прискорення оцифровки між кінцевими замовниками та новаторами 4.0.
 - Створення планів цифрових трансформацій у цільових областях.
 - Широкі галузі «ІТ» - передача найкращих ділових практик з ІТ-сектору разом із вдосконаленням цифрових знань та навичок менеджерів та працівників
5. Максимальна інтеграція інновацій 4.0 у стратегію оборонного комплексу та безпеки країни

На сьогодні в рамках розвитку Індустрії 4.0 в Україні завершено 1 міні-проект (концепція дорожньої карти для Укрзалізниці), запущений великий

(AgriFood), триває невеликий проект (комунальне та морське). Сфери цих галузевих розробок включають визначення ключових пріоритетів у певній галузі, побудова відповідних концепцій цифрової трансформації та навчання клієнтів у галузі 4.0. Найважливішими досягненнями в цих роботах є наступні:

- Було розроблено концепцію дорожньої карти - приклад Укрзалізниці може служити взірцем для інших галузей. Більш вичерпна концепція також була розроблена в проекті «AgriFood». Ця концепція включає визначення потреб бізнесу, проведення інноваційних конкурсів та спільну (із замовниками) розробку галузевих дорожніх карт. На відміну від існуючих корпоративних прискорювачів, доступних лише великим холдингам, цей проект може охоплювати десятки і сотні малих та середніх підприємств.
- Також було простежено, що цифрові компанії можуть бути лідерами в галузевих ініціативах. Зокрема, Миколаївська МДЕМ очолила ініціативну групу, яка фактично переглядає пріоритети всієї морської галузі.

Підсумовуючи, можна сказати, що основною проблемою вступу України до четвертої промислової революції є те, що концепція «Індустрія 4.0», яка поєднує передовий розвиток в єдину систему, є новим явищем для економіки країни. Існує розрив між сучасним станом економіки та промисловості України та цільовим рівнем розвитку, що забезпечує формування цифрової економіки та Індустрії 4.0 на макrorівні. Іншим головним викликом для широкомасштабної Індустрії 4.0 в Україні є недостатня обізнаність суб'єктів господарювання щодо концепції та технології Індустрії 4.0, переваг та складностей її впровадження. Крім того, розвиток технологій 4.0 вимагає значних інвестицій у декількох напрямках: розвиток інфраструктури для цифрової економіки, формування нормативної бази, підтримка інновацій та навчання цифровій економіці. В даний час економіка країни досить бурхлива, і солідні інвестиції в ці сфери не дуже оптимістичні. Ще однією можливою причиною повільних темпів інвестування

в Індустрію 4.0 в Україні є те, що значний розвиток технологій не обов'язково призведе до створення нових робочих місць для людей, що в свою чергу може стати соціально-економічною проблемою для країни.

Висновки до розділу 3

За останні роки ринок праці в Україні деформувався під впливом багатьох факторів, а саме: неврегульована ситуація на сході України в результаті якої велика кількість біженців переповнює окремі регіони пропозицією праці, що в свою чергу, призводить до перенасичення ринку праці та збільшення частки дешевої робочої сили; міграція населення, яка спричинена несприятливим соціально-економічним становищем України насамперед через невідповідні умови праці на підприємствах, низькі заробітні плати, пенсії тощо; відсутня достатня кількість працівників робітничих професій, які на сьогоднішній день набувають популярності через недостатньо задоволений попит на них; - швидкі темпи скорочення населення України та збільшення частки людей похилого віку що, в свою чергу, призводить до сповільнення економічного розвитку країни; присутність тіньової економіки через яку держава втрачає частину валового внутрішнього продукту щороку; масове скорочення підприємств малого та середнього бізнесу, які є фундаментом економічної структури держави через відсутність у їхньої продукції (послуг) конкурентоспроможності з іншими зарубіжними фірмами, високі податки, недостатнє сприяння розвитку підприємництва з боку держави тощо; низький рівень інвестиційної діяльності, який пов'язаний безпосередньо із складною законодавчонормативною базою, що регулює умови іноземного інвестування.

