

УДК 331.5

В. О. Чувардинський

РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ: СТРУКТУРНО-ІННОВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ

У статті досліджено ключові проблеми розвитку міжнародного ринку праці та зміни структурних компонентів, що відбуваються під впливом глобалізаційних та технологічних процесів. Встановлено, що структурні зрушення у сфері зайнятості, які спостерігаються в результаті впровадження інновацій, призводять до суттєвих змін на міжнародному ринку праці. Обґрунтовано посилення ролі інноваційних чинників у забезпеченні раціонального використання робочої сили окремих країн. Проаналізовано сегментацію міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних та інноваційних змін. Доведено об'єктивність посилення ролі сегменту висококваліфікованої праці у забезпеченні розвитку міжнародного ринку праці.

В процесі дослідження охарактеризовано головні чинники інноваційного розвитку міжнародного ринку праці, зокрема, технологічні та знаннєві фактори, які впливають на загальний рівень компетентності та навичок робочої сили. Зроблено висновок, що впровадження інноваційних технологій в умовах глобалізації, таких як штучний інтелект, цифровізація, може сприяти підвищенню рівня кваліфікації, удосконаленню навичок робочої сили.

Ключові слова: міжнародний ринок праці, чинники інноваційного розвитку, глобалізаційні зміни, інноваційний розвиток міжнародного ринку праці.

DOI 10.34079/2226-2822-2022-12-24-99-107

Постановка проблеми у загальному вигляді та зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах глобалізації світової економіки розвиток міжнародного ринку праці характеризується посиленням взаємозалежності та взаємозв'язку між національними ринками праці. Підвищення конкурентоспроможності національних економік у міжнародному економічному просторі на сучасному етапі можливе, передусім, за рахунок реалізації конкурентних переваг, пов'язаних із забезпеченням ефективного використання робочої сили на інноваційних засадах.

Однак посилення кризових явищ у світовій економіці суттєво ускладнює розвиток міжнародного ринку праці, призводячи до посилення нерівномірності міжкраїнового розподілу робочої сили, зростання рівня безробіття в окремих країнах. Разом з тим, на розвиток міжнародного трудових ресурсного середовища також суттєво впливає посилення глобальних викликів, серед яких слід відзначити посилення геополітичної нестабільності протягом останніх років, початок повномасштабної війни на території Європи, стрімке зростання обсягів міграції тощо. Відповідно, в країнах відбувається погіршення макроекономічної ситуації, що призводить до скорочення сукупного попиту, посилення напруження на ринках праці.

З іншого боку, структурні зрушення у сфері зайнятості, що відбуваються в результаті впровадження інновацій, технологічних нововведень, новітніх методів організації праці, призводять до інноваційних змін на міжнародному ринку праці, стимулюють підвищення професійної мобільності робочої сили. Збільшення обсягів зайнятості у третинному секторі економіки обумовлює необхідність впровадження новітніх форм зайнятості, покращення якісних характеристик робочої сили. В сучасних умовах посилюється роль інноваційних форм зайнятості (зокрема, віддаленої /

дистанційної) з використанням новітніх технологій; мобільної зайнятості та ін., які набули достатнього поширення під час пандемії COVID-19. Саме тому актуалізуються питання дослідження розвитку міжнародного ринку праці з урахуванням впливу структурно-інноваційних зрушень, які, з одного боку, обумовлені посиленням впливу цифровізації на зміст трудових функцій, та визначають зміну кваліфікаційних вимог до робочої сили – з іншого.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В умовах глобалізації світового простору економічне зростання може бути досягнуто значною мірою за рахунок поширення інновацій, збільшення інвестицій у роботизацію та цифровізацію виробничих процесів. Згідно точки зору Д. Солоу, розвиток країн може бути забезпечений на основі впровадження інновацій, які можуть бути реалізовані через носіїв трудового потенціалу, які присутні на міжнародному ринку праці (Solow, 2000).

Водночас спостерігається підвищення гнучкості ринку праці, що призводить до зростання мобільності робочої сили. Дж. Кейнс відзначав, що підвищення мобільності трудових ресурсів може призвести до дисбалансу на ринку, посилення конкурентної боротьби за ресурси на світових ринках (Keynes, 2018, с. 220–222). Передусім, це стосується конкуренції у межах міжнародного ринку праці за кваліфіковану робочу силу, оскільки впровадження інновацій потребує відповідного рівня освіти та кваліфікації працівників.

