

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н. КАРАЗІНА

Економічний факультет
Кафедра економічної теорії та економічних методів управління

Допускається до захисту
В.о. завідувача кафедри
д.е.н., проф., акад. НАН України
Андрій ГРИЦЕНКО
«___»_____202_р.

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему:

«Розвиток ринку праці та зайнятості в умовах інноваційної економіки»

Спеціальність 051 «Економіка»

Освітньо-професійна програма «Економіка та економічна політика»

Виконала:

студентка 4 курсу,
групи ЕЕ-41

Вікторія БОЙКО

Керівник:

к.е.н., доцент,
доцент ЗВО кафедри економічної теорії
та економічних методів управління

Тетяна ЧАТЧЕНКО

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Факультет економічний

Кафедра економічної теорії та економічних методів управління

Рівень вищої освіти (освітньо-кваліфікаційний рівень) перший, бакалавр

Спеціальність 051 «Економіка»

Освітньо-професійна програма «Економіка та економічна політика»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри

Андрій ГРИЦЕНКО

«___» _____ 2025 року

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА**

Бойко Вікторія Валеріївна

1. Тема роботи: «Розвиток ринку праці та зайнятості в умовах інноваційної економіки»

Керівник роботи: Чатченко Тетяна Вікторівна, к.е.н., доц.,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом університету від “04” лютого 2025 року № 2101-5/288.

2. Строк подання студентом роботи 02 червня 2025

3. Перелік питань, які потрібно розробити:

- охарактеризувати поняття, сутність та основні принципи розвитку ринку праці та зайнятості;
- проаналізувати роль інноваційної економіки у трансформації ринку праці;
- дослідити сучасні тенденції та виклики, пов'язані з інноваційними змінами на ринку праці;
- оцінити масштаби міграційних процесів у контексті змін на ринку праці;
- проаналізувати стратегії зайнятості, що реалізуються в Україні та закордоном;
- запропонувати стратегічні напрями розвитку ринку праці та вдосконалення політики зайнятості в умовах інновацій;

4. План роботи

№ з/п	Назва етапів роботи
1.	Формування теми кваліфікаційної роботи разом з науковим керівником, затвердження теми, висування робочої гіпотези, розробка плану роботи

2.	Збирання первинної та вторинної інформації відповідно до плану роботи
3.	Підготовка першого розділу кваліфікаційної роботи. Доопрацювання першого розділу згідно з рекомендаціями науково керівника
4.	Підготовка і публікація доповіді на наукову конференцію з викладенням основних ідей кваліфікаційного дослідження
5.	Написання другого розділу кваліфікаційної роботи. Доопрацювання другого розділу згідно з рекомендаціями науково керівника
6.	Написання вступу, висновків кваліфікаційної роботи. Оформлення списку літератури
7.	Підготовка тексту і презентації для передзахисту роботи на кафедрі, отримання рекомендацій і доопрацювання кваліфікаційної роботи у відповідності до них
8.	Подання готової кваліфікаційної роботи на кафедру економічної теорії та економічних методів управління. Проходження перевірки на відсутність плагіату
9.	Підготовка і отримання відгуку і рецензії на кваліфікаційну роботу
10.	Підготовка презентації до захисту кваліфікаційної роботи

5. Дата видачі завдання: 10.02.2025 р.

Студент _____ Вікторія БОЙКО
(підпис) (ім'я прізвище)

Керівник роботи _____ Тетяна ЧАТЧЕНКО
(підпис) (ім'я прізвище)

ЗМІСТ

<u>ВСТУП</u>	5
<u>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ</u>	8
1.1. <u>Поняття та суть ринку праці та зайнятості</u>	8
1.2. <u>Основні принципи розвитку ринку праці</u>	16
1.3. <u>Роль інноваційної економіки в трансформації ринку праці та зайнятості</u>	22
<u>РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ ТА КОНКУРЕНТНИХ СТРАТЕГІЙ ЗАЙНЯТОСТІ</u>	31
2.1. <u>Огляд сучасного ринку праці: тенденції та виклики інноваційних змін</u>	31
2.2. <u>Аналіз стратегій зайнятості в Україні та інших країнах</u>	47
2.3. <u>Вплив технологічних інновацій на зайнятість і конкурентоспроможність працівників</u>	56
<u>РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ</u>	63
3.1. <u>Оцінка ефективності стратегій зайнятості та їх адаптація до інноваційних змін</u>	63
3.2. <u>Вплив конкурентних стратегій зайнятості на продуктивність підприємств</u>	67
3.3. <u>Рекомендації щодо вдосконалення стратегій розвитку ринку праці в умовах інновацій</u>	71
<u>ВИСНОВКИ</u>	75
<u>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</u>	78
<u>ДОДАТКИ</u>	84

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасний ринок праці зазнає значних трансформацій під впливом інноваційних змін, цифровізації, автоматизації та розвитку новітніх технологій. Інноваційна економіка формує нові вимоги до трудових ресурсів, змінює структуру зайнятості та спричиняє появу нових професій і форм праці. У цих умовах зростає актуальність розробки ефективних стратегій розвитку ринку праці та зайнятості, які б відповідали викликам сучасності та забезпечували адаптацію трудового потенціалу до інноваційних змін.

Становлення інноваційної економіки супроводжується зміною традиційних підходів до зайнятості, зростанням ролі людського капіталу, гнучких форм зайнятості та потребою в постійному підвищенні кваліфікації працівників. Це створює нові можливості, але й породжує низку викликів, пов'язаних з нерівномірним доступом до технологій, зникненням низки професій та необхідністю державного регулювання для збереження балансу на ринку праці. Особливо гостро ці питання постають у країнах з трансформаційною економікою, таких як Україна, де реформування ринку праці потребує чітко визначеної стратегії розвитку з урахуванням інноваційних викликів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідженнях факторів, що впливають на систему зайнятості в Україні зробили відомі вітчизняні вчені – М. Гуць, О. Грішнова, Л. Ільч, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, І. Петрова, С. Тютюнникова та інші.

Питання проблем та перспектив розвитку міжнародного ринку праці досліджували вітчизняні і іноземні вчені, такі як Онюшева І.В., Яковлева Ю, С., Литвин О. Є., Старостенко Г. Г., Петренко К. В., Пігуль В. В., Калініна С. П., Коровчук Ю.І., Кушнарєнко О.П., Волкова О.В., Бойко А.М., Міненко В. Л., Thirvadee Na Pombhejara, George J. Borjas, Graham, Mark, Anwar Mohammad Amir, Okolski M. Однак в цих роботах недостатньо інформації для повноцінного аналізу міжнародного ринку праці. Більшість вчених описують який вплив має

глобалізація на ринок праці, однак не розглядають інші фактори, наприклад пандемії.

Актуальність обраної теми зумовлена необхідністю глибокого аналізу змін, що відбуваються на ринку праці під впливом інновацій, та пошуку ефективних механізмів і стратегій забезпечення зайнятості. Саме стратегічне планування у сфері праці стає основою для забезпечення соціально-економічної стабільності та конкурентоспроможності держави в умовах глобалізації та технологічного прогресу.

Об'єктом дослідження є ринок праці та зайнятість в умовах інноваційної економіки.

Предметом дослідження є стратегії розвитку ринку праці та зайнятості в умовах інноваційної економіки.

Метою дослідження є визначення стратегій розвитку ринку праці та зайнятості в умовах інноваційної економіки.

Відповідно до мети, в роботі поставлені наступні завдання:

- охарактеризувати поняття, сутність та основні принципи розвитку ринку праці та зайнятості;
- проаналізувати роль інноваційної економіки у трансформації ринку праці;
- дослідити сучасні тенденції та виклики, пов'язані з інноваційними змінами на ринку праці;
- оцінити масштаби міграційних процесів у контексті змін на ринку праці;
- проаналізувати стратегії зайнятості, що реалізуються в Україні та за кордоном;
- виявити вплив технологічних інновацій на зайнятість і конкурентоспроможність працівників;
- запропонувати стратегічні напрями розвитку ринку праці та вдосконалення політики зайнятості в умовах інновацій.

Для досягнення цілей роботи використовувався системний підхід, який дозволив визначити функціональну залежність між різними елементами діяльності міжнародного ринку праці. В роботі використовувались наступні **методи дослідження**:

- узагальнення і спостереження для визначення теоретичних аспектів діяльності світового ринку праці;
- аналізу і синтезу для детального дослідження міжнародного ринку праці, тенденцій зайнятості, безробіття та міграційних процесів;
- індукції та дедукції для визначення окремих фактів та явищ, що впливають на ринок праці, виокремлення окремих складових та їх узагальнення;
- порівняння для порівняння стану ринку праці окремих регіонів та країн.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи. Результати дослідження «Актуальні проблеми та стратегії розвитку ринку праці України в умовах інноваційної економіки» були представлені у Міжнародній мультидисциплінарній науковій конференції «Дев'яносто шості економіко-правові дискусії. Серія: Соціальні та гуманітарні науки» та розміщені на сайті.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота містить вступ, три розділи основної частини, висновки, список використаних джерел із 56 найменувань, 1 додаток, 16 рисунків, 14 таблиць і виконана на 80 сторінках основного тексту.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

1.1. Поняття та суть ринку праці та зайнятості

Під світовим ринком праці розуміється система відносин між працівниками та працедавцями, які виникають в процесі формування пропозиції та попиту на світові трудові ресурси. Цей процес відбувається в умовах формування робочої сили, оплати праці та організації соціального захисту працівників. Головні тенденції розвитку світового ринку праці:

- глобалізація;
- зміни в міграційних процесах;
- підвищення важливості трудових норм.

Глобалізація сприяє створенню єдиного механізму узгодження попиту та пропозиції на ринку праці для всіх країн. Розвиток технологій, таких як штучний інтелект, робототехніка, нанотехнології, генетика та біотехнології є ключовими рушійними силами технологічних процесів у формування попиту та пропозиції, організації робочих місць. Праця є важливою складовою повсякденного життя, яка допомагає реалізуватись та задовольняти свої матеріальні потреби. Окрім цього праця має соціальний аспект, оскільки це один із ключових способів взаємодії людей і відносин один з одним у сучасному світі [41].

Яковлева Ю. С. та Литвин О.Є. вважають, що світовий ринок праці є системою, відносин між окремими країнами, які залучені в питанні регулювання пропозиції та попиту на трудові ресурси, оплати праці та соціального захисту працівників [29]. Міжнародний ринок праці використовує стандартизовані критерії щодо визначення якості робочої сили, розвитку форм зайнятості, гнучкості та мобільності трудових ресурсів [12].

Старостенко Г.Г. погоджується з цією думкою та визначає світовий ринок праці як систему взаємозв'язків між державами щодо формування трудових ресурсів [26, с. 16]. Це відбувається у зв'язку з нерівними умовами розміщення

та використання робочої сили як на національному, так і регіональному рівнях. Ринок праці розвивається в умовах глобалізації виробництва та торгівлі. Тому він втрачає свою замкненість та стає все менш віддаленим від інших. У світі спостерігається переміщення робочої сили, які мають безперервний характер. Переміщення робочої сили набуває таких масштабів, як ринок капіталів і торгівлі товарами та послугами. Це не лише сукупність національних ринків, а об'єднана система ринків, які доповнюють одне одного.

Петренко К. В. і Пігуль В. В. визначають міжнародний ринок як систему відносин, яка функціонує задля збалансування попиту та пропозиції на трудові ресурси, гідної оплати праці й соціального захисту [20, с.37].

Ринок праці функціонує через взаємодію працівників і роботодавців. Економіка праці розглядає постачальників трудових послуг (робітників) і споживачів трудових послуг (роботодавців) і намагається зрозуміти закономірності між заробітною платою, зайнятістю та доходом [33]. Це основна відмінність ринку праці від інших ринків. Ці закономірності існують тому, що кожна людина на ринку робить раціональний вибір на основі відмінностей заробітної плати, умов праці та соціального забезпечення. Ринки праці різних країн, зазвичай, географічно обмежені, але розвиток інтернет-технологій призвів до «планетарного ринку праці» в деяких секторах [35].

Міжнародний ринок праці розвивається під впливом багатьох факторів. Він залежить від стану економіки, динаміки розвитку світового господарства та соціально-економічних показників. Ринок праці має великий вплив на розвиток економіки країн, тому ці фактори є взаємопов'язаними. На рис. 1.1 наведені основні чинники, від яких залежить розвиток світового ринку праці.

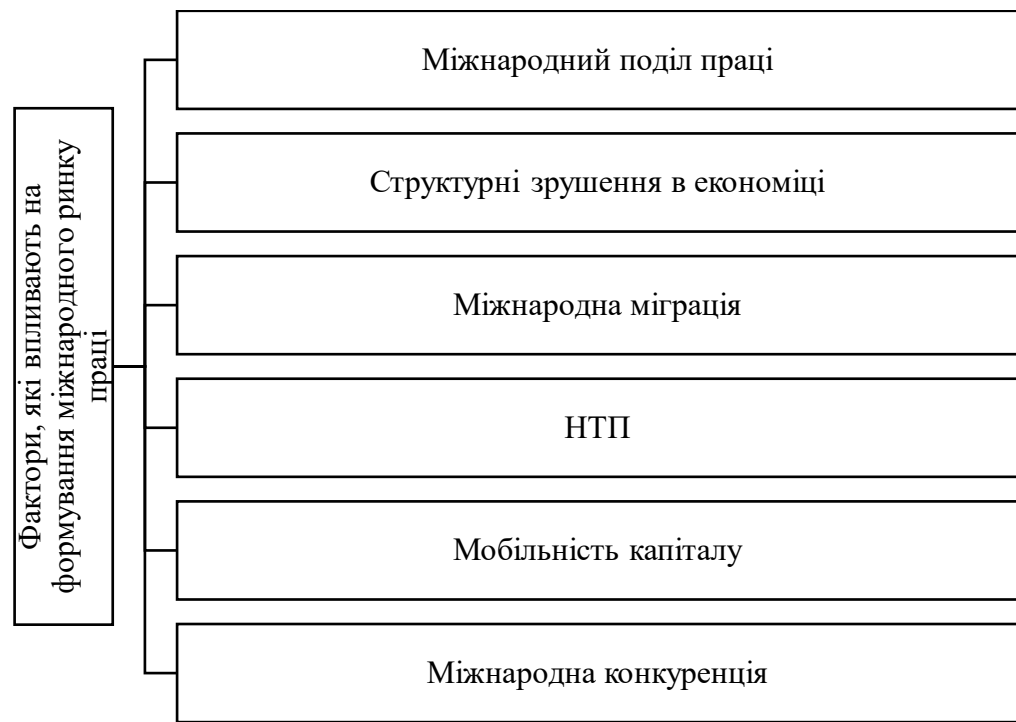


Рис. 1.1 Фактори, які впливають на розвиток світового ринку праці

Джерело: [20, с. 39]

Створення та розвиток світового ринку праці – це результат підвищення мобільності на міжнародному ринку двох чинників виробництва: праці та капіталу. В соціальному аспекті, активізація переміщення капіталу між країнами означає, що тепер потрібно враховувати не лише національний попит на робочу силу, а й іноземний. Іноземна робоча сила часто переважає за якістю національні трудові ресурси. Вона є дисциплінованою і невибагливою щодо умов праці та оплати. Потреба в іноземній робочій силі зростає тоді, коли підвищується експорт виробничого капіталу, організовується виробництво з використанням національного трудового капіталу [29].

Основний об'єм капіталу направляється туди, де найбільша концентрація робочої сили. Зазвичай, вона є дешевшою, ніж в країні експортері. До прикладу, в нових індустріальних країнах заробітна плата в декілька разів нижча, ніж в США та Західній Європі.

Вагоме значення у залученні капіталу та міграції робочої сили належить транснаціональним корпораціям (ТНК). Вони займаються великомасштабним виробництвом і потребують великої кількості робочої сили. В роботі ТНК

спостерігається ієрархічний поділ праці зайнятих, які проживають в різних країнах та утворили єдину виробничо-технологічну систему. В результаті корпорації сформували свій внутрішній ринок праці. Він відрізняється переміщенням керівників з однієї країни в іншу.

Міжнародний ринок праці формується двома способами:

- міграція робочої сили та трудового капіталу;
- об'єднання національних ринків праці. В результаті зникають усі юридичні, культурні, етнічні та інші бар'єри [42, с. 22].

Міграція є одним з проявів впливу глобалізації на розвиток ринку праці. Вона визначається ступенем задоволення потреб, рівнем економічного розвитку у різних країнах. В основному, у пошуках роботи емігрують люди працездатного віку з високим рівнем кваліфікації.

У світі існує декілька видів міграції трудових ресурсів, що наведені на рисунку 1.2.



Рис. 1.2 Види міжнародної міграції робочої сили

Джерело: [13, с. 71]

Щороку зростає кількість міграційних переміщень робочої сили. Це говорить про нерівність розвитку економіки і зростання чисельності населення. Важливе значення мають економічні показники, зокрема НТР, збільшення

капіталу та зміна його структури. У країнах з високорозвиненою економікою спостерігається нестача робочої сили, а в країнах з повільним зростанням – надлишок. Як наслідок, утворюється спільний ринок праці, де робоча сила може вільно пересуватися. Утворення такого ринку вказує на те, що світова інтеграція відбувається у кожній сфері, а не лише в економічній чи технологічній. Інтеграція все більше охоплює соціальну сферу і трудові відносини. Вони стають глобальними та залежними одне від одного.

Глобалізація вносить суттєві зміни в міжнародний ринок праці та тенденції його розвитку [14, с. 43]:

- зміни структури та об'єм ринку праці: збільшення частки зайнятих у сфері обслуговування;
- нестача робочої сили в розвинутих країнах;
- рівень заробітної плати не відповідає рівню зростання продуктивності праці працівників;
- зміна попиту на трудові ресурси;
- підвищення вимог до якості робочої сили;
- зростання мобільності робочої сили;
- скорочення тривалості робочого часу;
- поляризація доходів працівників на різних рівнях.

Сучасний міжнародний ринок робочої сили характеризується наступними особливостями:

- економічні зв'язки формуються на основі економічної вигоди;
- існує конкуренція та стихійність виробництва продукції;
- безперервне збільшення масштабів міграції на всіх континентах;
- збільшення перебування мігрантів в країні, яка пропонує роботу за вигідними умовами;
- виїзд робочої сили з більш розвинених країн до менш розвинених, наприклад еміграція робочої сили з країн Європи до країн ОПЕК;
- зростання темпів нелегальної трудової еміграції;

– сегментація ринку праці [13, с. 72]

Сегментований характер ринку праці говорить про те, що в його межах створюються автономні ринки, які мають специфічні особливості руху. Ця особливість відображає міжнародний поділ праці [16, с. 741].

Для виконання основної мети суб'єктів економічних відносин, світовий ринок виконує певні функції, наведені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Функції світового ринку

Функція	Характеристика
Регулююча	Відповідає за залучення економічних ресурсів міжнародного поділу праці для виготовлення товарів та надання послуг. Регулює попит та пропозицію на ринку праці. Переміщення трудових на міжнародному ринку є відображенням цієї функції.
Стимулююча	Спонукає краще використовувати трудові ресурси, сприяє розвитку НТП та розвитку ринку праці.
Суспільного поділу праці	Розділення учасників ринку на роботодавців та найманих працівників. Поділ працівників за різними спеціальностями.
Інформаційна	Інформує учасників міжнародного ринку праці про можливості розвитку та використання трудових ресурсів у різних регіонах та країнах. Це сприяє створенню конкуренції та дозволяє порівнювати ефективність функціонування ринку в тій чи іншій країні.
Інтеграційна	Об'єднує учасників ринку для його розвитку.
Соціальна	Створення можливостей для соціальної рівності в межах однієї країни, яка залучена до міжнародного ринку праці.