ВИСНОВКИ

В дипломній роботі була досягнута головна мета, а саме розробка теоретичної та методологічної бази, яка може розкрити взаємозв'язок між змінами у навколишніх світах (техніки, технології, установ тощо) та трансформацією праці та зайнятості у їх нерозривне ціле, та окреслити новий формат моделі праці та зайнятості, відповідно до сучасних умов ХХІ століття. Для цього було здійснено ряд комплексних заходів, які включають в себе виконання наступних завдань:

1. Оглянуто дослідження методологічних основ ринку праці. Результати досліджень даної тематики показали, що ринок праці визначається як система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Також ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу, тобто це механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками. Він охоплює не тільки сферу обігу товару, а й сферу виробництва, де найманий працівник працює. Товар «робоча сила» - не однорідний за соціальними, економічними, демографічними, національними, етнічними, професійно-кваліфікаційними, майновими й іншими ознаками. Робоча сила - товар специфічний. Специфічність його полягає в тому, що він, з одного боку, є живим організмом, потребує соціального захисту при несприятливій кон'юктурі ринку праці, диференційного і індивідуального підходу, а з іншого він є виробничим ресурсом. Наступним термінами є попит та пропозиція на робочу силу. Попит на робочу силу - це суспільна платоспроможна потреба в робочій силі. Пропозиція робочої сили являє собою контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. І останнім елементом ринку праці є ціна, яка має собою заробітну плату працівника.

2. Розкрито особливості ринку праці та чинники трансформації під впливом пандемії. Пандемія COVID-19 спричинила глобальну кризу охорони

здоров'я, яка швидко переросла у коливання в економіці та на ринку праці, що, в свою чергу, призвело до глобальної кризи робочих місць. Світ вийде з цієї пандемії з вищими рівнями безробіття, нерівності, бідності, боргів та політичних розладів. Це робить набагато важливішим те, що уряди, індивідуально та колективно, формують тенденцію «відновлювати на краще» на відміну від того, щоб повертатись туди, де ми були раніше. У багатьох випадках соціальний діалог довів свою цінність у формуванні ефективних, збалансованих та прийнятних політичних реакцій. Це також може допомогти сформувати шляхи сталого відновлення на наступний період. Протягом останніх десятиліть через технологічні зміни та поглиблення глобалізації ринки праці у всьому світі стали більш динамічними, із збільшенням мобільності працівників та новими нестандартними формами зайнятості. В даний час пандемія COVID-19 вже встигла створити нові виклики. Гнучкість та дерегуляція без активної урядової політики може призвести до тривалого високого рівня безробіття, особливо серед нових учасників робочої сили та найбільш вразливих верств населення. Для подолання кризи, пов'язаної з COVID-19, багато країн вжили стимулюючих заходів, і активна політика ринку праці може бути добре інтегрована в ці «пакети» політик. Така політика може включати навчання новим технічним навичкам, необхідним модернізованим виробничим секторам, співставлення працівників із майбутніми роботодавцями, субсидії чи податкові пільги для підприємств, які наймають нових працівників, або державні проекти, зокрема в галузі створення більш екологічної економіки. Навпаки, невирішення проблем ринку праці може призвести до різкого збільшення структурного безробіття, ускладнюючи реінтеграцію працівників у виробничий процес. Це також може призвести до збільшення кількості зневірених працівників, що залишаються поза робочою силою, додаткове навантаження на системи соціального забезпечення, гальмування зростання потенційного виробництва та уповільнення економічного відновлення.

3. Проведено аналіз сучасного стану та тенденцій розвитку глобального ринку праці. Визначено, що сучасний стан та тенденції розвитку глобального ринку праці позначаються в категорії четвертої промислової революції, що характеризується стиранням кордонів між фізичними, цифровими та біологічними технологіями, широким розповсюдженням штучного інтелекту, модернізацією механізмів управління і інтеграційних процесів, формуванням цифрового ринку та маркетингових взаємодій, цифровою трансформацією галузей економіки, розвитком цифрової інфраструктури та нормативно-правового забезпечення цифровізації. Широкого розповсюдження набуватиме штучний інтелект, безпілотний транспорт, 3D друк, нанотехнології, квантові комп'ютери (рис. 2.1.). До соціально-економічних ефектів розвитку Індустрії 4.0. слід віднести: зростаючі темпи розширення мережевого простору; широке впровадження передових ІТ-технологій у бізнес-процесах і сферах життєдіяльності суспільства, які змінюють базові риси соціально-економічного життя і розширюють комунікаційні можливості, поступово просуваючи світову спільноту у нову цифрову еру; глобальні трансформаційні зрушення, які супроводжуються зародженням інноваційних бізнес-моделей, дизруптивним впливом на традиційні стратегії бізнесу і кардинальними змінами систем виробництва, споживання, маркетингу та збуту; формування гібридного середовища, у якому створюються нові економічно-соціальні підсистеми, базовані на сучасних ІТ-технологіях, адаптованих до взаємодії через оцифровані фінансово-матеріальні ресурси та функціонально-спрямовані на формування додаткової вартості.