Враховуючи сегментований характер міжнародного ринку робочої сили, С. П. Калініна відзначає, що у межах цього ринку створюються та функціонують декілька відносно автономних ринків робочої сили, зі специфічними закономірностями руху. При цьому сегментація міжнародного ринку робочої сили віддзеркалює як міжнародний поділ праці, що склався, так і особливості попиту на кваліфікації робочої сили (Калініна та Середя, 2010, с. 741–745). Підтверджують сегментований характер міжнародного ринку праці Г. Г. Старостенко, В. В. Козар, які виокремлюють сегменти цього ринку (залежно від рівнів кваліфікації робочої сили). До першого сегменту вони відносять робочу силу, яка характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації й зарплати, а також доволі чіткою ієрархією кваліфікацій. До другого сегменту, згідно їх точки зору, належить робоча сила невисокої кваліфікації, яка концентрується у регіонах з недостатньо високим рівнем економічного розвитку (Старостенко та Козар, 2015, с. 22).

Загалом, питання сегментації міжнародного ринку праці, тенденції його змін в умовах глобалізації достатньо комплексно досліджені вченими-економістами (зокрема, І. Л. Петровою, 2016). Однак дотепер недостатньо уваги приділено проблемам розвитку міжнародного ринку праці в контексті специфіки структурних змін під впливом глобалізаційних та інноваційних чинників в сучасних умовах.

Метою статті є дослідження проблем розвитку міжнародного ринку праці та його структурних компонентів під впливом глобалізаційних змін, з виокремленням інноваційних чинників, зокрема, технологічних змін, процесів цифровізації.

Виклад основного матеріалу. В умовах посилення глобалізації світової економіки під впливом досягнень науково-технічного прогресу відбувається поступова видозміна класичної структури виробництва. Поширення масштабів та пришвидшення темпів впровадження нових технологій у глобальному економічному просторі суттєво впливає не тільки на світову структуру економіки, але й на структуру міжнародного ринку праці. Збільшення ролі транснаціональних корпорацій, яке відбувається шляхом інтеграції місцевих та регіональних компаній, призводить до отримання конкурентних переваг від виробництва окремих видів продукції / послуг, поглиблення процесів міжнародного розподілу праці, підвищення можливостей використання ресурсного потенціалу окремих країн або регіонів. Використання інформаційно-комунікаційних технологій в сучасних умовах може забезпечити залучення робочої сили з віддалених регіонів до виробничих процесів створення високотехнологічних та цифрових продуктів.

Разом з тим, використання країнами даного підходу до виробництва товарів / послуг може призвести до суттєвих втрат доданої вартості, а також послаблення їх позицій у міжнародному рейтингу конкурентоспроможності. Відповідно, пріоритетного значення набуває процес трансформації ресурсної економічної системи в інноваційну модель економіки, яка базується на знаннях, інформації та інвестиціях у розвиток людського потенціалу. Доволі суттєвим обмежувачем ефективного використання інтелектуально-ємних та наукоємних технологій економічно розвинених країн є зростання витрат на залучення висококваліфікованої робочої сили, здатної до сприйняття новітніх технологій та знань. На думку В. І. Герасимчука, трансформація ринкової моделі економіки – від індустріального до інформаційного суспільства, під впливом глобалізаційних та технологічних змін, може призвести до формування нових галузей, секторів і поширення використання високотехнологічної, інтелектуальної праці у нових сферах діяльності (Герасимчук, 2001, с. 112).

Як наслідок, це призводить до посилення ролі інноваційних чинників розвитку міжнародного ринку праці у забезпеченні найбільш раціонального використання робочої сили окремих країн, регіонів. Зміни на міжнародному ринку праці призводять до структурних зрушень в зайнятості, які відбуваються у процесі переходу до виробництва, притаманного економіці знань, в результаті збільшення масштабів застосування інформаційних та комунікаційних технологій, розширення сервіс-орієнтованого сегменту економіки. Спостерігаються значні структурні зміни на міжнародному ринку праці, обумовлені впливом глобалізації, з одного боку, і поширенням інноваційної моделі розвитку, з іншого. Зокрема, це стосується змін сегментної структури міжнародного ринку праці під впливом глобалізації та інноваційних чинників, які можуть бути представлені у вигляді структурно-логічної схеми (рис. 1).