Джерело: [9, с 73]

Завдяки цим функціям міжнародний ринок може існувати на основах економічної свободи, договірних відносин між суб'єктами міжнародних економічних відносин та конкуренції, враховуючи особливості та обмеження формування світових цін.

Ринок праці має свою систему регулювання, яка охоплює національні системи та міжнародні організації, що займаються питаннями розвитку ринку робочої сили. Регулювання соціальної та трудової сфери здійснюється в п'яти основних напрямках, що наведені на рис. 1.3.

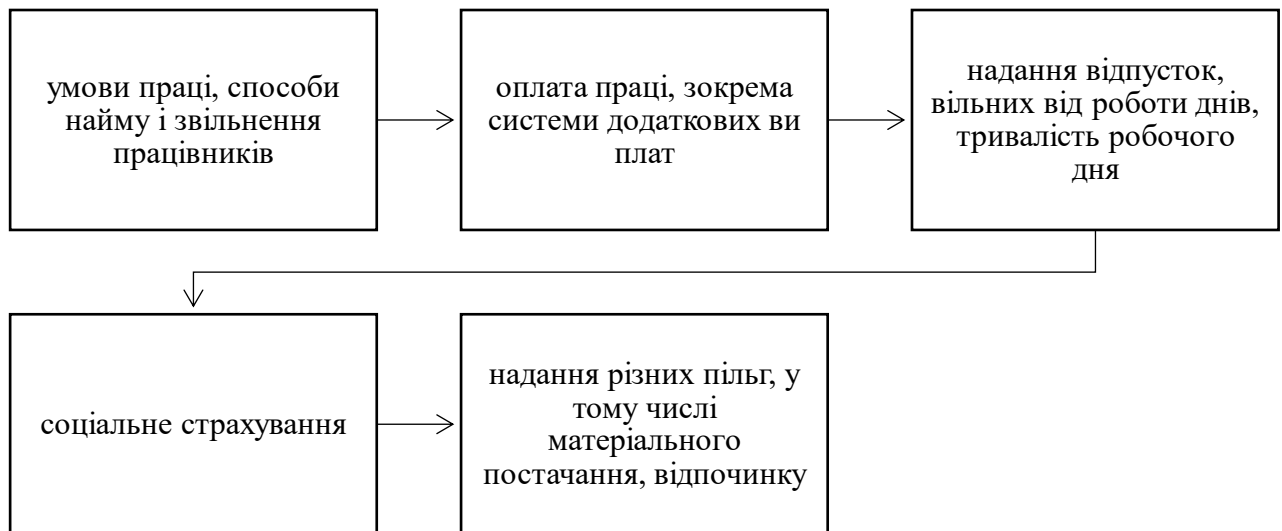


Рис. 1.3 Регулювання трудової та соціальної сфери

Джерело: [5, с 27]

Ці напрямки регулювання націлені на створення комфортних умов для працівників та залучення трудових ресурсів туди, де є найбільша нестача. Окрім вищенаведених видів можна виділити інші типи регулювання на рівні окремих держав:

- захисне – обмежує дії, які можуть вплинути на підвищення незахищеності вразливих категорій населення;
- мотивуюче – створення умов для розвитку певних сфер діяльності;
- обмежувальне – обмеження можливостей окремих категорій населення та осіб для створення конкурентних переваг;
- директивне – регулювання ситуації на ринку праці урядом;
- економічне – використання економічних та фінансових заходів для врегулювання попиту та пропозиції на ринку [20, с. 35].

Основним способом регулювання ринку праці є прийняття законів, які регулюють питання про працю та захист від безробіття. Кожна країна має своє законодавство, однак вони мають спільні положення. Однак головними принципами регулювання ринку залишається орієнтація на людину, що є об'єктом політики регулювання. Зайняті, незайняті особи та безробітні є

учасниками соціально-трудових відносин. Тому державна політика повинна забезпечити добробут та відчуття комфорту кожного. Від цього залежить економічне зростання в країні та розвиток світового ринку праці.

Регулювання глобального ринку праці здійснюється наднаціональними інститутами. Головним інститутом, який визначає світовий порядок, є ООН. Її місія – підтримання та зміцнення міжнародного миру та безпеки, розвиток співпраці між державами. Окрім ООН, регулювання світового порядку здійснюється спеціалізованими міжнародними організаціями: СОТ, ЮНЕСКО, МВФ, МБРР, ВООЗ, МОП, які надають безпосередній вплив на розвиток суспільства. Регулюючим інститутом можна назвати інститут міграції, який займає визначне місце у формуванні світового ринку праці [18, с. 48].

Регулюванням трудових відносин займається спеціалізована установа ООН – міжнародна організація праці (МОП). Її основним завданням є сприяння соціальному прогресу, встановлення та підтримання соціального балансу між різними верствами суспільства, а також вирішення соціальних проблем за допомогою дипломатії. У документах міжнародної організації праці наголошується, що глобалізація вивільняє економічні сили, які посилюють вже існуючу нерівність у продуктивності та матеріальному добробуті, ускладнюють ідентифікацію можливостей у соціальних та трудових відносинах [42].

Членство в МОП вимагає від держав контролю за дотриманням основних принципів сфери праці:

- свобода асоціації та право на ведення колективних переговорів;
- заборона дискримінації у трудових відносинах;
- ліквідація примусової праці;
- заборона дитячої праці

Регулювання ринку праці спрямоване на підвищення мінімальної заробітної плати та покращення умов праці. Відповідно, це впливає такі показники, як рівень зайнятості, масштаби довгострокового безробіття, дисперсію заробітної плати та продуктивність праці.

1.2. Основні принципи розвитку ринку праці

У вчених немає єдиного визначення поняття «структура ринку праці». Васильченко В. С, Василенко П. М. беруть за основу структури ринку праці декілька елементів:

- товар – робоча сила;
- ціна – заробітна плата
- попит, що визначає потребу в трудових ресурсах;
- пропозиція робочої сили – чисельність і структура [8, с. 9].

Інші вчені відносять сюди попит і пропозицію на робочу силу. В іноземних джерелах виділяють 4 складові ринку праці [45]:

1) Чисельність робочої сили – кількість осіб, які можуть працювати на ринку праці. Тут враховуються всі працівники, які пропонують свої навички та послуги для працевлаштування, незалежно від галузі, в якій вони перебувають.

2) Кількість заявників – сукупність претендентів, які належать до осіб, що претендують на конкретну роботу, яка відповідає їхнім знанням та навичкам. Спеціалісти з підбору персоналу спочатку аналізують ринок праці, а потім шукають претендентів, які відповідають навичкам і кваліфікаціям, встановленим для певної роботи.

3) Резерв (база) претендентів – фактична кількість людей, які спочатку повідомили про свою зацікавленість у подачі заявки на конкретну роботу, надіславши своє резюме.

4) Відібрані особи – особи, які пройшли процес перевірки та були найняті на роботу. Вони оцінюються на основі ряду факторів, і людина перевіряється за ретельно визначеним набором кваліфікацій [52].

Система міжнародного ринку праці характеризується специфічною структурою та інститутами, які взаємозалежні від різних національних культур, ментальних особливостей, які входять в глобальні інститути. Основними завданнями формування світового ринку праці є:

- підвищення інвестиційної активності з метою створення нових робочих місць;
- організація раціональної галузевої структури занять населення;
- розробка загальнодержавних програм створення робочих місць;
- підвищення продуктивності існуючих робочих місць;
- створення розвиненого ринку житла;
- підвищення гнучкості національних ринків праці;
- переорієнтація економічно активного населення на нові форми виробництва;
- підвищення професійної та територіальної мобільності трудових ресурсів;
- підвищення якості життя населення;
- здійснення профілактичних заходів щодо підвищення рівня безробіття;
- збереження та вдосконалення людських ресурсів;
- розвиток постійно діючої системи освіти;
- професійна підготовка та перепідготовка безробітних [18, с. 45].

Формування світового ринку праці пов'язане з виникненням «нового міжнародного поділу праці», в основі якого лежать чотири різновиди праці:

- високооплачувана інформаційна праця для створення високої вартості;
- низькооплачувана праця для виробництва у великих обсягах;
- праця виробників сировини на основі природних ресурсів;
- девальвована праця «надлишкових» виробників.

У структурі світового ринку праці можна виділити два ключові сегменти. До першого належить робоча сила, яка має постійну роботу, стабільні трудові навички та високу заробітну плату. Вона вирізняється достатньо високим рівнем кваліфікації і чітким поділом спеціалізації, посад та відповідальності.

Цю категорію робочої сили можна назвати привілейованою. Зазвичай, це працівники з держав із середнім та високим рівнем розвитку, наприклад Сінгапур, Гонконг, Ліхтенштейн тощо. Сюди ж належить категорія зайнятих в міжнародних організаціях: ООН, СОТ, МВФ, ЮНЕСКО тощо. Ці працівники отримують роботу в організаціях лише виходячи із професійної придатності та кваліфікації. Вони наймаються на міжнародній основі. Такий ринок праці має всі можливості до збільшення, враховуючи тенденції глобалізації та інтеграції. Основний напрям діяльності – вирішення глобальних проблем та встановлення взаємозв'язків між державами.

Другий сегмент міжнародного ринку праці – трудові ресурси з країн, що розвиваються та знаходяться на низькому рівні економічного розвитку. Це дешева робоча сила, яка мігрує в більш розвинені країни в пошуках кращих умов праці. В цьому сегменті варто вирізнити нелегальну робочу силу, яка активно емігрує в індустріально розвинені країни. Сюди ж належать біженці, які через катастрофічні природні умови залишають свою країну та переїжджають в інші у пошуках роботи [2, с. 345].

Робоча сила на міжнародному ринку праці відрізняється від тієї, що представлена на внутрішньому ринку держави. Вона є більш мобільною та легко пристосовується до вимог роботодавців.

В таблиці 1.2 наведена порівняльна характеристика різних сегментів робочої сили.

Таблиця 1.2

Порівняльна характеристика робочої сили у структурі міжнародного
ринку праці

Робоча сила	Характеристика	Особливості
Робоча сила з високим рівнем кваліфікації та постійною зайнятістю	Країна походження	Розвинені країни та країни із середнім рівнем розвитку
	Сфера діяльності	Потужні міжнародні корпорації
Спеціалісти сфери науки і послуг: інженери, аналітики, вчені та ІТ-спеціалісти	Країна походження	Немає значення
	Сфера діяльності	Високотехнологічні організації, ТНК

Продовження таблиці 1.2

Працівники з високим рівнем кваліфікації, без досвіду роботи в західних організаціях	Країна походження	Країни, що розвиваються, з низьким рівнем економічного розвитку
	Сфера діяльності	Малі та середні фірми
Спеціалісти з досвідом роботи у міжнародних компаніях «транснаціональна робоча сила»	Країна походження	Високорозвинені країни, країни середнього достатку
	Сфера діяльності	Міжнародні корпорації, розташовані в різних регіонах світу
Спеціалісти в галузі інформаційних технологій	Країна походження	Країни з перехідною економікою та які розвиваються
	Сфера діяльності	Аутсорсинг
Нелегальна робоча сила.	Країна походження	Нелегальні емігранти з країн з низьким достатком
	Сфера діяльності	Дрібні компанії місцевого рівня, які не можуть дозволити собі високооплачувану робочу силу

Джерело: [15, с. 49]

Характерною рисою міжнародного ринку праці є еміграція працівників з високим рівнем кваліфікації з країн, що розвиваються у високорозвинені держави. Це спричинює нестачу спеціалістів в базових країнах. Найбільше це стосується сфери медицини та технічної галузі. Негативними наслідками такої тенденції є призупинення економічного розвитку та НТП в країнах, що розвиваються. Для розвинених держав це має лише позитивний ефект, адже на їх території зосереджується велика частка фахівців у різних сферах.

Нелегальний ринок праці пояснюється тим, що дрібні та середні компанії індустріальних країн не мають достатньо ресурсів для використання інноваційних технологій у своїй роботі. Вони залучають нелегальну робочу силу, що зменшити свої витрати. У більшості випадків держава ніяк не реагує на працю нелегалів.

На світовому ринку праці є ще й інші дрібні сегменти, які дозволяють поділяти робочу силу за різними характеристиками:

- віковими та статевими ознаками;
- професійними навичками;
- культурними та національними ознаками [27, с. 23].

Це пов'язано, в основному з роботою потужних міжнародних корпорацій, які наймають окремі категорії робочої сили. Наприклад, ТНК у розвинених країнах Європи використовують працю молодих незаміжніх жінок, які не висувають особливих вимог до роботи та чітко виконують поставлені завдання. За останні десятиліття праця жінок стала вагомим ланкою у розвитку міжнародного ринку праці й у країнах з розвиваючою економікою.

Ще один важливий елемент структури ринку робочої сили – висококваліфіковані спеціалісти в економічній, технологічній та науковій сферах. Розвиток цього типу сегмента пов'язаний із значним зростанням міжнародної торгівлі послугами. Новітні технології, розвинута телекомунікаційна мережа стимулює залучення інтелектуальної робочої сили у виробничому процесі не залежно від місця розташування.

Структура ринку праці за видами підприємств та категоріями спеціалістів наведена на рис. 1.4.



Рис. 1.4 Сегменти міжнародного ринку праці [21, с. 39]

Розвиток світового ринку праці, глобалізація виробництва тісно взаємопов'язана зі змінами на ринку праці. Переміщення капіталу відбувається не лише на території однієї країни, а й за її межами. Цей процес набирає глобальних масштабів. Підприємства активніше залучаються у світове виробництво та торгівлю. Поряд з цим переміщення робочої сили впливає на формування єдиного світового ринку. В рух робочої сили вносять зміни вливання коштів у вигляді оплати праці. Перекази заробітної плати з однієї країни в іншу є основною причиною циклічних коливань.

Значний вплив на умови життєдіяльності працівників має міжнародна міграція робочої сили. До інтелектуальної міграції залучені вчені, науковці, викладачі, працівники міжнародних корпорацій та організацій [47, с. 221]. Студентська міграція є ще однією формою міжнародної міграції. Студенти – основне джерело доходу сфери освіти, а в процесі навчання та після його завершення випускники стають робочою силою.

Структура міжнародного ринку праці залежить від рівня мобільності. Переміщення робочої сили має різні форми:

- природний;
- кваліфікаційний і професійний;
- видовий
- соціальний.

Найбільше значення має природний територіальний рух трудових ресурсів. Соціальна орієнтація економіки теж впливає на структуру міжнародного ринку праці, адже люди емігрують у пошуках кращого життя і праці у різних регіонах нашої планети. Спостерігається демократизація та адаптація трудових відносин до змін на ринку, вдосконалення навичок та особистісних характеристик.

Об'єднання ринків праці окремих країн в один міжнародний має важливе значення для макроекономічної політики у сфері соціально-трудових відносин. Це надає ринку праці універсального характеру та знімає всі перешкоди для пересування робочої сили. В сучасному міжнародному ринку праці виділяють

декілька регіональних ринків, які активно функціонують та залучають основну частину трудових ресурсів:

- 1) Північноамериканський;
- 2) Південноамериканський;
- 3) Близькосхідний;
- 4) Європейський;
- 5) Африканський.

Вони становлять основу для проведення міграційних процесів та обміну робочою силою на міждержавному рівні.

Отже, розвиток міжнародного ринку праці набуває все більше глобального характеру. В його структуру залучається все більше країн, корпорацій, компаній та робочої сили різного характеру. Прискорення розвитку міжнародного ринку праці та зміни його структури відбулось через розвиток інноваційних технологій, зміни в економічній та політичній сферах. Це зумовило збільшення обсягів трудової міграції, зміну її закономірностей та тенденцій.

1.3. Роль інноваційної економіки в трансформації ринку праці та зайнятості

Аналіз ринку праці є невіддільною частиною процесу найму організації, оскільки він не тільки допомагає їй знайти найбільш кваліфікованих працівників для роботи, яку вона пропонує, але й гарантує, що він надає своїм працівникам конкурентоспроможний пакет компенсації. Це важливо для того, щоб організація могла зберегти своїх компетентних працівників і, таким чином, продовжувати свою продуктивність.

Для оцінки розвитку міжнародного ринку праці використовується системний підхід, який становить методологічну основу дослідження та дає можливість глибшого вивчення нових соціально-економічних явищ та процесів в умовах глобалізації. Розгляд та вивчення теоретичних методів для дослідження глобального ринку дав можливість проаналізувати багато деталей ринку праці.

Більшість важливої інформації можна отримати з робіт дослідників, які завдяки своїм особистим спостереженням, проведеним у низці регіонів країни, змогли підкреслити інформацію щодо глобального ринку праці.

Єдиного методологічного підходу до аналізу ринку праці немає. Одні дослідники аналізують ринок праці предметно, намагаються виокремити його із системи опосередкованих економічних відносин. При цьому не враховуються нові явища, глибинні зв'язки та відносини, що представляють досліджуваний об'єкт частиною цілого єдиного організму. Предметний аналіз забезпечує розкриття сутності предмета дослідження, виходячи з нього самого, і здатний лише констатувати наявність у нього тих чи інших характеристик, специфічних параметрів. Інші намагаються визначити ринок праці системно. Уникнути помилок як першого, так і другого роду дозволяє системний підхід.

Під час аналізу ринку праці розглядаються питання глобальної економіки, міжнародного ринку праці, задачі світової економіки, передумови глобалізації, регулювання ринку праці. Науковці досліджують ринок праці на трьох рівнях [10, с. 91]:

- мікрорівень – досліджуються особливості діяльності ринку праці в межах окремого підприємства. Він досліджує питання планування, організації, стимулювання та використання різноманітної праці персоналу, що відрізняється за видом і характером;
- мезорівень – досліджуються територіальні особливості діяльності та регулювання розвитку внутрішнього ринку праці. Діяльність підприємств досліджуються у розрізі однієї господарської системи, їх взаємозв'язків з органами управління для досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили;
- макрорівень – оцінюється стан ринку праці, основні тенденції, показники безробіття та зайнятості країн для визначення основних аспектів регулювання та політики розвитку.

Оцінка стану ринку праці проводиться за допомогою багатьох показників. В першу чергу це показники рівня економічної активності населення, зайнятості

і безробіття тощо. Показники рівня економічної активності населення показує кількість робочої сили, яка представлена на ринку. Це безпосередньо впливає на структуру зайнятості.

Методологія наукових досліджень зайнятості поділяється на формалізовані та неформалізовані методи. До формалізованих належать оцінки експертів, вибіркові дослідження, створення системи показників та аналітичних таблиць. Неформалізовані – це показники, розроблені на основі формалізованих аналітичних залежностей, які охоплюють економетричні, математико-статистичні методи та економічної статистики [19, с. 59].

Для дослідження поточного стану ринку праці та визначення особливостей політики зайнятості використовують три категорії показників:

- 1) показники, що характеризують загальну чисельність:
 - чисельність робочої сили і осіб, що не входять до складу робочої сили;
 - чисельність зайнятих і безробітних;
 - чисельність осіб з неповною зайнятістю з урахуванням тривалості робочого часу;
 - чисельність потенційної робочої сили;
 - чисельність осіб, зайнятих натуральним виробництвом харчових продуктів тощо;
- 2) відносні показники:
 - дані про співвідношення чисельності зайнятих і населення в працездатному віці;
 - частка робочої сили серед населення в працездатному віці;
 - питома вага осіб, зайнятих натуральним виробництвом харчових продуктів, серед населення в працездатному віці тощо;
- 3) показники недовикористання робочої сили.

У 2013 році на 19-й МКСП МОП прийняла резолюцію, в якій затвердила показники ринку праці, необхідні для оцінки та аналізу його стану. Нижче наведено основні з них.