4. Надано аналіз антикризових заходів в умовах пандемії. Було з'ясовано, що існує безліч заходів для підтримки ліквідності малих компаній та стабілізації доходів самозайнятих. Багато схем були досить імпровізованими, і на сьогоднішній день незрозуміло, чи достатньо реалізації для надання швидкої допомоги. Наприклад, в Італії Центральний гарантійний фонд надає позики до 2500 євро малим та середнім підприємствам (МСП), які

повністю гарантовані італійською державою. У Швейцарії було відзначено, що існує розрив між гарантованими позиками, які були затверджені та які фактично були взяті фірмами. Ще одне питання реалізації виникло в Німеччині з одноразовими виплатами самозайнятим та малому бізнесу. Під час імпровізованої розгортання неправильне спілкування спочатку призвело до загального враження, що гроші можуть бути використані для покриття особистих витрат, тоді як вони насправді зарезервовані для покриття витрат, пов'язаних з бізнесом. Самозайняті можуть покладатися лише на соціальну допомогу для заміщення доходу. Також у Великобританії опитування показують, що принаймні у початковий період дії схеми підтримки самозайнятих доходів від коронавірусу існувала широка плутанина щодо критеріїв прийнятності.

5. Проаналізовано дослідження аспектів розвитку ринку праці в Україні. Щодо стану ринку праці в Україні, то серед напрямків подальших досліджень хочу зазначити - пошук оптимальних моделей та шляхів вирішення та мінімізації дисбалансів на національному ринку праці та зайнятості в процесі переходу до нової технологічної системи (Індустрія 4.0) та впливу глобальних та місцевих ризиків та загроз. Доцільно сформулювати концептуальне бачення адаптивної структурної моделі екосистеми ринку праці в Україні. Перспективи подальших досліджень впершу чергу пов'язані з розробкою наукових підходів до кількісної оцінки ризиків оцифрування; обґрунтування моделей та способів збалансування та мінімізації дисбалансів на ринку праці та зайнятості при переході до нового технологічного способу життя та впливу глобальних та місцевих ризиків та загроз. Також, в умовах глобалізації та розвитку постіндустріальної економіки ринок праці України стикається з багатьма сучасними викликами. Без належного рівня соціально-економічного розвитку нашої країни, вирішення воєнного конфлікту з Росією та оптимального державного регулювання даний ринок не зможе функціонувати ефективно. Таким чином, пріоритетні напрямки реформування українського ринку праці полягають у наступному: тісна

взаємодія ринків праці та освіти; підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили; стимулювання створення нових робочих місць; посилення мотивації до легальної зайнятості; сприяння розвитку підприємництва та самостійної зайнятості; вдосконалення системи оплати праці; соціальна підтримка вразливих верств населення. Важливою умовою підвищення ефективності функціонування ринку праці в сучасних умовах повинні бути інновації в усіх галузях та сферах національної економіки. Адже тільки висококваліфікований кадровий потенціал, гнучкий до реалій сьогодення та нових світових викликів, зможе забезпечити економічне процвітання нашої держави.

6. Окреслено аналіз формування моделі «Праця 4.0» в Україні. В результаті проведеного дослідження було окреслено, що основною проблемою вступу України до четвертої промислової революції є те, що концепція «Праця 4.0», яка поєднує передовий розвиток в єдину систему, є новим явищем для економіки країни. Існує розрив між сучасним станом економіки та промисловості України та цільовим рівнем розвитку, що забезпечує формування цифрової економіки та Працею 4.0 на макrorівні. Іншим головним викликом для широкомасштабної Праці 4.0 в Україні є недостатня обізнаність суб'єктів господарювання щодо концепції та технології Індустрії 4.0, переваг та складностей її впровадження. Крім того, розвиток Праці 4.0 вимагає значних інвестицій у декількох напрямках: розвиток інфраструктури для цифрової економіки, формування нормативної бази, підтримка інновацій та навчання цифровій економіці. В даний час економіка країни досить бурхлива, і солідні інвестиції в ці сфери не дуже оптимістичні. Ще однією можливою причиною повільних темпів інвестування в Працю 4.0 в Україні є те, що значний розвиток технологій не обов'язково призведе до створення нових робочих місць для людей, що в свою чергу може стати соціально-економічною проблемою для країни.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ