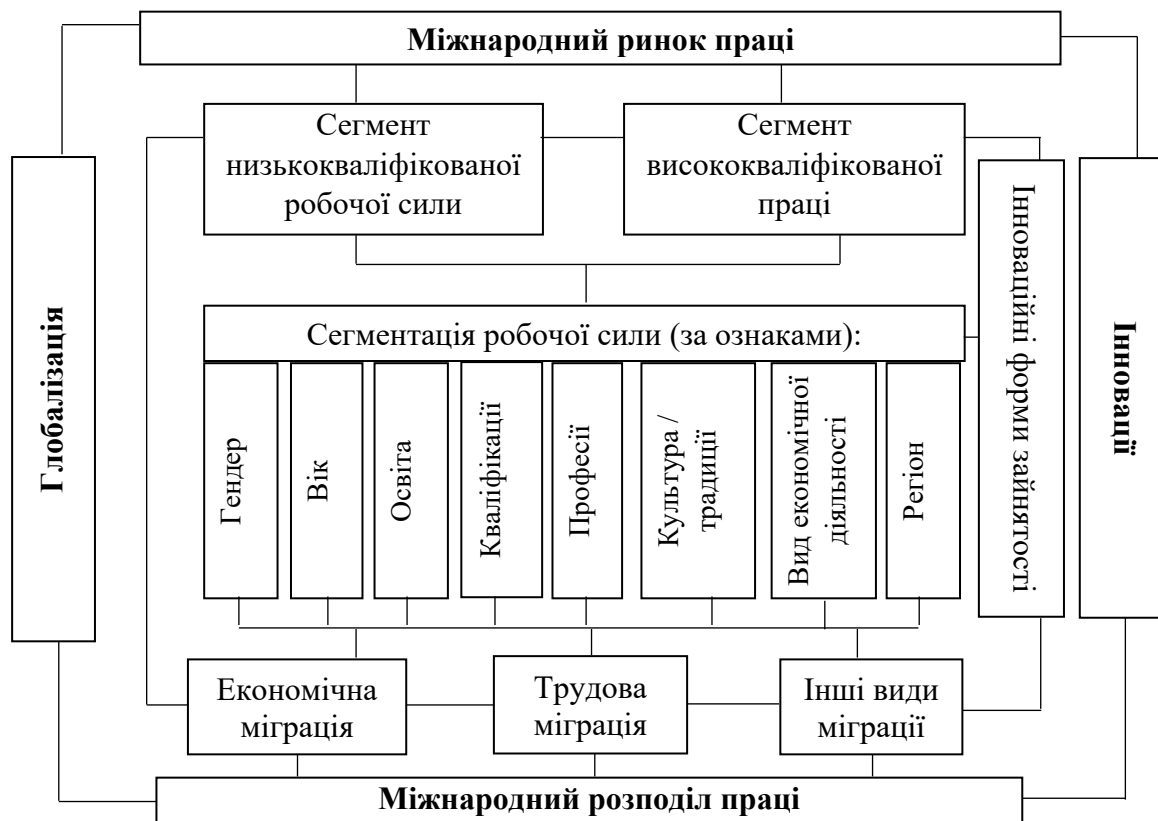


Рисунок 1. Сегментація міжнародного ринку праці в умовах
 глобалізаційних та інноваційних змін

Джерело: побудовано автором на основі джерела (Старостенко та Козар, 2015)

Вплив інноваційних чинників призводить до посилення ролі сегменту висококваліфікованої праці у забезпеченні розвитку міжнародного ринку праці. Передусім, це проявляється через розвиток інноваційних форм зайнятості, які виступають драйверами розвитку сфери зайнятості в умовах глобалізації. Саме завдячуючи впровадженню інновацій, технологій штучного інтелекту та цифровізації різних сфер економіки, відбувається збільшення масштабів застосування інноваційних форм зайнятості.

Разом з тим, необхідно враховувати, що можливості розвитку міжнародного ринку праці залежать від демографічних чинників (рівня народжуваності, очікуваної тривалості життя, рівня інвалідності та захворюваності населення), які суттєвим чином впливають на цей сегмент міжнародного ринку праці (World Economic Forum, 2020b).