Рівень участі в складі робочої сили – показує ту частину населення працездатного віку, що задіяна в роботі ринку праці. Це населення працює зараз або ж активно шукає роботу. Показник дозволяє зрозуміти яка частина людей працездатного віку готова брати участь у виготовленні товарів та наданні послуг. Для кращого розуміння ситуації робочу силу поділяють на окремі категорії за віком та статтю. Це дає змогу провести оцінку структури трудових ресурсів.

Відношення числа зайнятих до загальної кількості населення – показує частку зайнятого працездатного населення по країнах у відношенні до загального населення.

Показник дає змогу зрозуміти наскільки ефективно країни створюють робочі місця. Деякі держави використовують цей показник для оцінки своєї політики, ніж показник рівня безробіття.

Зайнятість – відображає ту частину населення, яка працює за наймом, є samozайнятими особами, приватними підприємцями із залученням працівників або ж задіяна у сімейному підприємстві на безоплатній основі. Це дозволяє визначити як розподілені трудові ресурси за статусом зайнятості.

Зайнятість за секторами економіки – кількість зайнятих осіб за різними категоріями економічної діяльності. Сектори економіки визначені Міжнародною стандартною галузевою класифікацією [49]. Ці дані допоможуть проаналізувати динаміку зайнятості за останні роки.

Зайнятість за видами діяльності – показник, що представляє дані про кількість населення працездатного віку, які задіяні в окремих категоріях економічної діяльності. Розраховується за допомогою статистичних даних компаній та державних установ про робочі місця.

Робочий час – кількість годин, які працівники витрачають на виконання своїх завдань. Цьому показнику приділяється особлива увага на ринку праці. Адже понаднормова праця негативно впливає на здоров'я та благополуччя робочої сили. Працівники втрачають продуктивність, а витрати на оплату праці зростають. Вимірювання тривалості робочого дня необхідне для спостереження

за умовами праці окремих працівників та категорій. Це допомагає проаналізувати соціально-економічні явища на ринку праці.

Безробіття – один з основних показників, який використовують для оцінки ефективності політики на ринку праці. Більшість експертів переконані, що саме цей показник відображає повну інформацію щодо функціонування ринку праці та дефіцити робочих місць. Комплексне використання цього показника та співвідношення числа зайнятих осіб до загальної кількості населення дозволяє якнайкраще оцінити ситуацію на ринку праці.

Безробіття серед осіб віком до 24 років – показує рівень безробіття серед молоді. Сюди входить робоча сила віком від 15 і до 24 років. Дорослим населенням вважають особи від 25 років. Цей показник показує ефективність політики держав на внутрішньому і міжнародному ринку праці.

Чисельність населення, що не належить до складу трудових ресурсів – економічно неактивне населення. Показник визначається як відношення економічно неактивного населення працездатного віку до кількості робочої сили.

Рівень освіти – показник відображає можливості країни розв'язувати складні соціально-економічні завдання. Він дає розуміння структури кваліфікаційних і професійних характеристик робочої сили, тенденцій на ринку праці. Допомагає аналізувати те, як рівень кваліфікації впливає на економічні результати окремих компаній, регіонів та країн. Надає інформацію про перспективи інвестування в освіту, підвищення освітнього рівня. Рівень освіти відображає наявність чи відсутність балансу в розподілі освітніх ресурсів за статевою ознакою та окремими категоріями населення. Він дає інформацію про нерозкритий та невикористаний трудовий потенціал.

Оплата праці – відбиває рівень заробітної плати та витрат на оплату праці. Ці категорії вигідно доповнюють одна одну. Заробітна плата відображає тенденції в сфері оплати праці в номінальному та реальному вираженні. Витрати показують зміни у структурі затрат роботодавців на оплату праці.

Продуктивність праці – визначається як відношення обсягів виробництва продукції до витрат на оплату праці. Цей показник відображає ефективність

використання ресурсів та інших чинників виробництва для виготовлення продукції і послуг. Він дозволяє оцінити економічне зростання країн, їхню конкурентоспроможність на міжнародному рівні, а також рівень життєдіяльності робочої сили. Даний показник можна проаналізувати за допомогою динаміки ВВП країн на душу населення, відпрацьовану годину і на одного працівника.

Рівень бідності показує загальний розподіл доходів серед населення, зайнятість тих категорій осіб, що живуть в бідності. Даний показник дозволяє оцінити ситуацію з доступністю товарів та послуг для різних категорій населення. Він відображає ту частку населення, яка відрізняється неприйнятно низьким рівнем споживання та доходу. Дані про зайнятість і нерівність показують відсутність балансу в рівні споживання та отримання доходів. Аналіз цього показника дозволяє зрозуміти причини виникнення бідності та знайти способи щодо їх мінімізації на рівні окремих країн.

Окрім цих статистичних показників оцінювати міжнародний ринок праці можна за рейтингами країн та індикаторами, які розробляють міжнародні організації та рейтингові агентства. Одним з найпоширеніших є рейтинг конкурентоспроможності країн, який оцінює ринок праці та інші показники, що становлять конкурентоспроможність. Всесвітній економічний форум розраховує кожного року Індекс глобальної конкурентоспроможності, який визначає можливість країни забезпечувати стабільний економічний розвиток та підвищувати добробут населення. Цей індекс включає 114 змінних та соціально-економічні показники: тривалість життя, бюджетний дефіцит, борги країни тощо. Деякі показники розраховані міжнародними організаціями, наприклад МВФ, інші – в результаті опитування керівників компаній і корпорацій.

Для вимірювання ефективності ринку праці використовуються наступні субіндекси:

- ефективність взаємовідносин працівник-роботодавець;
- гнучкість визначення заробітної плати;
- особливості процесів найму і звільнення працівників;
- вихідна допомога;

- оподаткування;
- продуктивність;
- професійне управління;
- здатність держави залучати та зберігати таланти;
- співвідношення жінок і чоловіків в якості робочої сили.

Результати оцінювання розвитку людського капіталу за Індексом глобального людського капіталу вперше представлено у 2015 році. Він визначає рівень знань та навиків людей, які допомагають створювати цінність та розвивати економіку. Цей показник створений для розуміння стану людського капіталу окремих країн. Він дозволяє порівняти результати оцінювання різних країн та регіонів світу [35].

В основу Індексу покладено чотири субіндекси:

- 1) Потенціал – рівень освіти, отриманий різними поколіннями.
- 2) Використання – отримання та застосування знань на практиці.
- 3) Розвиток – освіта та кваліфікація осіб, які навчаються і працюють.
- 4) Ноу-хау – використання отриманих знань на практиці.

Існує ще один показник, який оцінює неформальну працю – Індекс неформально зайнятої робочої сили [31]. Він охоплює неофіційну, договірну, тимчасову працю фрилансерів, консультантів та інших працівників. Ці працівники не є штатом підприємства, тому не включені у фонд оплати праці.

Значення цього показника формується на основі 50 показників продуктивності, ефективності, доступності та регулювання робочої сили. Він розраховується окремо для кожної держави. За допомогою спеціальної формули країнам присвоюється числове значення, яке дозволяє порівняти її з іншими державами та визначити місце на міжнародному ринку праці. Цей Індекс може впливати на стратегії, які охоплюють питання:

- потужностей;
- підбору та відбору персоналу;
- планування і прогнозування;
- реструктуризації;

— злиття та поглинання.

З 2012 року рекрутингова компанія Haуs проводить дослідження «The Haуs Global Skills Index». За основу дослідження береться 7 показників:

- 1) рівень гнучкості системи освіти;
- 2) участь у ринку праці;
- 3) гнучкість ринку праці;
- 4) невідповідність потреб бізнесу і умінь працівників;
- 5) загальний тиск на заробітну плату;
- 6) тиск на заробітну плату у галузях, які потребують високої кваліфікації;
- 7) тиск на заробітну плату на посадах, які потребують високої кваліфікації [48].

Індекс робочої сили Kelly Global – ще один показник, який відображає думку про умови праці та робочі місця у розрізі різних поколінь [44].

Отже, у світовій практиці використовується безліч методів та способів оцінки міжнародного ринку праці. В основному, для дослідження стану та розвитку ринку праці використовуються показники рівня зайнятості та безробіття, кваліфікації, робочого часу та умов праці. Важливо використовувати комплексну методику оцінювання міжнародного ринку праці, яка базується на багатьох показниках і рейтингах країн. Це дозволить отримати достовірну інформацію про проблеми та перспективи розвитку ринку робочої сили.

Виходячи з вищезазначеного, можна дійти висновку, що ринок праці та зайнятість в умовах інноваційної економіки розглядаються як динамічні явища, що перебувають під впливом глобалізаційних процесів, цифровізації, розвитку нових технологій та змін у соціальній структурі суспільства. Його функціонування виходить за межі суто економічних відносин і охоплює важливі соціальні аспекти, пов'язані з якістю робочої сили, мобільністю, рівнем освіти та соціальним захистом. Інноваційна економіка спричиняє появу нових форм праці, змінює структуру попиту і пропозиції на трудові ресурси та вимагає нових підходів до державного регулювання зайнятості.

У структурі ринку праці виокремлюються окремі сегменти, що різняться за рівнем кваліфікації працівників, умовами працевлаштування та типами зайнятості. Особливий інтерес викликає висококваліфікована мобільна робоча сила, яка стає ключовим чинником для економік розвинених країн. Водночас існує сегмент працівників із країн, що розвиваються, зайнятих переважно у низькооплачуваних секторах. Така диференціація формує виклики для національних економік і потребує розробки ефективної соціально-трудової політики.

Ринок праці виконує низку важливих функцій — від регулятивної й стимулюючої до інтеграційної та інформаційної. Його регулювання здійснюється як на національному, так і на міжнародному рівні, зокрема через діяльність міжнародних організацій — МОП, ООН, СОТ тощо. Значну роль відіграють транснаціональні корпорації, які формують власні внутрішні ринки праці й активно впливають на глобальні тенденції зайнятості. Механізми державного і наддержавного регулювання мають враховувати сучасні виклики, зокрема посилення міграційних потоків, нелегальну зайнятість, нерівність доходів та доступу до праці.

Можна зробити висновок, що формування сучасної системи оцінки ринку праці в умовах інноваційного розвитку передбачає застосування як кількісних, так і якісних показників. У фокусі уваги опиняються рівень зайнятості, тривалість робочого часу, гендерна рівність, рівень оплати праці, кваліфікаційна структура трудових ресурсів, а також рейтинги та індекси, які формують уявлення про конкурентоспроможність країн. Такий підхід дозволяє комплексно оцінити ефективність стратегій зайнятості, адаптацію до інновацій та перспективи подальшого розвитку трудового потенціалу.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ ТА КОНКУРЕНТНИХ СТРАТЕГІЙ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Огляд сучасного ринку праці: тенденції та виклики інноваційних змін

Основним джерелом забезпечення добробуту населення краю є розвинений ринок праці, що пропонує населенню можливість реалізації своїх професійних знань і навичок та отримання матеріальної винагороди, що відповідає якості та кількості витраченої праці. Зі наявністю необхідних трудових ресурсів, що відповідають поточним та перспективним потребам краю, є одним із ключових факторів функціонування та ефективного розвитку регіональної економіки.

Сьогодні ринок праці розвивається під впливом пандемії COVID-19. Вона вплинула на робочі місця, добробут населення та діяльність підприємств загалом. Особливо постраждав малий та середній бізнес, сфера розміщення, харчування та розваг. Деякі сектори економіки почали працювати онлайн, використовуючи інновації у сфері зайнятості.

До пандемії на ринку праці спостерігалась нерівність та невідповідність кваліфікації попиту. Лише 57% людей працездатного віку, 1,3 мільярда жінок та 2,0 мільярда чоловіків були працевлаштовані. Кількість безробітних становила 188 мільйонів. Більшість із тих, хто був задіяний на ринку робочої сили, працювали у неформальному секторі економіки. Частина з них не мали соціального захисту та отримували низьку заробітну плату, яка не відповідала світовим стандартам. Наприклад, понад 85% працівників у країнах Африки, так само як і більшість жителів Азії, Латинської Америки та Близького Сходу, були зайняті у неформальному секторі. Неформальна зайнятість особливо висока серед жінок (62%) і переважає в сільському господарстві та сфері послуг [1].

Розглянемо як змінилась ситуація на ринку праці під впливом пандемії (табл. 2.1).

Показники міжнародного ринку праці за 2017-2021 рр.

Показник	Од. виміру	2017	2018	2019	2020	2021
Коефіцієнт участі робочої сили	%	61,6	61,4	60,5	58,6	59,0
Робоча сила	млн	3444,4	3477,8	3473,2	3407,0	3471,4
Співвідношення чисельності зайнятих до кількості населення	%	58,5	58,4	57,3	54,8	55,4
Зайнятість	млн	3270,3	3305,3	3287,3	3183,3	3257,2
Рівень безробіття	%	5,1	5,0	5,4	6,6	6,2
Безробіття	млн	174,1	172,5	185,9	223,7	214,2
Потенційна робоча сила	млн	137,5	139,6	142,0	144,4	147,0
Зростання продуктивності	%	2,2	2,8	2,7	2,5	2,6

Джерело: [56; 55]

З таблиці зрозуміло, що кількість робочої сили збільшився за останні 5 років на 27 млн осіб. Однак співвідношення чисельності зайнятих до загальної кількості населення зменшився на 3,1%. Це показник відображає здатність економіки створювати робочі місця, тому він має більшу інформативність, ніж показник рівня безробіття. Високе значення цього показника, як правило, розглядається як позитивне, самого по собі цього показника недостатньо для оцінки пропозиції або дефіциту гідної праці, оскільки співвідношення може бути високим також і з причин, які не обов'язково носять позитивний характер. Кількість зайнятих осіб зменшилась у 2020 році, однак у 2021 ситуація покращилась. Найвищі показники спостерігались у 2018 році – 3305,3 млн осіб.

Рівень безробіття визначається як частка безробітних у складі економічно-активного населення. За аналізований період він збільшився на 1,1%. Зростання цього показника вказує на те, що збільшилась частка непрацюючого населення серед всього економічно-активного населення.

У методології Міжнародної організації праці безробітні визначаються як усі особи працездатного віку (від 15 років і старше), які протягом встановленого (облікового) періоду часу здійснювали будь-яку діяльність, пов'язану з виробництвом товарів або наданням послуг за плату або прибуток в межах національної території або за кордоном. У цю категорію не включають учнів,

домогосподарок та інших осіб, зайнятих неоплачуваною працею. Станом на 2021 рік кількість безробітних становить 214,2 млн осіб. В порівнянні у 2017 році цей показник становив 174,1 млн.

Позитивним є те, що потенційна робоча сила збільшилась на 9,5 млн. Продуктивність праці зросла на 0,4%.

Для того, щоб побачити повну картину зайнятості населення потрібно враховувати й додаткові показники, такі як рівень доходів від трудової діяльності, тривалість робочого часу, зайнятість у неформальному секторі, неповна зайнятість, умови праці, вікові та гендерні відмінності на ринку праці, та інші. Проаналізуємо тенденції зайнятості окремо чоловіків і жінок (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Рівень зайнятості та безробіття чоловіків і жінок

	2017	2018	2019	2020	2021
<i>Співвідношення чисельності зайнятих до загальної кількості населення</i>					
Чоловіки	70,7	70,5	69,4	66,6	67,3
Жінки	51,7	51,3	45,2	43,0	43,4
<i>Рівень безробіття</i>					
Чоловіки	6,0	6,0	5,3	6,6	6,1
Жінки	6,0	6,0	5,5	6,4	6,3

Джерело: [30; 31]

Отже, з таблиці зрозуміло, що показник співвідношення зайнятих до всього населення більший у чоловічої статі, хоча й знизився за аналізований період: 70,7% у 2017 і 67,3% у 2021 році. Щодо жінок, то цей показник зменшився з 51,7% у 2017 році до 43,4% у 2021. Рівень безробіття зріс як серед чоловіків, так і серед жінок. Якщо у 2017 році значення було на рівні 6%, то у 2021 у чоловіків 6,1% і у жінок 6,3%. Варто зазначити, що рівень безробіття серед жінок більший на 0,2%, ніж серед чоловіків.

Розглянемо як змінився робочий час працівників з 2010 по 2021 рр. (рис. 2.1).

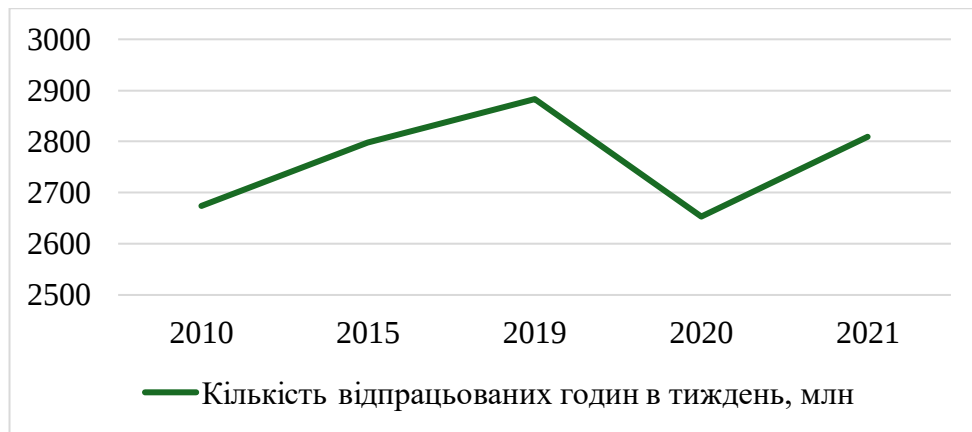


Рис. 2.1 Загальна кількість відпрацьованих годин на тиждень

Джерело: [55]

З рисунка зрозуміло, що робочий час у 2020 році зменшився нижче рівня 2010. У 2021 році знову спостерігаємо тенденцію до зростання. Скорочення робочого часу говорить про те, що підприємства не працювали через карантинні обмеження, одні працівники працювали меншу кількість годин, інші переведені на дистанцію роботи. Підприємці надавали перевагу фрилансу та аутсорсингу.

Розглянемо динаміку зайнятості населення по окремим регіонам світу за 2019-2021 рр. (рис. 2.2).

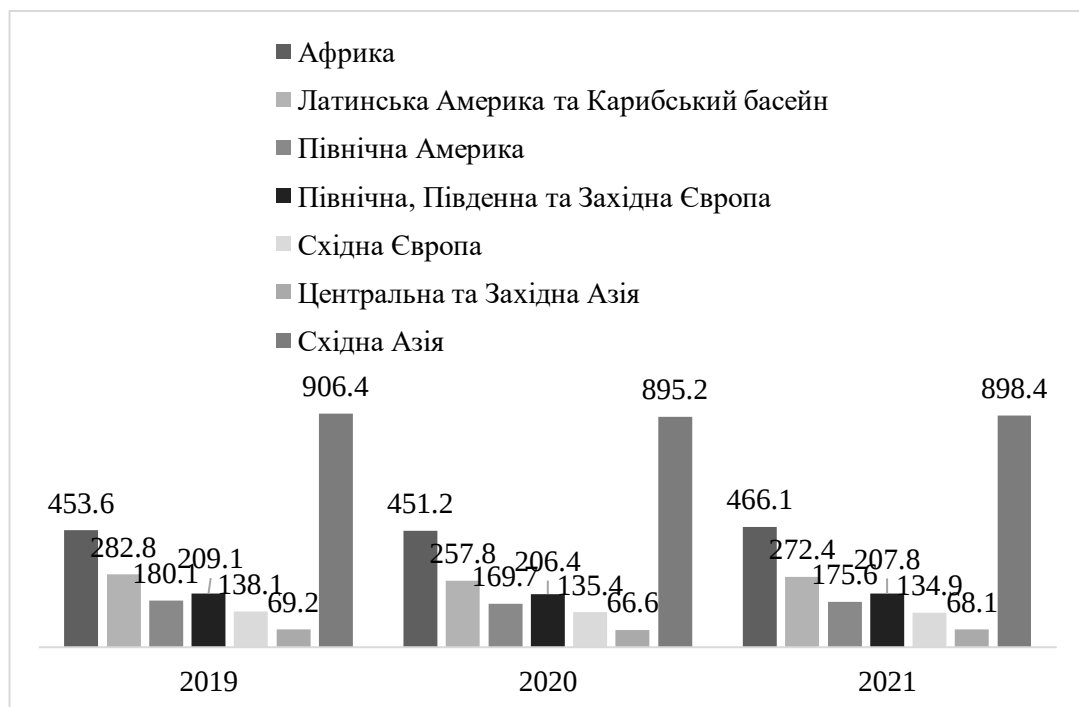


Рис. 2.2 Динаміка зайнятості населення за регіонами, млн осіб

Джерело: [55]

Отже, кількість зайнятих осіб в більшості регіонів світу зменшилась за аналізований період. Підвищення спостерігається тільки в Африці: з 453,6 млн осіб у 2019 до 466,1 млн осіб у 2021. Східна Азія лідирує за кількістю зайнятих осіб – 898,4 млн у 2021 році.