ДЖЕРЕЛ

1. Анпілогова Ж.Д. Механізм функціонування ринку праці // Держава та регіони. – 2006. - №2. – С.6-9.
2. Базилевич В. Макроекономіка: Підручник . - К. : Знання , 2005. - 851с.
3. Богиня Д.П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, В. М. Шамота, Л.С. Лісогор, Л.І. Долгова; ред.: Д.П. Богиня; НАН України. Ін-т економіки. - К., 2001. - 300 с.
4. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В.С. Васильченко – К. : КНЕУ 2003. – 200 с.
5. Волянська-Савчук Л. В. Ринок праці: основні поняття та проблеми сьогодення / Л. В. Волянська-Савчук, А.Ю. Конопко // Приазовський економічний вісник. – 2018. – № 5 (10). – С. 299-304.
6. Жуковська А. Організація професійної орієнтації шкільної молоді : проблеми та шляхи їх вирішення / А. Жуковська, Л. Федунчик // Наука молода, 2013. – №19 – С. 158–165
7. Лисюк О.С. Проблеми, особливості та перспективи розвитку ринку праці в Україні / О.С. Лисюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки. – 2015. – Вип. 13. – Ч. 3. – С. 107–109.
8. Людський розвиток регіонів України : аналіз та прогноз : монографія / за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України , 2007. – 367 с.
9. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України : теорія і практика системного підходу : монографія / Ю.М. Маршавін. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.

10. Руденко М.В. Джон Мейнард Кейнс та його «Загальна теорія зайнятості, відсотка та грошей» / М.В. Руденко, Н.С. Жижко // Вісник КДПУ імені Михайла Остроградського. – 2008. – Вип. 1 (48). – Ч. 1. – С. 163–166.
11. Туль С. І. Особливості праці в умовах віртуалізації економіки. Парадигмальні зрушення в економічній теорії ХХІ ст.: матеріали ІІ міжнар. наук.- практ. конф., 15–16 жовтня 2015 р. Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2015. С. 407–410.
12. Федунчик Л.Г. Реалії ринку праці України / Л.Г. Федунчик // Організаційноуправлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України : тези доповідей ІV Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів / упоряд. О.П. Канівець, Л.Г. Новаш. – К. : ІПК ДСЗУ, 2015. – С. 126–128.
13. Чернявська О.В. Ринок праці : навч. посіб. / О.В. Чернявська – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 522 с.
14. Шкурупій О. В. Білоброва Т. О., Туль С. І. Глобальна проблема безробіття та можливості її вирішення. Сучасні виклики розвитку світової економіки : матеріали ІV міжнар. наук.-практ. конф., 19–20 листопада 2015 р. Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2015. С. 28–31.
15. Шкурупій О.В., Туль С.І. Новітній зміст трудових відносин та заробітної плати в умовах становлення постіндустріального суспільства. Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка. 2011. Вип. 2. С. 35–41.
16. C. Frey, M. Osborne, “The future of employment: How susceptible are jobs to computerization”, *Technological Forecasting and Social Change*. No. 114. pp.. 254–280, 2017.
17. Heyets, V.M., Danylenko A.I., & Libanova E.M., et al. (Eds). (2015). *Innovative Ukraine 2020. National Report. NAS of Ukraine.*

18. J. Howe, «Labour regulation now and in the future: Current trends and emerging themes», *Journal of Industrial Relations*, No. 59, 2. pp. 209-224, 2017.
19. G. Jackson, V. Doellgast, L. Baccaro “Corporate Social Responsibility and Labour Standards: Bridging Business Management and Employment Relations Perspectives”, *British Journal of Industrial Relations*, 56:1, pp. 3–13, 2018.
20. Kolot, A.M. (2016). The world of work and social and labor development in 100 years: forecasts of known economists. *Naukovyj visnyk Dyplomatychnoi akademii Ukrainy – Scientific bulletin of the Diplomatic Academy of Ukraine*, 23, 92-102
21. Kolot, A.M. & Herasymenko, O.O. (2018). Institutes of employment and income in the new economy: global trends. *Problemy ekonomiky ta politychnoi ekonomii – Problems of economy and political economy*
22. Libanova, E.M. (Eds.). (2016). Human development in Ukraine. Innovative types of employment and prospects for their development. Ptoukha Institute for Demography and Social Studies, NAS of Ukraine.
23. Nazarova U., Galimova A., Galina A. «Transformation of Labour and Labour Values: a System of Social-Labour Relations and its System Features», *Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol. 47, pp. 1149-1154, 2018
24. Petrova, I.L., & Blyznyuk, V.V. (Eds.). (2016). Social and labor area of Ukraine development: theory, practice, perspectives. Institute for economics and forecasting, NAS of Ukraine.
25. Polovinko V. “Modernization of social and labor relations in the period of neoindustrialization”, *Bulletin of Omsk University. Economy Series*. No. 3. pp. 9-13, 2015.
26. <https://www.msp.gov.ua> - Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України
27. <https://iom.org.ua/ua> - офіційний сайт Міжнародної організації з міграції