Переважає більшість високорозвинених країн світу має серйозні проблеми з відтворенням робочої сили, спричинені зменшенням рівня народжуваності та значним постарінням населення. Це суттєво впливає на розвиток міжнародного ринку праці, інтенсифікує міжнародні міграційні процеси (відповідно, найбільшого поширення останнім часом набувають економічна та трудова міграції). На певний час, після пандемії коронавірусу 2019 року, міграційні процеси призупинились через часткове закриття кордонів. Але вже у 2022 р., після початку військової агресії росії проти України обсяги міграційних переміщень на європейському континенті стали співставними з міграційними потоками часів другої світової війни. Зокрема, відповідно до даних Верховного комісара ООН у справах біженців, станом на 06 грудня 2022 р. за кордоном перебувало майже 8,00 млн українських біженців (The UN Refugee Agency, 2022). Це значною мірою впливає на міжнародний розподіл праці, закріплюючи певну спеціалізацію країн та регіонів.

Не менш важливим аспектом аналізу проблем розвитку міжнародного ринку праці є визначення специфіки використання інноваційних форм зайнятості. Останнім часом спостерігається загальний тренд на зменшення питомої ваги класичних оффлайнних робочих місць, і все більше працівників зорієнтовані на пошук робочих місць з можливістю дистанційної зайнятості. Протягом 2011–2020 рр. роботодавці опублікували на міжнародному сайті з пошуку роботи Glassdoor 54 % вакансій з описом дистанційної роботи як основної форми зайнятості (порівняно з 28 % у 2011 р.) (World Economic Forum, 2020a, с. 15). Прояв цього тренду посилюється в результаті розвитку та поширення використання інформаційних технологій під час пандемії 2019.

Водночас, у різних країнах світу достатньо високою залишається частка населення, яке не має достатніх навичок та вмінь роботи з новітнім програмним забезпеченням та цифровими продуктами, що необхідно для віддаленого користування віртуальним робочим місцем. При цьому, за даними Future of Jobs Report, майже 60 % працівників компаній, розташованих у Сполучених Штатах Америки, Швейцарії, які мають достатньо високий рівень доходу, не мають можливості повноцінно працювати вдома. Разом з тим, частка працівників даної категорії, які працюють у компаніях таких країн, як Єгипет і Бангладеш, становить майже 80–90 % (World Economic Forum, 2020a, с. 12–13). Це свідчить про існування значних нерівномірностей у розвитку інноваційних форм зайнятості на сучасному етапі.

Експертами з підготовки звіту World Economic Forum 'The Future of Jobs Report' було запропоновано здійснювати розподіл працівників у країнах за основними 3 неформальними групами, згідно якого до першої групи належать «необхідні працівники», зокрема, персонал доставки, доглядачі та медичні працівники, працівники продовольчих магазинів, сільськогосподарські працівники та виробники медичних товарів. До другої групи («віддалені працівники») належать працівники, які мали змогу працювати віддалено, особливо не змінюючи свої функціональні обов'язки. До складу третьої групи («переміщені працівники») відносяться, передусім, працівники, які були витіснені зі своїх робочих місць

(у короткостроковій перспективі) та у майбутньому мають невеликі шанси повернутись до попереднього місця роботи / професії (World Economic Forum, 2020a, с. 10).

Відповідно, для підвищення конкурентоспроможності працівників на міжнародному ринку праці в умовах інноваційних змін необхідною умовою є отримання відповідних навичок та кваліфікацій. Це необхідно для підвищення рівня компетентності, поглиблення знань та умінь у рамках професії, за якою вони працевлаштовані, або отримання кардинально нових навичок для опанування нової професії. Також необхідно зауважити, що найбільша частка робочих місць, які передбачають можливість виконувати роботу дистанційно, в економічно розвинених країнах становить приблизно 38 % від загальної кількості робочих місць; 25 % – у країнах із середнім доходом; 17 % – у країнах з доходом нижче середнього, та лише 13% – для економік з низьким рівнем доходу населення (World Economic Forum, 2020a, с. 15).