Окрім показників зайнятості потрібно проаналізувати безробіття за регіонами. Це дозволить краще зрозуміти ситуацію на ринку (рис. 2.3).

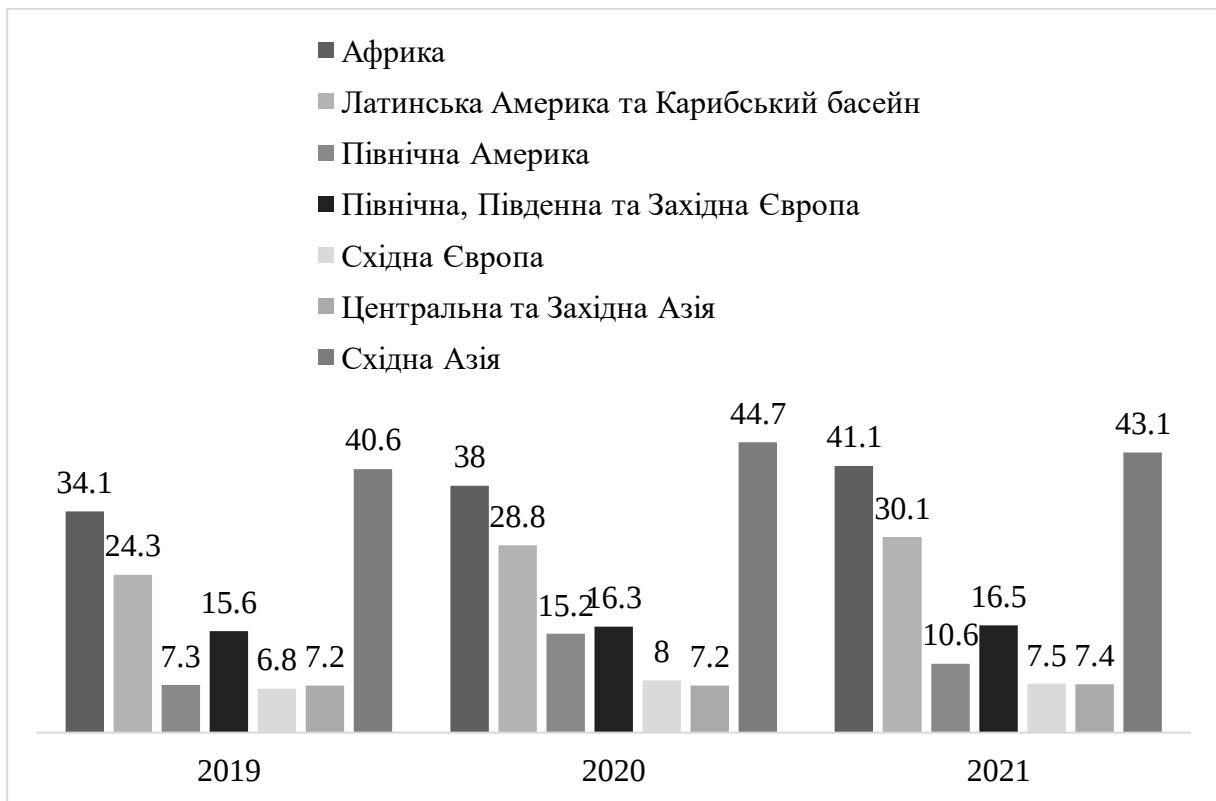


Рис. 2.3 Динаміка безробіття за регіонами світу, млн осіб

Джерело: [55]

У Східній Азії кількість безробітних зросла на 4,1 млн осіб у 2020 році. Хоча цей показник має тенденцію до зниження. Така ж ситуація в Північній Америці: у 2019 було 7,3 млн безробітних, за рік їхня кількість зросла до 15,2 млн, а у 2021 зменшилась до 10,6 млн. В Африці, Латинській Америці, Карибському басейні, Європі та Центральній і Західній Азії безробіття тільки зростає.

Зазвичай рівень зайнятості у високорозвинених країнах та в державах з середнім доходом вище, ніж у країнах з низьким доходом. На рис. 2.4 розглянемо

рейтинг країн ОЕСР за рівнем зайнятості. До Організації економічного співробітництва та розвитку входять 35 країн з усіх регіонів світу, окрім Африки.

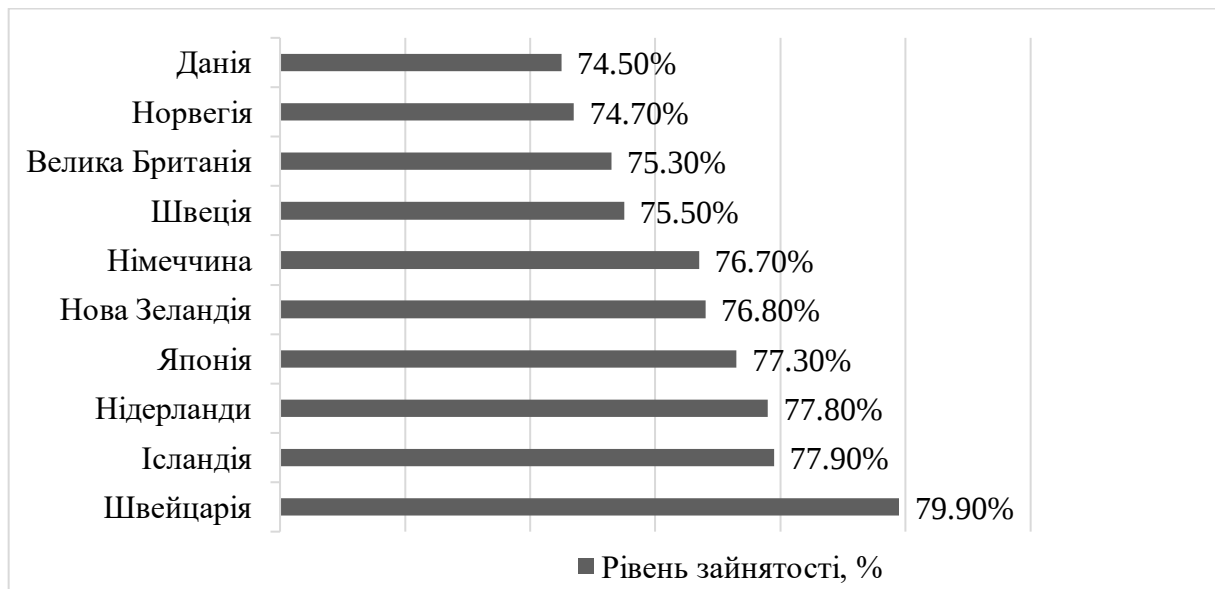


Рис. 2.4 Рейтинг країн ОЕСР за рівнем зайнятості

Джерело: [33]

Отже, найкращі показники зайнятості у країн Європи: у Швейцарії – 79,9%, Ісландії – 77,9% та Нідерландах 77,8%. Серед Азіатських країн найкращий показник показує Японія – 77,3%. Показники рівня зайнятості нижче 50% вважаються низькими та притаманні країнам, що розвиваються.

Розглянемо рейтинги конкурентоспроможності країн та людського капіталу, які враховують ситуацію на ринку праці та добробут населення. Світовий рейтинг конкурентоспроможності IMD оцінює 64 країни та визначає, наскільки країна сприяє процвітанню населення, вимірюючи економічне благополуччя за допомогою статистичних даних та опитування керівників. Цього року рейтинг висвітлює економічний вплив пандемії в усьому світі. Аналіз охоплює сфери інвестицій в інновації, цифровізацію, соціальні виплати та лідерство, що призводить до соціальної згуртованості та як це допомогло економіці краще пережити кризу.

В таблиці 2.3 наведено дані з 10 країн, які займають перші місця у рейтингу.

Рейтинг конкурентоспроможності країн

2021 рік	Країна	2020 рік	Зміна рейтингу
1	Швейцарія	3	+2
2	Швеція	6	+4
3	Данія	2	-1
4	Нідерланди	4	-
5	Сінгапур	1	-4
6	Норвегія	7	+1
7	ПАР Гонконг	5	-2
8	Тайвань, Китай	11	+3
9	ОАЕ	9	-
10	США	10	-

Джерело: [53]

З таблиці видно, що перші місця займають високорозвинені країни, які мають високі рівні зайнятості та дохід вище середнього. Одна з основних тенденцій, виявлена в результатах цього року, полягає в тому, що країни, які створили собі певний економічний буфер до пандемії, змогли зберегти свої позиції на міжнародній арені.

Наступний рейтинг – рейтинг людського капіталу. Людський капітал поєднує в собі нематеріальні активи, які становлять економічну цінність: освіта, навчання, інтелект, навички, здоров'я тощо. Концепція людського капіталу визнає, що не вся праця рівна і держава чи роботодавці можуть поліпшити якість цього капіталу, інвестуючи в людей, їх освіту, досвід та здібності. Ці якості працівників мають економічну цінність як для роботодавців, так і для економіки в цілому (табл. 2.4).

Індекс людського капіталу

Ранг	Країна	Оцінка (% досягнутого потенціалу)
1.	Сінгапур	0,88
2.	Гонконг	0,81
3.	Японія	0,80
4.	Південна Корея	0,80
5.	Канада	0,80
6.	Фінляндія	0,80
7.	Макао	0,80
8.	Швеція	0,80
9.	Ірландія	0,79
10.	Нідерланди	0,79

Джерело: [37]

В цьому рейтингу перші місця займають високорозвинені країни Азії, Європи та Канада.

Отже, комплексний аналіз зайнятості за регіонами, окремими країнами та по світу загалом, а також визначення рейтингів країн дає змогу зрозуміти наступне. Показники зайнятості вищі у тих країнах та регіонах, які є високорозвиненими та мають дохід вище середнього. Сюди належать країни Західної та Північної Європи, США, Канада, Китай, Сінгапур та Корея. Ці держави краще справились з наслідками пандемії та поступово покращують ситуацію із зайнятістю та безробіттям населення.

Міграційні процеси мають значний вплив на економічний розвиток, політичне та соціальне життя, культурну сферу країн призначення та походження міграції. Кількість мігрантів збільшується постійно. Причиною цього є зміна демографічної та соціальної структури в розвинених державах, що сформувала потребу у робітниках з інших країн. Це спричинило збільшення кількості країн походження та призначення трудової міграції. Для визначення масштабів міграційних процесів використовують три основні кількісні показники:

- трудовий дохід;
- переміщення мігрантів;
- перекази працівників.

Існує декілька факторів, які сприяють трудовій міграції: демографічні зміни та потреби ринку праці у багатьох промислово розвинених країнах, безробіття і наслідки кризи у менш розвинених країнах та встановлені міждержавні сімейні, культурні та історичні зв'язки. Люди обирають трудову міграцію, щоб вирішити питання з безробіттям. Саме тому міграційні процеси є неминучими у сучасному світі [25].

Міграція може бути вигідною для будь-якої країни. Однак, оцінити масштаби міграційних процесів важко. У трудову міграцію залучені як безробітні, так і та частина населення, що хоче покращити умови праці. Національні відмінності в заробітній платі – основна причина міграції праці. Працівники з країн з низьким рівнем доходу переміщуються в більш розвинені, де вони можуть отримати гідну оплату праці.

Міжнародна трудова міграція може по-різному впливати на соціально-економічне становище країн. Мігранти покращують своє фінансове становище, а підприємці можуть пропонувати нижчу оплату праці, тим самим заощаджувати кошти. Країна-імпортер робочої сили заощаджує на підготовці фахівців та зменшує витрати на виробництво за рахунок використання дешевої робочої сили.

Країна-експортер теж отримує вигоди від трудової міграції. В першу чергу це дохід у вигляді валютних переказів емігрантів. Валюта обмінюється в банках країни-експортера на національну, відповідно іноземна валюта залишається в цих банках. Єгипет, Йорданія, Пакистан, Португалія, Індія, Туреччина отримують від експорту робочої сили такі ж доходи, як і від інших видів експорту. В наслідок міграції зменшується проблема безробіття та підвищується кваліфікація працівників, які повернулись із-за кордону. Міграція трудових ресурсів покращує їх використання, тому від цього виграє все світове господарство.

За оцінками МОП, у 2019 році 169 млн осіб є міжнародними трудовими мігрантами. UNDESA оцінила запаси міжнародних мігрантів у всьому світі на рівні 272 млн, 245 млн з яких працездатного віку (віком від 15 років). Відбулося збільшення на 5 млн трудових мігрантів (3,0%), в порівнянні з оцінками

2017 року 164 млн трудових мігрантів. В порівнянні з 2013 роком кількість трудових мігрантів зросла на 12,7% або на 19 млн. Оцінка кількості міжнародних та трудових мігрантів наведена на рис. 2.5.

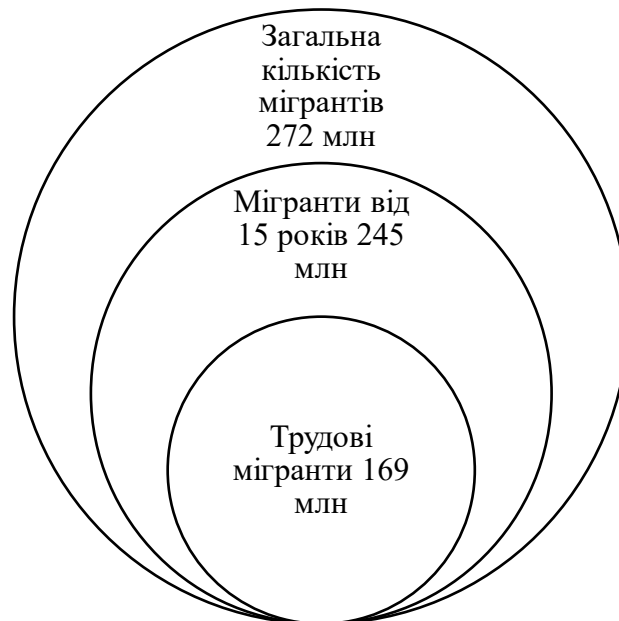


Рис. 2.5 Глобальна оцінка кількості міжнародних та трудових мігрантів, 2019

Джерело: [39]

Міжнародні трудові мігранти становлять 4,9% світової робочої сили. У той час і арабських країнах цей показник є найвищим – 41,4%. Рівень участі мігрантів у загальній кількості робочої сили на 69,0 % вище, ніж участь у робочій силі немігрантів (60,4%).

Серед міжнародних трудових мігрантів є 99 млн чоловіків і 70 млн жінок. Жінки становлять 41,5% від загальної кількості трудових мігрантів, а чоловіки 58,5%. Менша частка жінок пояснюється тим, що їх менше представлено серед міжнародних мігрантів. Жінки частіше емігрують з родиною, а не в пошуках роботи. До того ж, незважаючи на рівність прав жінок та чоловіків, присутні випадки гендерної дискримінації на ринку праці. Розглянемо Участь мігрантів та немігрантів у глобальній робочій силі за статтю 2017 і 2019 рр. (рис. 2.6).

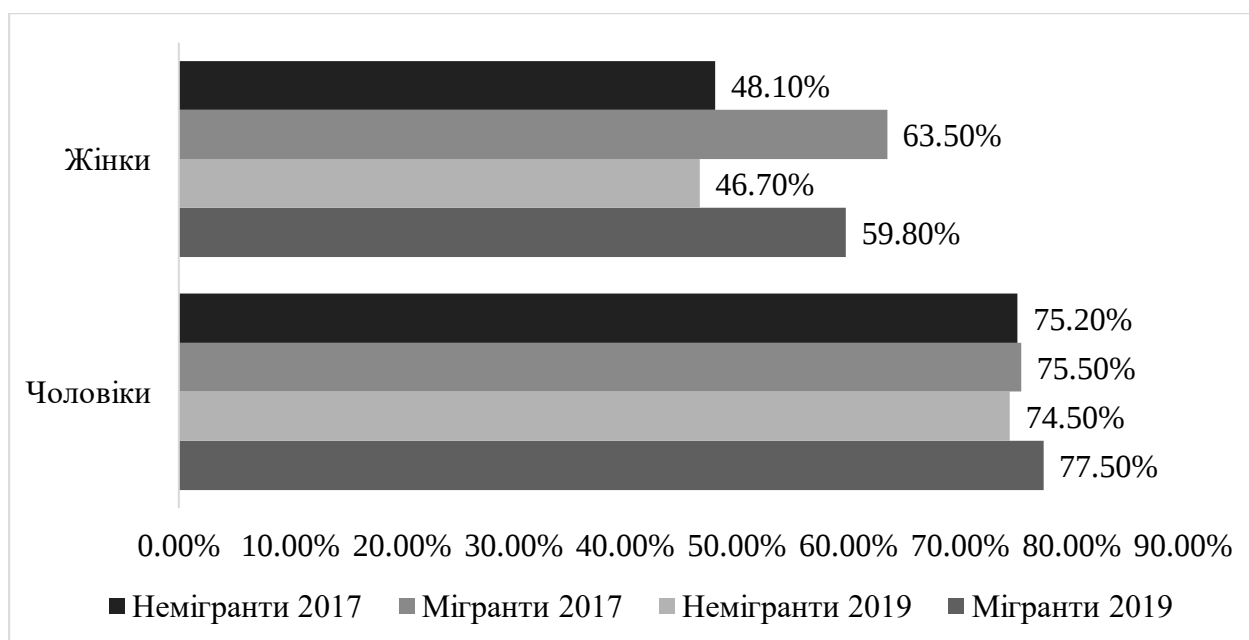


Рис. 2.6 Участь мігрантів та немігрантів у глобальній робочій силі за статтю
Джерело: [39; 40]

Отже, частка жінок немігрантів за останні 2 роки знизилась. У 2019 вони становлять 46,7%. Відповідно кількість жінок мігрантів зменшилась з 63,5% у 2017 до 59,8% у 2019 році. Водночас зменшилась частка чоловіків немігрантів на 0,7% та зросла частка чоловіків мігрантів на 2%.

Більшість міжнародних трудових мігрантів зосереджено у сфері послуг: 66,2% мігрантів є працівниками сфери послуг, 26,7% промисловості та 7,1% задіяні у сільському господарстві. Проте існують суттєві гендерні відмінності всередині секторів, які відображені нижче на рис. 2.7.