28. http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm - Офіційний сайт Державного комітету статистики України. Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці.
29. <https://ec.europa.eu/eurostat> - офіційний сайт статистичної організації Європейської Комісії
30. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. Громадська думка про правотворення. 2020. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://nbuviap.gov.ua/images/dumka/2020/16.pdf>.
31. Вызовы индустрии 4.0 и необходимость новых ответов. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/Industry4point0Conf/industry_4_rus.pdf.
32. Генсек ООН заявив, що світ перебуває у найгіршій економічній кризі за сто років. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://chas.news/news/gensek-oon-zayaviv-scho-svit-perebuvaе-u-naigirshii-ekonomichnii-krizi-za-sto-rokiv>.
33. Интернет в села. Какой базы требует цифровизация общества в Украине. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://nv.ua/ukraine/events/internet-v-sela-kakoj-bazy-trebuе-tsifrovizatsija-obshchestva-2480662.html>
34. Пандемія COVID-19 спричинила втрату чверті мільярда робочих місць - звіт МОП. [Електронний ресурс] . - Режим доступу: <https://www.dw.com/uk/pandemiia-covid-19-sprychynyla-vtratu-chverti-miliarda-robochykh-mists-zvit-mop/a-56340090>
35. Рівень безробіття в США лишається високим. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://ukrainian.voanews.com/a/ameryka-bezrobittia/5746890.html>
36. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. [Електронний ресурс] . - Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>

37. Соціально-економічні ефекти розвитку індустрії 4.0. В державі. [Електронний ресурс] . - Режим доступу: http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2019/10/ujae_2018_r04_a13.pdf
38. OECD(2020), Моніторинг реалізації Стратегії розвитку МСП України на 2017-2020 роки, OECD Publishing, Paris. [Електронний ресурс]. -Режим доступу:
www.oecd.org/eurasia/competitivenessprogramme/easternpartners/Monitoring_the-Implementation-of-Ukraine's-SME-Development-Strategy-2017-2020-UKR.pdf.
39. Gruenbuch Arbeiten 4.0. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015). Berlin [Electronic resource]. - Access: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-viernull.pdf?blob=publicationFile&v=2>
40. HSE: Digitization is potentially the main factor in GDP growth. [Electronic resource]. - Access: <http://kp.crimea.ua/2019/04/18/vshe-cifrovizaciia-potencialno-glavnyi-faktor-rosta-vvp/>
41. ILO: Uncertain and uneven recovery expected following unprecedented labour market crisis [Electronic resource]. - Access: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_766949/lang--en/index.htm
42. Internet in the village. Which base does digitalization of society require in Ukraine? [Electronic resource]. - Access: <https://nv.ua/ukraine/events/internet-v-sela-kakoj-bazy-trebuetsifrovizatsiya-obshchestva-2480662.html>
43. Manoeuvring Through the Crisis: Labour Market and Social Policies During the COVID-19 Pandemic [Electronic resource]. - Access: <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2020/number/6/article/manoeuvring-through-the-crisis-labour-market-and-social-policies-during-the-covid-19-pandemic.html>

44. OECD // Main Science and Technology Indicators. [Electronic resource]. -
Access:
45. https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=MSTI_PUB&lang=en
46. Technology, Jobs and the Future of Work. [Electronic resource]. -
Access: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>.
47. Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity. [Electronic resource]. - Access:
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4a6r2&lang=en
48. The Early Labor Market Impacts of COVID-19 in Developing Countries: Evidence from High-Frequency Phone Surveys [Electronic resource]. -
Access:
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35044/The-Early-Labor-Market-Impacts-of-COVID-19-in-Developing-Countries-Evidence-from-High-frequency-Phone-Surveys.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
49. The Labour Market Impacts of the COVID-19: A Global Perspective [Electronic resource]. - Access:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s41027-020-00249-y>
50. Varying impact of the covid-19 pandemic on the labour markets of developed countries [Electronic resource]. - Access:
https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/Monthly_Briefing_140.pdf
51. World Economic Forum (2016, January 18). The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. [Electronic resource]. - Access:
www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_embargoed.pdf

52. World Employment and Social Outlook. Trends 2020. -
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_734455.pdf
53. 2020 US Labor Market Review and 2021 Outlook: Better Than Feared, but Plenty of Damage Remains [Electronic resource]. – Access:
<https://www.hiringlab.org/2020/12/01/2020-labor-market-review-2021-outlook/>