Враховуючи, що широке впровадження високих технологій у процеси виробництва забезпечує зростання рівня наукоємності продукції та визначає необхідність покращення якості як професійно-технічної, так і вищої освіти для підготовки якісних кадрів, спроможних створювати та використовувати досягання науки, протягом останніх п'яти років експерти Всесвітнього Економічного Форуму, разом з фахівцями багатьох сфер (більш ніж 140 країн світу), досліджували тенденції розвитку майбутнього ринку праці, потенційні масштаби переміщення працівників під впливом автоматизації та вдосконалення технологічних процесів, а також створення нових робочих місць на заміну застарілих.

Незважаючи на те, що локальні ринки праці відрізняються один від одного за рівнем розвитку та наявністю людських ресурсів, а також за граничною нормою продуктивності праці (ефективною ставкою заробітної платні), глобальні тенденції на міжнародному ринку праці впливають на них однаково. Зокрема, згідно з наявними дослідженнями, наступні три роки буде превалювати тенденція до докорінної зміни якості робочих місць, коли вирішальним елементом, окрім людських навичок та умінь, також буде більш розповсюджене використання автоматизації, алгоритмів машинного навчання (штучного інтелекту) та аналізу даних (рис. 2).

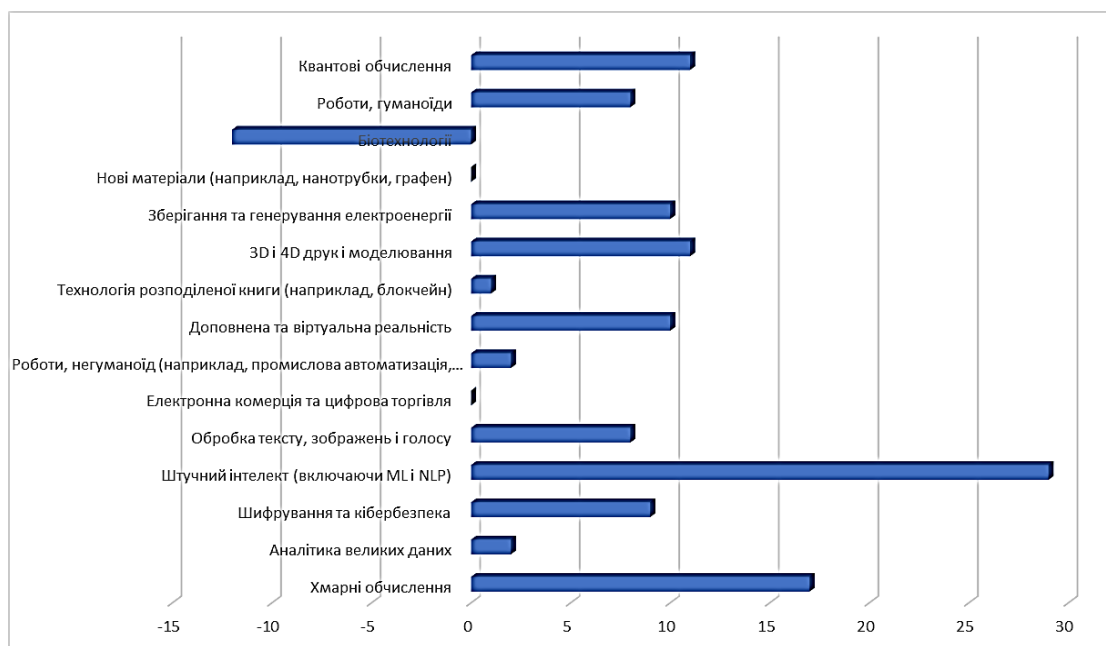


Рисунок 2. Технології, які можуть бути найбільш широко застосовані (адаптовані) компаніями до 2025 року, % опитаних компаній

Джерело: World Economic Forum, 2020a

Як свідчить представлена вище інформація, найбільшою мірою автоматизація та машинне навчання буде використовуватись у сфері штучного інтелекту, хмарних, квантових обчисленнях, для 3D/4D друку, віртуальної/доповненої реальності (World Economic Forum, 2020a, с. 26–27).