79,9% жінок задіяні у сфері послуг, 14,2% у промисловості та 5,9% у сільському господарстві. У порівнянні з жінками, розподіл чоловіків-мігрантів між промисловістю і послугами відносно більше збалансований: 35,6% чоловіків зайнято у промисловості та 56,4% у сфері послуг. Решта 7,9% чоловіків-мігрантів задіяні в сільському господарстві.

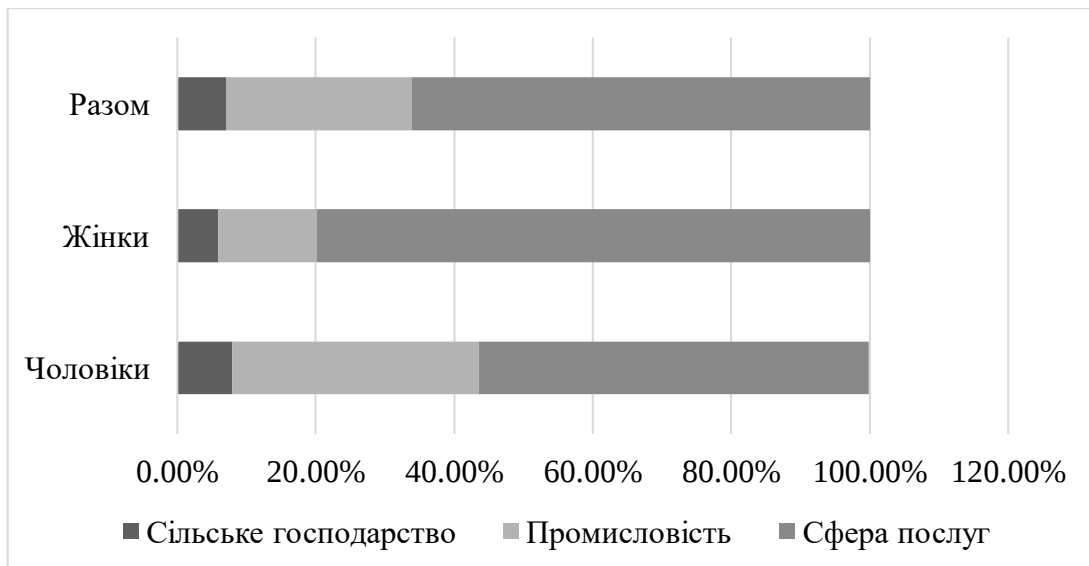


Рис. 2.7 Глобальний розподіл міжнародних мігрантів робітників за широкими категоріями економічної діяльності, 2019

Джерело: [39]

Таку ситуацію можна пояснити тим, що існує підвищений попит на працю жінок-мігрантів по догляд за господарством, у тому числі оздоровчі і розважальні послуги. Чоловіки-трудові мігранти, більше присутні в промисловості, знаходячи роботу в підгалузі виробництва та будівництва.

Існують й відмінності у розподілі мігрантів серед країн з різними рівнями достатку. Більше двох третин міжнародних трудових мігрантів зосереджено в країнах з високим рівнем доходу: 113,9 млн. (67,4%) у країнах з високим рівнем доходу та 33 млн. (19,5%) у країнах із рівнем доходу вище середнього. Отже, 86,9% міжнародних трудових мігрантів працюють та проживають в будь-якій із двох груп країн. Решта – у країнах із доходами нижче середнього (9,5%) та з низьким рівнем доходу (3,6%).

Трудові мігранти становлять значну питому вагу робочої сили в країнах з високим рівнем доходу. Чоловіки-мігранти становлять 18,7% чоловічої робочої сили, а жінки 17,6% жіночої робочої сили. Розглянемо, як змінився розподіл мігрантів за 2 роки (рис. 2.8).



Рис. 2.8 Розподіл трудових мігрантів за рівнем доходів країн
Джерело: [39; 40]

Можемо відзначити, що частка трудових мігрантів у країнах з високим рівнем доходу знизилась з 67,9% в 2017 році до 67,4% у 2019 році, тоді як відповідна частка в країни з рівнем доходу вище середнього зросли з 18,6% у 2017 році до 19,5% у 2019 році. Можливо, це пов'язано зі зростанням можливості працевлаштування в країнах із рівнем доходу вище середнього, демографічними змінами, а також як розвитком міграційної політики.

Визначимо в які регіони частіше виїжджають мігранти у пошуках роботи (табл. 2.5).

Міжнародні трудові мігранти за регіонами та статтю, млн

	2017		2019	
	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки
Північна Африка	56,4	17,3	56,3	18,1
Субсахарська Африка	213,4	191,1	220,3	195,1
Латинська Америка і Карибський басейн	182,7	127,2	182,6	130,8
Північна Америка	98,8	84,1	100,5	86,3
Арабські держави	46,7	9,0	49,3	9,0
Східна Азія	522,8	405,3	524,1	408,1
Південно-східна Азія і Тихоокеанський регіон	200,6	145,7	204,7	149,1
Південна Азія	539,4	181,8	547,1	156,0
Північна, південна і Західна Європа	118,7	101,0	119,9	102,9
Східна Європа	76,6	68,9	75,9	67,8
Центральна і Західна Азія	46,8	30,5	47,8	30,8

Джерело: [51]

Найвищі показники міграції в регіоні Східної Азії: 524,1 млн трудових мігрантів чоловіків і 408,1 млн жінок. В Південній Азії частка чоловіків значно перевищує частку жінок: 547,1 млн і 156,0 млн відповідно. В більшості регіонів спостерігається збільшення кількості трудових мігрантів і тільки в Східній Європі спостерігається зменшення в кількості мігрантів обох статей.

Оплата праці трудових мігрантів – ще один показник, за яким можна оцінити масштаби трудової міграції. Сьогодні спостерігається, що мігранти в країнах з високим рівнем доходу частіше перебувають на нестабільній роботі: 27% мають тимчасові контракти і 15% працюють неповний робочий день. Вони непропорційно представлені в первинному секторі – сільському господарстві, рибальстві та лісовому господарстві – і займають більше робочих місць, ніж громадяни у вторинному секторі: добувній промисловості, виробництві, сфері енергетики і будівництва. Робітники-мігранти часто стикаються з нерівним ставленням на ринку праці, зокрема щодо заробітної плати, доступу до роботи та

навчання, умов праці, соціального забезпечення та прав профспілок [39]. Розглянемо мінімальну оплату праці країн з рівнем доходу вище середнього (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Топ-20 країн з найвищою мінімальною заробітною платою в 2020 році

Місце	Країна	Сума, дол США
1.	Австралія	14,54
2.	Люксембург	13,67
3.	Нова Зеландія	13,18
4.	Монако	11,88
5.	Ірландія	11,54
6.	Франція	11,46
7.	Велика Британія	11,37
8.	Нідерланди	11,21
9.	Бельгія	11,06
10.	Німеччина	10,68
11.	Сан-Марино	10,55
12.	Канада	10,33
13.	Південна Корея	8,99
14.	Ізраїль	8,17
15.	Японія	7,52
16.	Іспанія	7,30
17.	США	7,25
18.	Андорра	6,72
19.	Словенія	5,84
20.	Тайвань	5,26

Джерело: [22]

Варто зазначити, що мінімальна заробітна плата коригується щорічно в багатьох країнах. Детальніша інформація наведена в Додатку А.

Одна з основних проблем на ринку праці – нерівність між оплатою праці мігрантів та не мігрантів (табл. 2.7).

Розрив в оплаті праці мігрантів

Країна	Частка мігрантів серед населення, %	Частка з/п мігрантів, %	Середній щогодинний розрив з/п мігрантів, %
Країни з високим рівнем доходу	9,27	9,22	12,56
Країни з низьким та середнім рівнем доходу	1,07	1,22	-17,34

Джерело: [50]

Зарплата трудових мігрантів у розвинених країнах у середньому на 13 відсотків менша, ніж зарплата місцевих працівників. Однак, за даними МОП, у деяких із цих країн різниця у зарплатах значно перевищує середній показник. Так, наприклад, на Кіпрі, в Італії та в Австрії мігранти отримують на 42%, на 30% і на 25% менше, ніж місцеве населення. У Фінляндії, навпаки, різниця у зарплатах трудових мігрантів та місцевих працівників нижча за середній рівень і становить лише 11%. Як зазначають у МОП, останні п'ять років нерівність продовжувала зростати. Наприклад, у Португалії у 2015 році іммігранти отримували на 25% менше, ніж усі інші, а у 2020 році – вже на 29% менше [7].

Оцінити масштаби міграції можна й за динамікою грошових переказів. За 2021 рік грошові перекази демонструють стрімке зростання у більшості регіонів світу. Приріст надходжень відзначається у країнах Латинської Америки та Карибського басейну (на 21,6%), Близького Сходу та Північної Африки (на 9,7%), Південній Азії (на 8%), країнах Африки на південь від Сахари (на 6,2%) та країнах Європи та Центральної Азії (на 5,3%). При цьому приплив грошових переказів до країн Східної Азії та Тихоокеанського регіону скоротився на 4%, хоча, якщо не враховувати Китай, обсяг грошових переказів у цьому регіоні збільшився на 1,4%. У країнах Латинської Америки та Карибського басейну зростання було особливо значним унаслідок відновлення економіки США та дії додаткових факторів, включаючи реагування мігрантів на стихійні лиха у країнах походження та переклади транзитним мігрантам із рідних країн. Відповідно до

глобальних макроекономічних прогнозів у 2022 році очікується подальше зростання обсягу грошових переказів на 2,6% [6].

Проаналізуємо динаміку переказів мігрантів за регіонами. Число грошових переказів до країн Східної Азії та Тихоокеанського регіону зменшилось у 2021 році на 4% до 131 млрд. доларів США. Однак, без урахування Китаю, приплив переказів зріс у 2021 році на 1,4% і, згідно з оцінками, збільшиться на 3,3% у 2022 році.

Обсяг грошових переказів у країни Європи та Центральної Азії, що скоротився у 2020 році на 8,6%, у 2021 році зріс на 5,3% до 67 млрд доларів завдяки пожвавленню економіки в країнах Європейського союзу та стрибку цін на енергоносії. У 2022 році очікується зростання обсягу переказів на 3,8%.

Обсяг сучасних переказів у Латинську Америку та Карибський басейн у 2021 році, може досягнути нового максимуму, що дорівнює 126 млрд доларів США. Обсяг переказів у країни Близького Сходу і Північної Африки, що розвиваються, зріс в 2021 році на 9,7% до 62 млрд доларів США. Приріст обсягу грошових переказів спирається на значне збільшення надходжень до Єгипту (на 12,6% до 33 млрд доларів США) та Марокко (на 25% до 9,3 млрд доларів США), причому важливу роль у отриманні сприятливих результатів зіграли, відповідно, зворотна міграція та транзитна міграція.

У 2021 році обсяг переказів до країн Південної Азії збільшився на 8%. Підвищення цін на нафту сприяло відновленню економіки та різкому зростанню припливу грошових переказів із країн РСАДПЗ, де працюють більше половини всіх трудових мігрантів із Південної Азії. За оцінками, в Індії обсяг грошових переказів зріс у 2021 році на 4,6%, досягнувши 87 млрд доларів США, а у Пакистан.

2.2. Аналіз стратегій зайнятості в Україні та інших країнах

Ринок праці – це одна з найбільших складових ринкової економіки України. Це місце, де узгоджуються інтереси працівника та роботодавця щодо визначення

ціни праці та умов діяльності. На ринку праці здійснюється більшість соціально-економічних процесів.

Хоча деякі моменти в роботі ринку праці України покращились, вчені вважають, що він знаходиться в стані кризи. Збільшується трудова бідність, кількість вимушеної праці, зменшується економічна активність населення, яке становить основу робочої сили. Суспільство поділяється на соціально-вразливі категорії, спостерігається неузгодженість з ринком освітніх послуг. Потрібно вирішити проблеми ефективної зайнятості та зменшення безробіття і міграції. Саме тому ринок робочої сили потребує нових методів зростання трудового потенціалу та мотивації [29, с. 109].

Стан ринку праці, зокрема питання зайнятості і безробіття, належать до соціально-економічних параметрів, що дозволяють визначати та регулювати стан і конкурентоспроможність економіки країни. Ринок праці має значний вплив на макроекономічну політику та добробут населення [28, с. 31].

Основні категорії, за якими можна визначити стан ринку праці в Україні:

- економічно активне населення;
- економічно неактивне населення;
- безробітні;
- зайняті.

В першу чергу розглянемо показники зайнятості населення України за останні 5 років. Дані наведені у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Показники зайнятості України

	Економічно активне населення				У тому числі, зайняте населення			
	у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку	
	в середньому, тис. осіб	у % до всього населення	в середньому, тис. осіб	у % до всього населення	в середньому, тис. осіб	у % до всього населення	в середньому, тис. осіб	у % до всього населення
2017	17854	62,0	17193,2	71,5	16156	56,1	15495,9	64,5

Продовження таблиці 2.8

2018	17939,5	62,6	17296,2	72,7	16360,9	57,1	15718,6	66,1
2019	18155,7	56,3	17381,8	74,0	16668,0	51,7	15894,9	67,6
2020	17669,8	55,1	16917,8	72,8	15995,6	49,9	15244,5	65,6
2021 (за 9 місяців)	17479,0	54,9	16720,7	72,9	15798,8	49,6	15042,5	65,6

Джерело: [12; 23]

З таблиці зрозуміло, що за останні роки зайнятість знизилась. У 2018 і 2019 роках було підвищення цього показника, однак з 2020, в період пандемії коронавірусу та через карантинні заходи показники зайнятості пішли на спад.

Проаналізуємо в якій із сфер економіки зайнято найбільшу кількість населення (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Зайнятість населення в окремих галузях економіки

	2017, тис. осіб	2018, тис. осіб	2019, тис. осіб	2020, тис. осіб
Сільське, лісове та рибне господарство	2860,7	2937,6	3010,4	2721,2
Промисловість	2440,6	2426,0	2461,5	2358,6
Будівництво	644,3	665,3	699,0	664,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3525,8	3654,7	3801,3	3648,7
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	991,6	995,1	999,0	975,2
Тимчасове розміщування й організація харчування	276,3	283,0	304,0	285,4
Інформація та телекомунікації	274,1	280,3	289,2	283,7
Фінансова та страхова діяльність	215,9	214,0	211,6	212,5
Операції з нерухомим майном	252,3	259,4	259,7	251,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	415,8	437,9	421,6	418,2
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	297,9	304,3	317,9	304,6
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	979,7	939,3	870,5	901,9
Освіта	1423,4	1416,5	1388,7	1394,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1013,6	995,4	974,2	935,4

Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	199,8	196,9	197,6	196,0
Інші види економічної діяльності	344,6	355,2	372,1	363,4

Джерело: [11, с 74]

Проаналізувавши дані з таблиці, можемо сказати, що кількість зайнятих зменшилась у всіх категоріях. Збільшення показників спостерігалось у 2018 і 2019 роках. Найбільше осіб залучено в оптову та роздрібну торгівлю та ремонт транспортних засобів – 3648,7 тис. осіб на кінець 2020 року. На другому місці сільське, лісове та рибне господарство з показником 2721,2 тис. осіб у 2020 році. Найменша кількість робочої сили залучена у сферу мистецтва, спорту і розваг – 196,0 у 2020 році.

На рис. 2.9 розглянемо частку зайнятого населення у кожній сфері економіки.

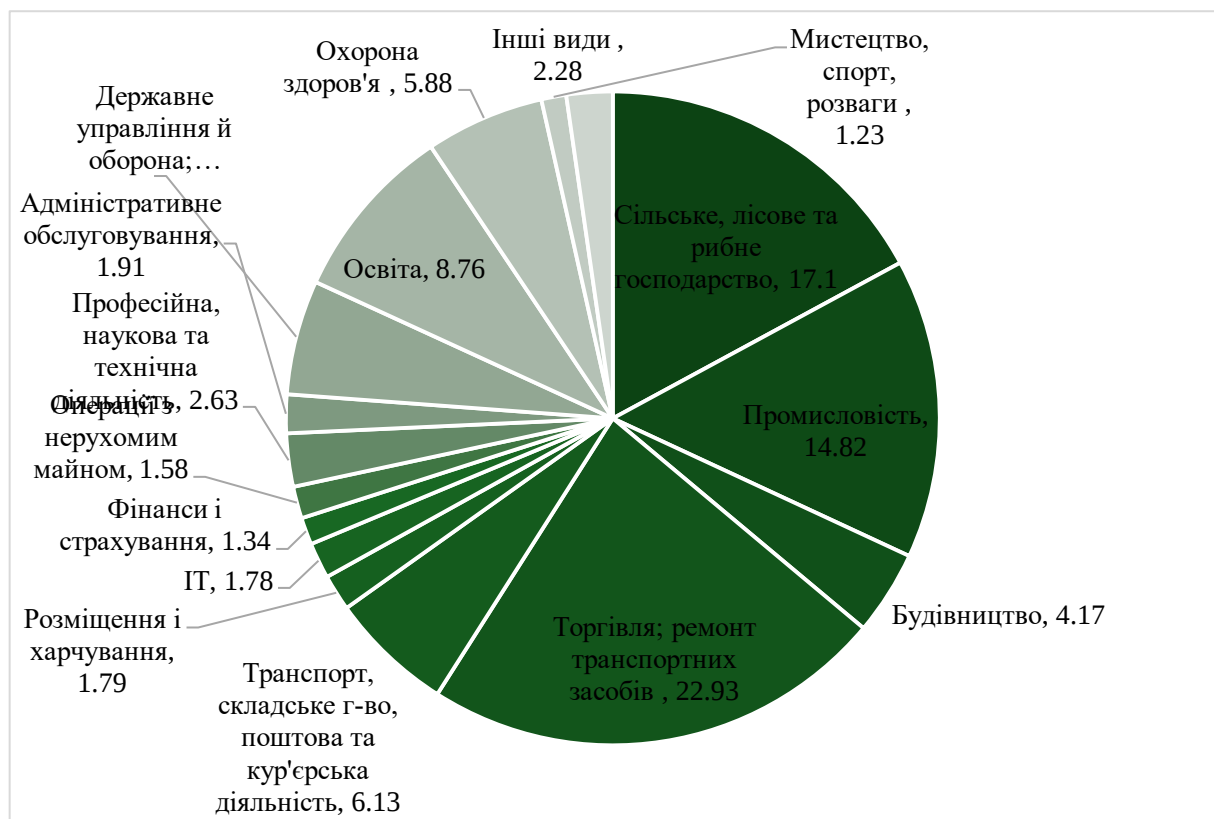


Рис. 2.9 Структура зайнятості за видами економічної діяльності на 2020 рік, %

Джерело: [11]

Отже, можемо виділити 3 сфери, які займають провідне місце у структурі зайнятості: торгівля і ремонт транспорту (22,93%), сільське, рибне та лісове господарство (17,1%), промисловість (14,82%). Більшість інших галузей займають не більше 2%.

Ще один важливий показник, який демонструє стан ринку праці – безробіття. В Україні рівень безробіття є на рівні 10%. В той же час в країнах ЄС він знаходиться на рівні 7-8%. Проаналізуємо безробіття населення України за методологією МОП з 2017 по вересень 2021 року (рис. 2.10).

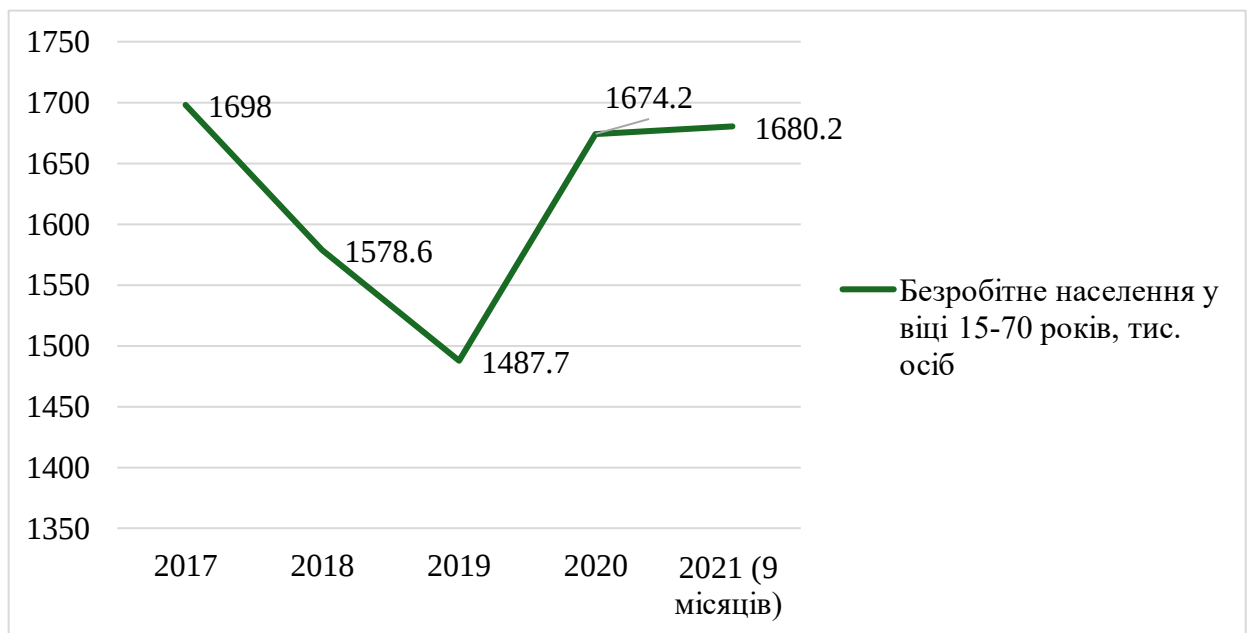


Рис. 2.10 Динаміка безробіття в Україні

Джерело: [4]

Отже, з рисунка зрозуміло, що найнижчий рівень безробіття був у 2019 році – 1487,7 тис. осіб. З 2020 року кількість безробітного населення у віці 15-70 років поступово зростає. Станом на вересень 2021 року цей показник становить 1680,2 тис. осіб, що на 6 тисяч більше, ніж попереднього року.

Аналізуючи безробіття важливо визначити причини його зростання. На нашу думку, головними причинами безробіття в Україні є:

- заробітна плата не відповідає витратам населення;
- політичні події, пандемії та економічні кризи;

- відсутність балансу між системою підготовки спеціалістів та потребами роботодавців;
- зміщена структура зайнятості в сторону трьох сфер;
- умови праці та можливість кар'єрного росту не відповідають очікуванням.

Державна служба статистики України провела аналіз безробітного населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості. Результати аналізу наведені в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Структура безробітного населення України за причинами незайнятості

	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	за причинами незайнятості, %								
		вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	не працевлаштовані після закінчення закладів освіти	робота має сезонний характер	не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії	демобілізовані з військової строкової служби	інші причини
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

Джерело: [3]

З таблиці зрозуміло, що основна частина звільнених – звільнені за власним бажанням чи згодою сторін. У 2020 році цей показник становить 34,1%. На другому місці – вивільнені з економічних причин (22,9%). Найменша частина безробітних – це демобілізовані з військової строкової служби, менше 1%. Збільшення кількості безробітних говорить про погіршення економічної

ситуації, банкрутства підприємств та скорочення персоналу. Це негативно впливає на стан та розвиток ринку праці.

Наступний показник, що характеризує ринок праці – динаміка середньомісячної заробітної плати. Результати аналізу наведені на рис. 2.11.

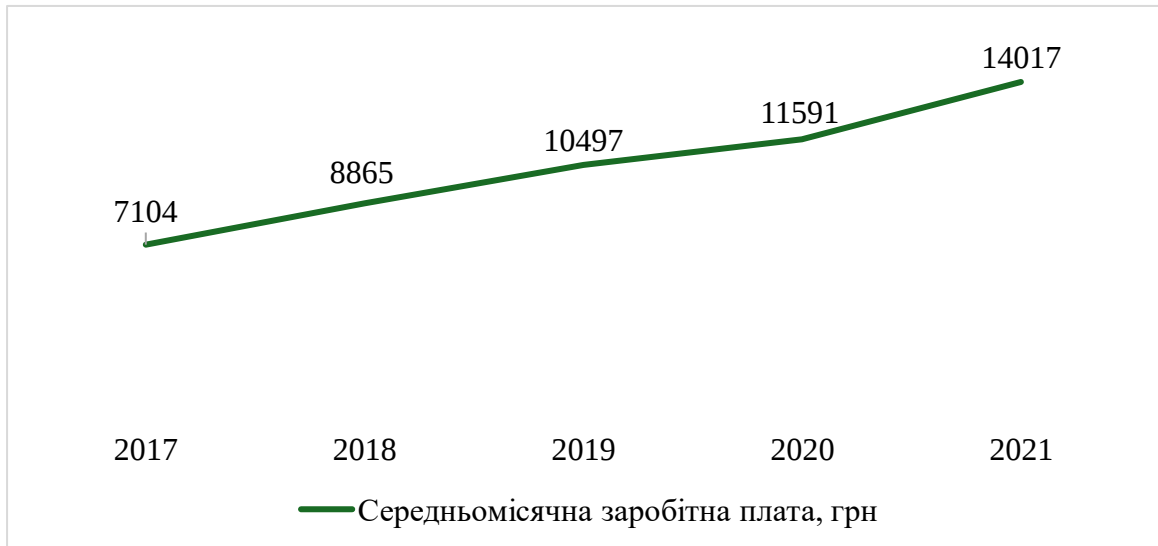


Рис. 2.11 Динаміка середньомісячної заробітної плати населення України

Джерело: [24]

За останні 5 років розмір заробітної плати зріс майже вдвічі. Якщо у 2017 цей показник становив 7104 грн, то у 2021 – 14017 грн. Це є позитивним фактором для функціонування ринку праці. Однак, щоб зрозуміти чи покращився добробут населення, потрібно враховувати й інші чинники, наприклад інфляцію.

Проаналізуємо середній розмір заробітної плати за різними видами економічної діяльності (рис. 2.12).



Рис. 2.12 Розмір зарплатної плати за видами економічної діяльності

Джерело: [26]

Найбільшу зарплату отримують спеціалісти інформаційних технологій – середній показник 27,1 тис. грн. Понад 20 тис. грн отримують працівники фінансової та страхової діяльності (середній показник 23,4 тис грн). Працівники сфери розміщення та харчування знаходяться на останньому місці – 8,8 тис. грн. Працівники інших сфер отримують в середньому від 10 до 20 тис. грн за місяць.

Негативним показником ринку праці України є еміграція спеціалістів у різних сферах: інженери, лікарі, спеціалісти ІТ тощо. Під час міграції відбувається декваліфікація, коли через певні причини (незнання мови, невідповідність кваліфікації) мігрант виконує низько кваліфіковану роботу. Щороку з України виїжджають тисячі студентів, які хочуть після навчання отримати місце роботи за кордоном. Це стає передумовою для розвитку навчальної міграції.

Значна кількість трудових мігрантів України зайняті в сфері будівництва (понад 45%). 18% займаються домашнім доглядом і 11% сільським господарством. Більшість країн Європи розглядають українських працівників як дешеву робочу силу, яка допомагає розвивати їхню економіку [17, с. 1079].

Якщо в подальшому ситуація з міграцією не зміниться, то можна очікувати прискорення старіння економічно активного населення. В результаті постане необхідність підвищувати пенсійний вік в Україні та шукати шляхи розвитку економіки.

Отже, проведений аналіз стану ринку праці України дозволяє визначити зменшення кількості економічно активного населення та рівня зайнятості. В порівнянні з 2019 роком суттєво зріс рівень безробіття, спостерігається відсутність балансу між попитом та пропозицією на ринку праці. Населення виїжджає за кордон у пошуках кращих умов роботи та стає дешевою робочою силою для європейських країн. Позитивним зрушенням є зростання середньомісячної заробітної плати у всіх сферах економіки.

Така ситуація на ринку праці вимагає прийняття рішучих дій та створення стратегії розвитку ринку робочої сили. Дієвими кроками для розвитку українського ринку робочої сили можуть бути:

- використання прогресивних систем оплати праці, які включають матеріальне та нематеріальне стимулювання;
- збільшення кількості робочих місць приватного та державного сектору;
- удосконалення законодавства, що регулює відносини між працівником та роботодавцем;
- удосконалення державної політики в питанні залучення молоді та випускників ВУЗів до ринку праці;
- державна підтримка ФОПів та самозайнятих осіб, надання субсидій на перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників;
- створення сприятливого інвестиційного клімату та спрощення ведення бізнесу.

Ці заходи допоможуть покращити ситуацію на ринку праці та зменшити потоки трудових емігрантів. Україні, на шляху до євроінтеграції, варто використовувати досвід європейських країн. Варто звертати увагу на ті країни,

які побороти бідність, знизили безробіття та вийшли на достатній рівень оплати праці.

2.3. Вплив технологічних інновацій на зайнятість і конкурентоспроможність працівників

Великий вплив на зміни на ринку праці має не лише глобалізація, а й пандемія COVID-19, яка спричинила закриття кордонів, обмеження роботи підприємств та інші карантинні обмеження. Саме це несе основну загрозу для розвитку міжнародного ринку праці.

За останніми прогнозами МОП, ситуація на ринку праці є нестабільною та відновлюватиметься до пандемічного стану протягом декількох років. Очікується, що глобальне безробіття залишиться вище рівня до COVID-19 принаймні до 2023 року. Рівень 2022 року оцінюється в 207 мільйонів у порівнянні зі 186 мільйонами у 2019 році. У звіті МОП також застерігається, що у 2022 році рівень участі робочої сили залишиться на 1,2 % нижче рівня 2019 року. Загальна кількість відпрацьованих годин у всьому світі знизилась на 2%. Дефіцит робочих місць на повний робочий день становить 52 млн [38].

Перспективи відновлення значно відрізняються в різних регіонах, країнах і секторах. Найкращі перспективи для відновлення мають регіони Європи та Північної Америки, На них припадає приблизно половина глобального зниження рівня безробіття між 2020 і 2022 рр., складаючи лише п'яту частину світової робочої сили. Водночас Південно-Східна Азія, Латинська Америка та Карибський басейн мають найбільш негативний прогноз. У країнах високим рівнем доходу ситуація стабілізується швидше, ніж в країнах з середнім та низьким рівнями.

На Близькому Сході та в Північній Африці трудова міграція є дуже поширеною, умови праці незадовільні, існує невідповідність навичок через низьку якість освітніх систем. У країнах Африки соціальний захист зустрічається рідко, а зайнятість нестабільна. Більшість робочих місць є неформальними –

понад 80% робочих місць припадає на сімейне сільське господарство або несільськогосподарську самозайнятість (домашні підприємства). У регіоні найвищий рівень зайнятості бідних та найнижчий у світі рівень освіти.

У Латинській Америці та Карибському басейні зростає кількість робочої сили, але в основному вона складається з молодих людей, які працюють неформально та не мають освіти. Рівень плинності кадрів і висока міграція робочої сили є звичайним явищем.

В Азіатсько-Тихоокеанському регіоні участь жінок у робочій силі низька, нестабільна та неформальна зайнятість залишається високою. Південна Азія має найвищі показники неформальної зайнятості у світі. Рівень безробіття серед молоді є високим, а також існують значні відмінності в доходах. Крім того, перед регіоном стоїть проблема великої кількості трудових мігрантів [32].

У 2022 р. прогнозується, що показник рівня зайнятості населення становитиме 55,9%, а це на 1,4% нижче рівня 2019 року. Глобальна участь робочої сили може відновитися лише частково до 59,3% до кінця 2022 р. Скоротиться рівень зайнятості жінок на глобальному рівні. Диспропорція найбільш помітна в країнах із рівнем доходу нижче середнього. Неформальна оплачувана зайнятість все ще відстає від докризового рівня на 8% [54]. Зростає кількість населення, що працюють віддалено та неформально. Зростає кількість осіб, які працюють на тимчасовій роботі. Така ситуація може погіршити умови праці.

Своєрідним буфером для покращення ситуації на міжнародному ринку праці є тимчасова та віддалена робота. Це дозволить висококваліфікованим працівникам не втратити роботу та долучитись до міжнародних проектів. А для підприємств стане способом скоротити витрати на оплату праці. Робота фрилансерів дешевша, ніж офісних працівників. Послугами фрилансерів, в першу чергу, користуються ІТ-компанії.

Фриланс позитивно впливає на економіку країн з низьким доходом. Країна отримує валютні надходження, інвестиції та зростання доходів. Це один з методів зменшення рівня безробіття та регулювання міграційних процесів. Працюючи

віддалено працівникам не потрібно переїжджати в іншу країну. Робоча сила може бути конкурентоспроможною на світовому ринку праці та проживати в своїй країні, отримуючи дохід більший, ніж на внутрішньому ринку.

Відповідно до декларації МОП, уряди, роботодавці та працівники повинні співпрацювати для розвитку ринку праці. Перспективи розвитку залежать від декількох моментів:

- соціальний діалог;
- соціальний захист та пільги для працівників;
- інклюзивне економічне зростання.

Уряди повинні прагнути до створення робочих місць за забезпечення добробуту верств населення з низьким і середнім рівнем доходів. Пандемія підвищила нерівність на ринку праці та потребу соціального захисту. Незважаючи на домовленості між країнами у всьому світі щодо відновлення після пандемії, існують перешкоди для досягнення балансу між доходами. Країни з високим рівнем доходу мають ресурси і потенціал для інвестування та підтримки ринку робочої сили. Держави з доходами нижче середнього рівня зазнали відтоку капіталу та робочої сили через невизначеність, створену кризою. Таким чином, країни з високим рівнем доходу змогли підтримувати населення завдяки підвищеній допомозі по безробіттю, соціальним виплатам тощо.

Для розвитку міжнародного ринку праці потрібно надати підтримку підприємствам та працівникам, що знаходяться в групі ризику. Потрібно вжити термінових заходів для уникнення закриття підприємств, втрати робочих місць та зниження доходів, а також пом'якшити наслідки переорієнтації робочої сили на сферу домашнього господарства. Політика держав повинна бути спрямована на те, щоб підприємства продовжували працювати попри карантинні обмеження, а працівники відновили свою роботу.

Потрібно створити робочі місця для стійкого відновлення ринку робочої сили. Існує потреба в скоординованих глобальних, регіональних та національних зусиллях щодо створення гідних та продуктивних робітників місць, як основа екологічного та сталого відновлення. При цьому необхідно враховувати

демографічні зрушення в суспільствах, а також перехід до кліматично нейтральної економіки, яка до початку кризи користувалася все більшою підтримкою з боку широких верств суспільства.

Сьогодні більше 170 країн виділили 9 трлн дол. США на цілі реалізації планів фінансового стимулювання та покращення ситуації на ринку праці [57]. Розглянемо декілька прикладів.

У Пакистані пакет економічної допомоги включає заходи з працевлаштування найбільш вразливих працівників шляхом створення природної інфраструктури. У рамках програми було організовано 63 600 робочих місць. Особлива увага приділяється жінкам та молоді.

У Малайзії передбачено програму субсидування заробітної плати, що покликана допомогти роботодавцям зберегти своїх працівників терміном до трьох місяців. Підприємства, які одержують підтримку, повинні утримувати своїх співробітників принаймні мірі протягом шести місяців після тримісячного періоду надання допомоги, а також організувати навчання, у тому числі за навичками роботи з цифровими технологіями.

Італія поширила дію програми підтримки доходів (80% від валового окладу) працівників підприємств, які зазнають фінансових труднощів, на всі галузі економіки та на підприємства з чисельністю персоналу менше 15 осіб. Самозайнятим особам виплачується одноразова компенсація. В Іспанії діє програма підтримки доходу самозайнятих осіб, членів кооперативів та працівників, відправлених у тимчасові відпустки без збереження заробітної плати.

Південна Африка створила тристоронню Цільову групу боротьби з коронавірусом для вирішення наступних питань:

- вжиття заходів щодо адаптації на робочому місці;
- створення компенсаційного фонду для надання працівникам спеціальних відпусток/відпусток через хворобу та фонду страхування на випадок безробіття;
- підтримка компаній, що перебувають у тяжкому становищі;

- запобігання стигматизації або дискримінації щодо можливих носіїв/хворих COVID-19;
- забезпечення продовольчої безпеки (включаючи шкільне харчування).

Німеччині вдалося зберегти значну кількість робочих місць шляхом розширення доступу до програми неповної зайнятості, що покриває заробітну плату працівників підприємств, які перебувають у скрутному становищі [1].

Міжнародні організації та бізнес теж провели низку заходів, необхідних для відновлення ринку праці та пришвидшення його розвитку. Міжнародна торгова палата (МТП) розпочала екстрену кампанію «Заклик до дій з метою порятунку малих і середніх підприємств», щоб залучити увагу до руйнівного впливу COVID-19 на малі та середні підприємства та їх працівників, забезпечити ефективні політичні та фінансово-бюджетні заходи реагування як на міжнародному, так і на національному рівнях. Вона спрямована на надання у розпорядження малих та середніх підприємств ресурси та інструменти, щоб допомогти їм впоратися з цим економічним потрясінням.

Міжнародна організація підприємців (МОП) мобілізує спільноту з метою надання інформації про зусилля бізнес-організацій та організацій роботодавців, для інформування про заходи з охорони праці та здоров'я, превентивні заходи щодо мінімізації збоїв у роботі, стратегії зниження фінансових втрат та здійснення державних ініціатив щодо зниження економічного навантаження на бізнес. Надає підтримку через публікації Рекомендацій МОП бізнес-підприємствам, які постраждали під час пандемії COVID-19.

Отже, для розвитку міжнародного ринку праці потрібно провести наступні заходи:

- забезпечити працівників гідними умовами праці – створення робочих місць підвищить матеріальний добробут населення та зменшить рівень безробіття. Наявність гідної роботи та соціального захисту забезпечить людей почуттям гідності та призведе до їх соціальної інтеграції.

– підвищити продуктивність праці через створення рівних можливостей та інклюзивне зростання – перехід до високої продуктивності приводить до економічного зростання суспільства. Створення нових робочих місць та гідних умов праці забезпечує інклюзивне зростання, справедливу оплату праці та рівні можливості для всіх. Але для цього навички повинні відповідати потребам ринку. Це питання вирішується шляхом створення якісних освітніх та навчальних програм у співпраці з урядом та приватним сектором.

– забезпечити соціальну згуртованість – безробіття сприймається громадськістю як слабкість. Це породжує відчуття соціальної несправедливості. Сприяння працевлаштуванню допомагає зміцнити довіру громадськості та заохочує громадську участь, оскільки зайнятість допомагає боротися із соціальною ізоляцією.

На глобальному рівні важливо зберегти відкриті ринки та кордони. У зв'язку з цим необхідно забезпечити координацію у сфері торгової та інвестиційної політики на регіональному рівні та визначити, яким чином двостороннім та регіональним торговим та інвестиційним угодам можна надати більш інклюзивного характеру та зробити їх сприятливими з точки зору зайнятості. Якщо країни, не мають коштів для вжиття політичних заходів, міжнародному співтовариству необхідно виявити солідарність для надання допомоги тим, хто найбільше в ній потребує, не обмежуючись гуманітарною допомогою. Так окремі групи ООН вже надають підтримку на основі спільних зусиль зі збору даних, проведення аналізу та розробки програм.

Таким чином ми визначили, сучасний ринок праці функціонує в умовах постійних змін, що зумовлені не лише технологічним прогресом, але й глобальними потрясіннями, такими як пандемія COVID-19. Вплив пандемії став потужним каталізатором трансформацій, що охопили всі складові ринку праці: зайнятість, тривалість робочого часу, формати праці, міграційні потоки та соціальні гарантії. Значна частина економічно активного населення перейшла на дистанційний формат роботи або стикнулася з частковим або повним безробіттям. У відповідь на нові виклики, підприємства активніше звернулися до

використання фрилансу, аутсорсингу та цифрових платформ, що суттєво вплинуло на структуру зайнятості.

Аналіз динаміки зайнятості та безробіття за регіонами світу виявив істотні диспропорції між рівнем розвитку країн, можливостями для створення робочих місць і рівнем соціального захисту населення. У більшості регіонів зафіксовано зниження кількості зайнятих осіб, за винятком деяких частин Африки. Водночас рівень безробіття зростає навіть у розвинених країнах, що підтверджує глобальний характер проблеми. Особливу увагу привертають гендерні відмінності: рівень зайнятості серед жінок стабільно нижчий, а рівень безробіття — вищий, ніж у чоловіків. Це свідчить про нерівний доступ до ринку праці та потребу в цілеспрямованій політиці щодо гендерної рівності.

Трудова міграція як складова міжнародного ринку праці продовжує відігравати важливу роль у перерозподілі трудових ресурсів. Проте характер міграційних процесів змінюється: поряд із класичною економічною міграцією посилюється інтелектуальна міграція, а також зростає кількість вимушених переселенців, зокрема через військові конфлікти та кліматичні зміни.

Ринок праці перебуває в стані структурної перебудови, що супроводжується високим рівнем нестабільності та необхідністю швидкого реагування на зовнішні впливи. Визначальними чинниками його розвитку стають цифровізація, автоматизація, розвиток людського капіталу, інституційна підтримка та глобальна мобільність. Подальше вдосконалення стратегій зайнятості має враховувати ці зміни, орієнтуючись на сталий розвиток, соціальну інтеграцію та конкурентоспроможність працівників у нових економічних умовах.

РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Оцінка ефективності стратегій зайнятості та їх адаптація до інноваційних змін

Конкурентні стратегії маркетингу персоналу - це комплекс заходів, які спрямовані на створення конкурентної переваги компанії на ринку праці. Вони дозволяють компанії залучати та утримувати найкращих працівників, а також підвищувати їхню лояльність.

Для розробки ефективних конкурентних стратегій маркетингу персоналу необхідно враховувати такі фактори:

- Конкурентне середовище на ринку праці. Компанія повинна оцінити, які конкуренти діють на ринку праці, які у них сильні та слабкі сторони, а також які конкурентні стратегії вони використовують.
- Потреби працівників. Компанія повинна провести дослідження, щоб визначити потреби працівників у галузі, в якій вона працює. Це дозволить розробити конкурентну стратегію, яка буде відповідати цим потребам.
- Розвиток технологій. Сучасні технології можуть допомогти компаніям ефективніше реалізовувати конкурентні стратегії маркетингу персоналу.

На основі цих факторів можна розробити такі ефективні конкурентні стратегії маркетингу персоналу:

- **Концентрація на потребах працівників**

Компанія повинна розробити конкурентні стратегії, які будуть відповідати потребам працівників. Це включає в себе такі заходи, як:

- Розробка конкурентоспроможної програми компенсації та пільг. Програма компенсації та пільг повинна включати в себе такі елементи, як зарплата, премії, медичне страхування, відпустки та інші пільги.
- Створення позитивного корпоративного бренду. Корпоративний бренд повинен відображати цінності та культуру компанії, а також створювати позитивне враження у працівників.

- Розробка системи навчання та розвитку працівників. Система навчання та розвитку працівників повинна допомагати працівникам розвиватися професійно і підвищувати свою цінність для компанії.

- Створення культури довіри та взаємоповаги між працівниками та компанією. Культура довіри та взаємоповаги сприяє задоволеності працівників роботою і підвищує їхню лояльність до компанії.

- Індивідуальний підхід

У сучасних умовах працівники все більше цінують індивідуальний підхід. Компанія повинна розробляти конкурентні стратегії, які будуть орієнтовані на індивідуальні потреби та інтереси працівників. Це включає в себе такі заходи, як:

- Розробка програми розвитку кар'єри для працівників. Програма розвитку кар'єри повинна допомагати працівникам реалізовувати свій потенціал і будувати кар'єру в компанії.

- Створення системи зворотного зв'язку з працівниками. Система зворотного зв'язку дозволяє працівникам висловлювати свої думки та пропозиції, а також отримувати від компанії feedback про свою роботу.

- Впровадження елементів гнучкого робочого часу. Гнучкий робочий час дозволяє працівникам гнучко організувати свій робочий час, що відповідає їхнім індивідуальним потребам.

- Сучасні технології

Сучасні технології можуть допомогти компаніям ефективніше реалізовувати конкурентні стратегії маркетингу персоналу. Це включає в себе такі заходи, як:

- Використання соціальних мереж для пошуку та залучення кандидатів. Соціальні мережі дозволяють компаніям спілкуватися з потенційними кандидатами та залучати їх до компанії.

- Використання онлайн-платформ для навчання та розвитку працівників. Онлайн-платформи дозволяють компаніям надавати працівникам доступ до навчальних матеріалів та ресурсів в будь-який час і з будь-якого місця.

- Використання аналітичних інструментів для оцінки ефективності конкурентних стратегій маркетингу персоналу. Аналітичні інструменти дозволяють компаніям отримувати інформацію про ефективність їхніх конкурентних стратегій маркетингу персоналу і вносити необхідні корективи.

Таблиця 3.1

Розробка стратегії для компаній

Фактор	SoftServe	Roshen	ПриватБанк
Концентрація на потребах працівників			
Розробка конкурентоспроможної програми компенсації та пільг	Компанія пропонує конкурентоспроможну заробітну плату, медичне страхування, відпустки та інші пільги.	Компанія пропонує конкурентоспроможну заробітну плату, медичне страхування, відпустки та інші пільги.	Компанія пропонує конкурентоспроможну заробітну плату, медичне страхування, відпустки та інші пільги.
Створення позитивного корпоративного бренду	Компанія має позитивний бренд роботодавця, який цінується працівниками.	Компанія має позитивний бренд роботодавця, який цінується працівниками.	Компанія має позитивний бренд роботодавця, який цінується працівниками.
Розробка системи навчання та розвитку працівників	Компанія пропонує широкий спектр програм навчання та розвитку, які допомагають працівникам розвиватися професійно.	Компанія пропонує програми навчання та стажування, які допомагають працівникам розвиватися професійно.	Компанія пропонує програми навчання та стажування, які допомагають працівникам розвиватися професійно.
Створення культури довіри та взаємоповаги між працівниками та компанією	Компанія має культуру довіри та взаємоповаги між працівниками та компанією.	Компанія має культуру довіри та взаємоповаги між працівниками та компанією.	Компанія має культуру довіри та взаємоповаги між працівниками та компанією.
Індивідуальний підхід			
Розробка програми розвитку кар'єри для працівників	Компанія пропонує програми розвитку кар'єри для працівників, які допомагають їм реалізувати свій потенціал і будувати кар'єру в компанії.	Компанія пропонує програми розвитку кар'єри для працівників, які допомагають їм реалізувати свій потенціал і будувати кар'єру в компанії.	Компанія пропонує програми розвитку кар'єри для працівників, які допомагають їм реалізувати свій потенціал і будувати кар'єру в компанії.

Продовження таблиці 3.1

Створення системи зворотного зв'язку з працівниками	Компанія має систему зворотного зв'язку з працівниками, яка дозволяє їм висловлювати свої думки та пропозиції.	Компанія має систему зворотного зв'язку з працівниками, яка дозволяє їм висловлювати свої думки та пропозиції.	Компанія має систему зворотного зв'язку з працівниками, яка дозволяє їм висловлювати свої думки та пропозиції.
Впровадження елементів гнучкого робочого часу	Компанія пропонує працівникам гнучкий робочий час, який відповідає їхнім індивідуальним потребам.	Компанія пропонує працівникам гнучкий робочий час, який відповідає їхнім індивідуальним потребам.	Компанія пропонує працівникам гнучкий робочий час, який відповідає їхнім індивідуальним потребам.
Сучасні технології			
Використання соціальних мереж для пошуку та залучення кандидатів	Компанія активно використовує соціальні мережі для пошуку та залучення кандидатів.	Компанія використовує соціальні мережі для пошуку та залучення кандидатів.	Компанія використовує соціальні мережі для пошуку та залучення кандидатів.
Використання онлайн-платформ для навчання та розвитку працівників	Компанія використовує онлайн-платформи для навчання та розвитку працівників.	Компанія використовує онлайн-платформи для навчання та розвитку працівників.	Компанія використовує онлайн-платформи для навчання та розвитку працівників.
Використання аналітичних інструментів для оцінки ефективності конкурентних стратегій маркетингу персоналу	Компанія використовує аналітичні інструменти для оцінки ефективності своїх конкурентних стратегій маркетингу персоналу.	Компанія використовує аналітичні інструменти для оцінки ефективності своїх конкурентних стратегій маркетингу персоналу.	Компанія використовує аналітичні інструменти для оцінки ефективності своїх конкурентних стратегій маркетингу персоналу.

Джерело: власна розробка автора

Всі три компанії використовують ефективні конкурентні стратегії маркетингу персоналу, які відповідають потребам працівників, орієнтовані на індивідуальний підхід та використовують сучасні технології.

SoftServe є лідером у сфері IT-послуг, і її конкурентні стратегії маркетингу персоналу відповідають цьому статусу. Компанія пропонує конкурентоспроможну програму компенсації та пільг, а також широкий спектр можливостей для професійного розвитку. SoftServe також активно використовує

соціальні мережі та онлайн-платформи для спілкування з потенційними кандидатами та надання працівникам доступу до навчальних матеріалів.

Roshen є однією з найбільших кондитерських компаній у світі, і її конкурентні стратегії маркетингу персоналу відображають її цінності та культуру. Компанія пропонує конкурентоспроможну програму компенсації та пільг, а також програми для підтримки жінок у кар'єрі. Roshen також використовує соціальні мережі для спілкування з потенційними кандидатами.

ПриватБанк є одним з найбільших банків в Україні, і його конкурентні стратегії маркетингу персоналу спрямовані на створення лояльної та задоволеної працівників команди. Компанія пропонує конкурентоспроможну програму компенсації та пільг, а також програми для навчання та розвитку працівників. ПриватБанк також використовує онлайн-платформи для навчання та розвитку працівників.

Звичайно, кожна компанія повинна розробляти свої власні конкурентні стратегії маркетингу персоналу, які відповідають її унікальним потребам і цілям. Однак, беручи до уваги фактори, які були розглянуті в цьому розділі, компанії можуть розробити ефективні стратегії, які допоможуть їм залучити та утримати талановитих працівників.

Розробка ефективних конкурентних стратегій маркетингу персоналу є складним завданням, яке вимагає від компанії комплексного підходу та врахування всіх важливих факторів. Однак, ефективні конкурентні стратегії маркетингу персоналу можуть забезпечити компанії конкурентні переваги на ринку праці і сприяти її успіху.

3.2. Вплив конкурентних стратегій зайнятості на продуктивність підприємств

У сучасних умовах ринкової економіки конкурентоспроможність є ключовим фактором успіху підприємства. Від того, наскільки ефективно

підприємство конкурує на ринку, залежить його здатність задовольняти потреби споживачів, отримувати прибуток і розвиватися.

Таблиця 3.2

Заходи для покращення конкурентоспроможності компанії на ринку
праці

Захід	SoftServe	Roshen	ПриватБанк
Конкурентоспроможна програма компенсації та пільг	✓	✓	✓
Створення позитивного корпоративного бренду	✓	✓	✓
Розробка системи навчання та розвитку працівників	✓	✓	✓
Створення культури довіри та взаємоповаги між працівниками та компанією	✓	✓	✓
Розробка програми розвитку кар'єри для працівників	✓	✓	✓
Впровадження елементів гнучкого робочого часу	✓	✓	✓
Використання соціальних мереж для пошуку та залучення кандидатів	✓	✓	✓
Використання онлайн-платформ для навчання та розвитку працівників	✓	✓	✓

Джерело: власна розробка автора

Всі три компанії вживають заходів для покращення своєї конкурентоспроможності на ринку праці. Вони пропонують конкурентоспроможні умови праці, можливості для професійного розвитку та створення позитивного бренду роботодавця.

SoftServe є лідером у сфері IT-послуг, і її заходи для покращення конкурентоспроможності відповідають цьому статусу. Компанія пропонує широкий спектр можливостей для професійного розвитку, а також активно використовує соціальні мережі та онлайн-платформи для спілкування з потенційними кандидатами та надання працівникам доступу до навчальних матеріалів.

Roshen є однією з найбільших кондитерських компаній у світі, і її заходи для покращення конкурентоспроможності відображають її цінності та культуру. Компанія пропонує програми для підтримки жінок у кар'єрі, а також використовує соціальні мережі для спілкування з потенційними кандидатами.

ПриватБанк є одним з найбільших банків в Україні, і його заходи для покращення конкурентоспроможності спрямовані на створення лояльної та

задоволеної працівників команди. Компанія пропонує програми для навчання та розвитку працівників, а також використовує онлайн-платформи для навчання та розвитку працівників.

Звичайно, кожна компанія повинна розробляти свої власні заходи для покращення конкурентоспроможності на ринку праці, які відповідають її унікальним потребам і цілям. Однак, беручи до уваги фактори, які були розглянуті в цьому розділі, компанії можуть розробити ефективні заходи, які допоможуть їм залучити та утримати талановитих працівників.

Крім заходів, які були розглянуті вище, компанії можуть також вжити таких додаткових заходів для покращення своєї конкурентоспроможності на ринку праці:

- Вклад у соціальну відповідальність. Компанії, які вкладають у соціальну відповідальність, демонструють свою турботу про суспільство та навколишнє середовище. Це може бути привабливим для працівників, які цінують такі цінності.

- Створення інклюзивного робочого середовища. Компанії, які створюють інклюзивне робоче середовище, де всі працівники почуваються комфортно та шанобливо, мають більше шансів залучити та утримати талановитих працівників.

- Використання аналітичних інструментів. Компанії можуть використовувати аналітичні інструменти для оцінки ефективності своїх заходів для покращення конкурентоспроможності на ринку праці. Це допоможе їм зрозуміти, які заходи є найбільш ефективними, і внести необхідні корективи.

- Програма розвитку та навчання працівників повинна відповідати потребам працівників і сприяти їхньому професійному розвитку. Вона повинна включати в себе такі заходи, як:

- Організація корпоративних тренінгів та семінарів з різних тем, таких як професійні навички, лідерство, управління, стрес-менеджмент тощо.

- Надання працівникам доступу до онлайн-курсів та навчальних матеріалів, які дозволяють їм навчатися в зручний для них час і з будь-якого місця.

- Створення системи підтримки професійного розвитку працівників, яка включає в себе індивідуальне консультування, mentoring тощо.

- Корпоративна культура, яка відповідає потребам працівників, сприяє їхній задоволеності роботою та підвищує їхню лояльність до компанії. Вона повинна включати в себе такі елементи, як:

- Гнучкий робочий час, який дозволяє працівникам гнучко організовувати свій робочий час.

- Система зворотного зв'язку з працівниками, яка дозволяє працівникам висловлювати свої думки та пропозиції.

- Підтримка корпоративних заходів та ініціатив, які дозволяють працівникам спілкуватися один з одним і брати участь у житті компанії.

Позитивний імідж компанії відіграє ключову роль у залученні та утриманні висококваліфікованих працівників, що, у свою чергу, сприяє підвищенню її конкурентоспроможності на ринку праці. Формування привабливого образу роботодавця дозволяє створити сприятливе середовище для розвитку співробітників, підвищення їхньої мотивації та формування довгострокових трудових відносин. У сучасних умовах компанії активно використовують різні стратегії для посилення свого іміджу, що охоплюють маркетингові, соціальні та комунікаційні заходи.

Одним із ключових напрямів підвищення іміджу компанії є ефективна рекламна кампанія, яка дозволяє донести до потенційних кандидатів інформацію про корпоративні цінності, кар'єрні можливості та умови праці. Використання сучасних медіаінструментів, таких як таргетована реклама, відеоролики про робочу атмосферу та відгуки співробітників, допомагає створити привабливий образ компанії та викликати зацікавленість у шукачів роботи. Крім того, важливо підтримувати відкриту комунікацію та забезпечувати прозорість інформації про корпоративну культуру та можливості кар'єрного зростання.

Не менш значущим фактором є соціальна відповідальність компанії, яка включає участь у благодійних акціях, екологічних ініціативах, освітніх програмах та інших соціально важливих проектах. Організації, які демонструють активну громадянську позицію та підтримують суспільно значущі ініціативи, викликають довіру не лише серед клієнтів і партнерів, а й серед потенційних співробітників. Соціальна відповідальність є важливим елементом сучасного бізнесу, оскільки вона формує позитивний імідж компанії та підвищує її привабливість на ринку праці.

Важливим інструментом формування іміджу є активна присутність у соціальних мережах, що дозволяє компанії взаємодіяти зі своєю аудиторією, знайомити її з корпоративною культурою та ділитися досягненнями. Публікація контенту, який висвітлює життя компанії, участь у заходах, досягнення співробітників і відгуки працівників, допомагає створити довіру та позитивне враження про організацію. Активне ведення сторінок у соціальних мережах дозволяє формувати образ відкритого та привабливого роботодавця, що позитивно впливає на репутацію компанії серед потенційних кандидатів.

Застосування комплексного підходу до покращення іміджу компанії сприяє її успішному позиціонуванню на ринку праці, залученню кращих спеціалістів та утриманню талановитих працівників. Поєднання рекламних стратегій, соціальної відповідальності та активної комунікації через соціальні мережі дозволяє зміцнити конкурентні позиції компанії, підвищити рівень довіри та сформувати позитивний бренд роботодавця. У результаті компанія отримує не лише високу зацікавленість з боку кандидатів, а й підвищує рівень лояльності та мотивації вже працюючих співробітників.

3.3. Рекомендації щодо вдосконалення стратегій розвитку ринку праці в умовах інновацій

Конкурентні стратегії маркетингу персоналу є важливим інструментом для забезпечення конкурентоспроможності компанії на ринку праці. Вони

дозволяють компанії залучати та утримувати найкращих працівників, а також підвищувати їхню лояльність.

Для вдосконалення конкурентних стратегій маркетингу персоналу можна дати такі рекомендації:

- Концентрація на потребах працівників. Спочатку необхідно провести дослідження, щоб визначити потреби працівників у галузі, в якій працює компанія. Це дозволить розробити конкурентну стратегію, яка буде відповідати цим потребам.

- Індивідуальний підхід. У сучасних умовах працівники все більше цінують індивідуальний підхід. Компанія повинна розробляти конкурентні стратегії, які будуть орієнтовані на індивідуальні потреби та інтереси працівників.

- Сучасні технології. Сучасні технології можуть допомогти компаніям ефективніше реалізовувати конкурентні стратегії маркетингу персоналу. Наприклад, компанії можуть використовувати соціальні мережі для пошуку та залучення кандидатів, а також для підвищення лояльності працівників.

Конкретні заходи, які можна впровадити для реалізації цих рекомендацій, можуть бути різними і будуть залежати від конкретних умов галузі та компанії. Однак, можна виділити такі загальні напрямки:

1. Розробка програми компенсації та пільг, яка буде конкурентоспроможною на ринку праці. Це може включати такі елементи, як зарплата, премії, медичне страхування, відпустки та інші пільги.

2. Створення позитивного корпоративного бренду, який буде приваблювати кандидатів. Це можна зробити за допомогою таких заходів, як розробка корпоративного сайту, проведення корпоративних заходів, участь у соціальних проектах тощо.

3. Розробка ефективної системи навчання та розвитку працівників. Це допоможе працівникам розвиватися професійно і підвищувати свою цінність для компанії.

4. Створення культури довіри та взаємоповаги між працівниками та компанією. Це можна зробити за допомогою таких заходів, як проведення регулярних зустрічей з працівниками, створення системи зворотного зв'язку, надання працівникам можливості брати участь у прийнятті рішень тощо.

Після впровадження конкурентних стратегій маркетингу персоналу необхідно здійснювати постійний контроль їхньої ефективності, що дозволяє визначити, наскільки компанія досягає поставлених цілей. Якщо результати виявляються незадовільними, необхідно своєчасно вносити корективи у стратегію, адаптуючи її до змін на ринку праці та внутрішніх потреб організації.

Оцінка ефективності може базуватися на кількох ключових показниках. Важливим критерієм є кількість і якість кандидатів, які подають заявки на відкриті вакансії, оскільки це відображає привабливість компанії як роботодавця. Значну роль відіграє відсоток закриття вакансій, що демонструє ефективність процесів рекрутингу та здатність компанії залучати потрібних спеціалістів у визначені терміни. Також важливо враховувати рівень задоволеності працівників роботою в компанії, адже комфортні умови праці, можливості для кар'єрного зростання та позитивна корпоративна культура безпосередньо впливають на мотивацію персоналу. Окрему увагу слід приділяти лояльності працівників, що визначає їхню готовність залишатися в компанії на довготривалий період і рекомендувати її як привабливого роботодавця.

Регулярний контроль ефективності конкурентних стратегій маркетингу персоналу дозволяє не лише оцінювати їхню результативність, а й своєчасно впроваджувати покращення, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності компанії на ринку праці. Системний аналіз цих показників допомагає адаптувати підходи до залучення та утримання талантів, створюючи умови для стабільного розвитку організації та її успіху в боротьбі за кращих фахівців.

У процесі дослідження стратегічних напрямів розвитку ринку праці та зайнятості в умовах інноваційної економіки встановлено, що ефективні стратегії зайнятості повинні враховувати динамічні зміни в технологічному середовищі,

потреби працівників та конкурентну ситуацію на ринку праці. Застосування сучасних підходів до управління персоналом, таких як індивідуалізація трудових відносин, гнучкі форми зайнятості, підтримка розвитку кар'єри й особистісного зростання працівників, відіграють ключову роль у формуванні конкурентоспроможного ринку праці.

Результати аналізу показали, що технологічні інновації значно впливають на структуру зайнятості, зумовлюючи появу нових професій, трансформацію традиційних ролей та потребу у безперервному навчанні. Ефективні стратегії зайнятості повинні адаптуватися до цих змін шляхом впровадження цифрових інструментів, розвитку дистанційної та проектної зайнятості, підтримки гнучкого графіка роботи. Успішна реалізація таких стратегій сприяє підвищенню продуктивності праці, зростанню мотивації персоналу та зниженню плинності кадрів.

Водночас виявлено, що впровадження конкурентних стратегій маркетингу персоналу дозволяє компаніям не лише залучати, а й утримувати талановитих працівників, формуючи позитивний імідж роботодавця. Ключовими чинниками ефективності таких стратегій є вчасний контроль результативності, адаптація до змін ринку праці, соціальна відповідальність та інвестиції в розвиток людського капіталу. Успішне поєднання всіх зазначених елементів дає змогу розробити комплексну модель стратегічного управління зайнятістю, що забезпечує стійкий розвиток підприємств і держави загалом.

ВИСНОВКИ

Міжнародний ринок праці – це система відносин між працівниками та працедавцями, які виникають в процесі формування пропозиції та попиту на світові трудові ресурси. Світовий ринок праці формується за допомогою міграції робочої сили і трудового капіталу та об'єднання національних ринків праці.

Структуру ринку праці становлять робоча сила, як товар; заробітна плата, як ціна; попит, який визначає потребу в трудових ресурсах та пропозиція робочої сили. Окрім цього у структурі світового ринку праці можна виділити два сегменти: робоча сила, яка має постійну роботу, стабільні трудові навички та високу заробітну плату та робоча сила з країн з низьким доходом.

Для оцінки розвитку світового ринку праці застосовувався системний підхід, який дозволив в повній мірі вивчити нові соціально-економічні явища та процеси в умовах глобалізації. Оцінка стану ринку праці проводиться за допомогою наступних показників рівня економічної активності населення, зайнятості і безробіття, робочого часу, міграційних процесів тощо.

Під час дослідження визначено, що чисельність робочої сили за останні 5 років зросла на 27 млн осіб, а співвідношення чисельності зайнятих осіб до загальної кількості населення зменшився на 3,1%. Рівень безробіття збільшився на 1,1%. Станом на 2021 рік кількість безробітних становить 214,2 млн осіб. До порівняння 2017 році цей показник становив 174,1 млн.

Визначено, що рівень зайнятості у в країнах з високим доходом та вище середнього вище, ніж у країнах з низьким доходом. До таких держав належать держави Західної та Північної Європи, США, Канада, Китай, Сінгапур та Корея.

За останні роки зросла кількість трудових мігрантів. Станом на 2019 рік їхня кількість становить 169 млн осіб. Це більше на 5 млн осіб, ніж у 2017 році і на 19 млн більше ніж у 2013. Серед міжнародних трудових мігрантів є 99 млн чоловіків і 70 млн жінок або 58,5% і 41,5% відповідно.

Трудові мігранти, в основному, обирають країни з високим рівнем доходу. Частка трудових мігрантів у цих державах становить понад 67%. Частка

трудоу мiгрантiв в країнах з рiвнем доходу вище середнього зросла з 18,6% у 2017 році до 19,5% у 2019 році. Це пов'язано з тим, що в мiгрантам легше працевлаштуватися в країнах із рiвнем доходу вище середнього та змінами в мiграційній політиці.

Визначено, що однією з проблем міжнародного ринку праці є невідповідність між оплатою праці мiгрантiв та немiгрантiв: зарплата трудових мiгрантiв на 13% менша, ніж зарплата місцевих працівників. Наступною проблемою є пандемія коронавірусу, внаслідок якої настала економічна криза. Через закриття кордонів та обмеження діяльності підприємств зріс рівень безробіття.

В Україні ринок праці відображає світові тенденції. Кількість зайнятого населення зменшилось за останні роки. У співвідношенні до всього населення процент зайнятих у 2021 становить 65,6%, що на 2% менше, ніж у 2019. Основні сфери, в яких задіяне населення: торгівля і ремонт транспорту (22,93%), сільське, рибне та лісове господарство (17,1%), промисловість (14,82%).

За останні роки зріс рівень безробіття в Україні. В середньому його можна визначити на рівні 10%, а в той час як в Європі він становить 7-8%. Спостерігається відсутність балансу між попитом та пропозицією на ринку праці. Населення все частіше виїжджає за кордон в пошуках кращих умов праці, тому кількість фахівців в Україні суттєво скорочується. Позитивними зрушеннями є збільшення рівня мінімальної заробітної плати та середньої. У 2017 середня заробітна плата становила 7104 грн, то у 2021 – 14017 грн.

Можна зробити висновок, що світовий ринок праці має значні перспективи для розвитку, але все залежить від регіону. В Північній Америці, Західній і Центральній Європі та розвинених країнах Азії ринок праці стабільно функціонує, не зважаючи на жодні негативні фактори. Країни з низьким рівнем доходу потребують підтримки інших держав та міжнародних організацій.

Для розвитку глобального ринку праці потрібно встановити баланс між попитом та пропозицією, збільшити кількість робочих місць та покращити умови

праці. В наслідок пандемії урядам потрібно розробити пакети соціальної допомоги та підтримувати всіх учасників ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітична записка: оцінка соціально-економічного впливу COVID-19 на Україну. ЛИПЕНЬ 2020 року. ООН. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-06/SEIA_UKR.pdf.
2. Байжолова Р. Підвищення ефективності державного регулювання національного ринку праці в умовах глобалізації. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. №10 (136). С. 344-352.
3. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості. URL: https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU%3ADF_LABOR_FORCE%2819.0.0%29&filter=UNEMPL_POPUL_PERC.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.
4. Безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами. URL: https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU%3ADF_LABOR_FORCE%2819.0.0%29&filter=UNEMPL_POPUL_PERS.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.
5. Бойко А.М. *Особливості розвитку міжнародного ринку праці в сучасних економічних умов*. URL: http://irbisnbuy.gov.ua/cgi-bin/irbis64r_81/cgiirbis_64.exe.pdf.
6. У 2021 році обсяг грошових переказів трудових мігрантів демонструє впевнене зростання на рівні 7,3 відсотка. URL: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/11/17/remittance-flows-register-robust-7-3-percent-growth-in-2021>.
7. В багатих країнах трудові мігранти отримують на 13 відсотків менше, ніж місцеві жителі. URL: <https://www.un.org/en/departments-of-global-communications/worldwide/united-nations-information-centres>.
8. Васильченко В. С., Василенко П. М. *Ринок праці та зайнятість* Ч.1. К. : ІПК ДСЗУ. 2005. С. 246.

9. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 624 с. URL: <https://westudents.com.ua/glavy/24428-17-funkts-rinku-prats-ta-neobhdnst-yogo-regulyuvannya.html>.
10. Ворвинець Б.М. *Особливості функціонування регіонального ринку праці в модернізаційних умовах*. Економіка і регіон. Серія «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». ПолтНТУ, 2014 №4 (47) С. 90-96.
11. Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2000-2020 роках. URL: https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU%3ADF_LABOR_FORCE%2819.0.0%29&filter=EMPL_POPUL_PERS.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.
12. Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами. URL: https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU%3ADF_LABOR_FORCE%2819.0.0%29&filter=EMPL_POPUL_PERC.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.
13. Інтелектуальна міграція в контексті трансформації ринку праці України URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/ad80f812-f1da-4aa7-8fc9-93910616df9b>.
14. Калініна С. П., Коровчук Ю.І., Кушнарєнко О.П. *Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації: міграційний дискурс*. Reporter of the priazovskyi state technical university Section: Economic sciences 2018. Issue 35 С. 69-77.
15. Калініна С.П., Гетьманенко Ю.О., Гайдаш О.С. *Трансформація міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень* за заг. ред. д-ра екон. наук, професора С.П. Калініної. Вінниця. ТОВ "Нілан-ЛТД", 2015. С. 240.
16. Калініна С.П., Середа Г.В. *Регулювання ринку праці України в контексті європейського вектору економічної інтеграції*. Проблеми розвитку зовнішньоекономічних зв'язків і залучення іноземних інвестицій: регіональний аспект. Сборник научных трудов. Донецьк: ДонНУ, 2010. С. 741-745.
17. Кваша О.С *Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку*. Миколаївський національний університет імені В.О.

Сухомлинського. Глобальні та національні проблеми економіки. Вип. 22. 2018. С. 1074-1079.

18. Коваленко К. А. *Внутрішній і зовнішній ринки праці: сутність та взаємозв'язок*. Вісник ХНЕУ. 2015. № 219. С. 283–289.

19. Міненко В. Л. *Методологічні аспекти аналізу економічної активності населення, зайнятості і безробіття / Актуальні проблеми державного управління*. 2010. № 1. С. 59-68.

20. Паустовська Т. І. *Регулювання ринку праці в умовах сучасної світової конкуренції*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Науковий вісник УНУ. Вип. 17, ч. 2. 2018. С. 33-38.

21. Петренко К. В., Пігуль В. В. *Особливості формування та розвитку світового ринку праці*. БІЗНЕСІНФОРМ. 2015. № 12. С. 37-42.

22. Рейтинг країн за рівнем мінімальної зарплатні. URL: <https://nonews.co/directory/lists/countries/minimum-wages>.

23. Робоча сила за статтю, типом місцевості та віковими групами. URL: https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU%3ADF_LABOR_FORCE%2819.0.0%29&filter=LABOUR_FORCE.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.

24. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року. URL: [https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU:DF_SALARY_LEVEL_OF_EMPLOYEE_S\(3.0.0\)](https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU:DF_SALARY_LEVEL_OF_EMPLOYEE_S(3.0.0)).

25. Синипостол В.В. Міжнародна трудова міграція: причини, тенденції та наслідки. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/01/161.pdf>.

26. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у 2021 році. URL: https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/12_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_ds_z_za_2021_rik_0.pdf.

27. Старостенко Г.Г. Теоретичні засади дослідження світового ринку праці причорноморські економічні студії. Економічна теорія та історія економічної думки. 2018. Вип. 33. С. 16-21.

28. Федунчик Л.Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення. Ринок праці та зайнятість населення. 2016. № 2. С. 31.
29. Юрчик І. Б. Взаємозв'язок ефективності ринку праці та його інституційного забезпечення. Науковий Вісник ХДУ. Економічні науки. 2016. Вип. 17. Ч. 4. С. 109.
30. Яковлева Ю. С. Литвин О. Є. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/09/174.pdf>
31. Contingent Workforce Index. URL: [Contingent Workforce Index 2015 - ManpowerGroup Insights](#).
32. Employment and decent work. URL: https://ec.europa.eu/international-partnerships/topics/employment-and-decent-work_en#header-1629.
33. Employment rate in OECD countries in 2022. URL: <https://www.statista.com/statistics/268127/employment-rate-in-selected-industrialized-countries/>.
34. George J. Borjas. Labor economics. McGraw-Hill Education, NY. 2016. URL: <https://www.worldcat.org/title/labor-economics/oclc/889577338>.
35. Global Human Capital Index. URL: <https://weforum.ent.box.com/s/dari4dktg4jt2g9xo2o5pksjpatvawdb>.
36. Graham, Mark; Anwar, Mohammad Amir (2019-04-01). *The global gig economy: Towards a planetary labour market?*. URL: <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/9913>.
37. Human Capital Project. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>.
38. ILO downgrades labour market recovery forecast for 2022. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_834117/lang--en/index.htm.
39. ILO Global Estimates on International Migrant Workers Results and Methodology, 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_808935.pdf.

40. ILO Global Estimates on International Migrant Workers Results and Methodology Second edition (reference year 2017). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf.
41. IMF, 2020. Tracking the \$9 Trillion Global Fiscal Support to Fight COVID-19. URL: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_russian.pdf.
42. International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>.
43. Irina V. Onyusheva, Thipvadee Na Pombhejara Features, trends and challenges of the global labor market TheEUrASEANs:journal on global socio-economic dynamics”Volume2(9); March-April, Year 2018. URL: <https://euraseans.com/index.php/journal/article/view/90/85>.
44. Kelly Global Workforce Index. URL: <https://www.kellyservices.com/global/kgwi/>.
45. Labor Market. URL: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/economics/labor-market/>.
46. Migrant pay gap widens in many high-income countries. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang-en/index.htm.
47. Okolski M. Migracje a globalizacja / Globalizacja od A do Z/ E. Czarny (red.); Narodowy Bank Polski, Departament Komunikacji Społecznej. Warszawa: Narodowy Bank Polski, 2004. S. 199-232.
48. Regional Dynamics of the Global Labour Market – Skills in Demand and Tomorrow’s Workforce. URL: <http://www.hays-index.com/>.
49. The International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC). URL: https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev4e.pdf.

50. The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf.

51. These calculations are based on UNDESA's International Migrant Stock 2019. URL: <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>.

52. What is the Labor Market? URL: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/economics/labor-market/>.

53. World Competitiveness Ranking. URL: <https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness/>.

54. World Employment and Social Outlook Trends 2022. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf.

55. World Employment and Social Outlook. Trends 2022. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf.

56. World employment social outlook 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf.

ДОДАТКИ

Додаток А

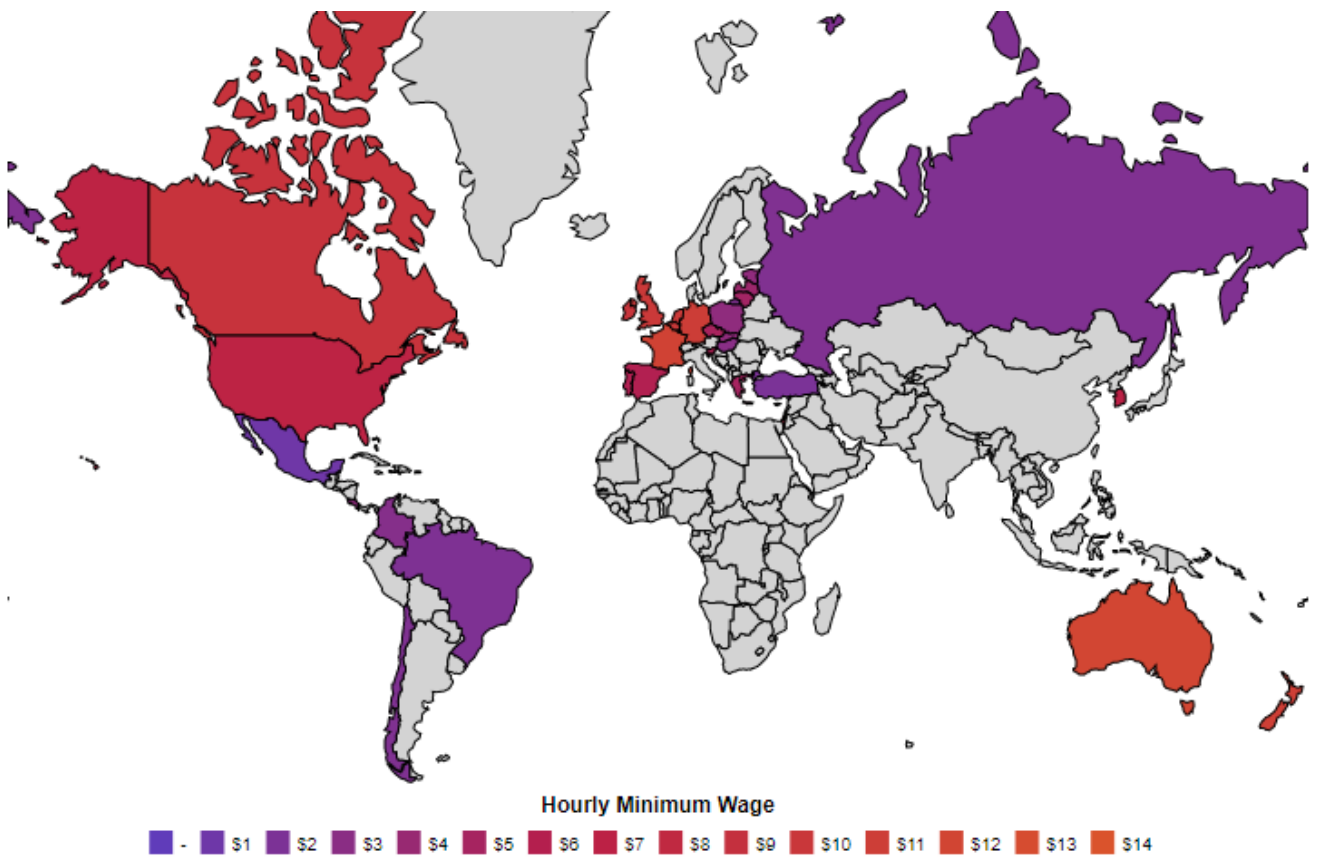


Рис. А.1 – Мінімальна заробітна плата

Джерело: [22]