Відповідно, найбільшим попитом на міжнародному ринку праці (для високотехнологічних секторів економіки) користуватимуться саме висококваліфіковані професіонали. У першу чергу, ці професіонали повинні володіти, окрім професійних навичок та компетенцій, навичками управління, мати здатність до сприйняття інновацій, а також достатній рівень інформаційної компетенції. Згідно точки зору І. Л. Петрової, в епоху становлення інформаційної економіки у найманих працівників будуть затребувані такі якості, як креативність, самокерованість, які набуваються працівниками на протязі їх трудової діяльності і не залежать лише від рівня одержаної освіти (Петрова, 2016, с. 29–32).

Також експерти звертають увагу на розподіл переліку завдань, які будуть виконуватися людиною або машиною (комп'ютерним алгоритмом) у 2025 році (рис. 3) (World Economic Forum, 2020a, с. 29).

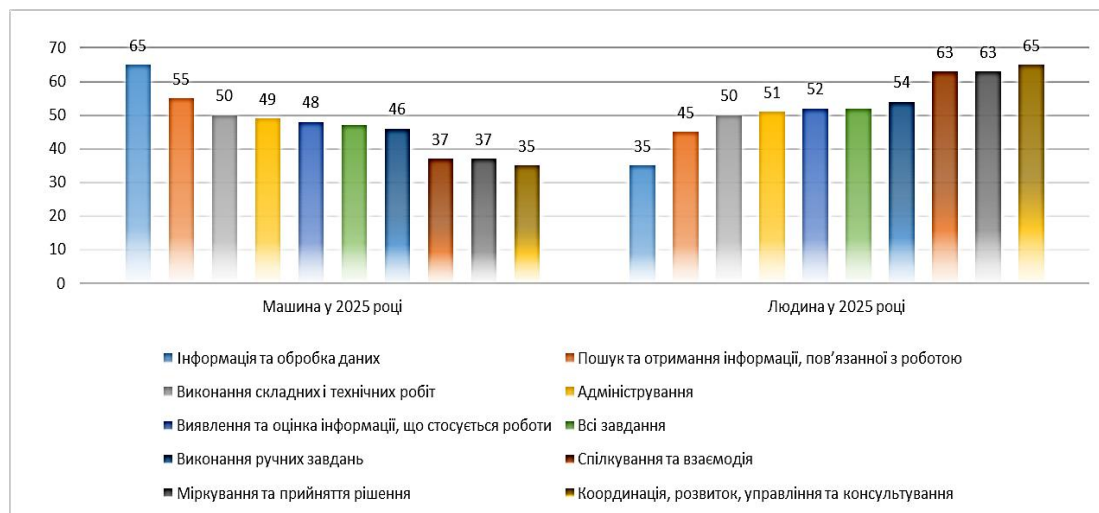


Рисунок 3. Частки завдань, які будуть виконуватись людьми або машинами у 2025 році, % опитаних компаній

Джерело: World Economic Forum, 2020a

Необхідно відзначити, що впровадження алгоритмів та технологій з автоматизації буде зосереджено на завданнях з обробки, пошуку інформації та даних, вирішенні адміністративних завдань та деяких аспектах забезпечення традиційної праці. Загалом, до 2025 року середній розрахунковий час виконання одного завдання, витрачений людьми та машинами, буде дорівнювати витраченому часу на одне завдання сьогодні. Окрім цього, завдання, виконання яких потребує посиленої людської уваги, креативності та критичного мислення, збережуться до 2025 року (насамперед, це включає завдання з управління, консультування, прийняття рішень та спілкування). Відповідно, наведені вище експертні оцінки підтверджують об'єктивність структурних змін на міжнародному ринку праці, пов'язаних з посиленням впливу інноваційних чинників розвитку на якісні характеристики працівників, що проявляється через підвищення рівня їх готовності до сприйняття та створення інновацій.

Висновки. Отримані результати свідчать, що міжнародний ринок праці зазнає суттєвих змін в періоди економічних шоків, коли, відповідно, уповільнюються темпи економічного зростання економік світу. Використання нових технологій забезпечить

можливість стимулювання розвитку нових секторів економіки та створення додаткових робочих місць. Причому якість цих робочих місць потребуватиме від працівників нових навичок та знань, що суттєво підвищить конкуренцію як на локальних, так і на міжнародному ринку праці. В свою чергу, впровадження інноваційних технологій в умовах глобалізації, таких як штучний інтелект, аналіз великих масивів інформації та цифровізація можуть сприяти підвищенню рівня кваліфікації, удосконаленню навичок робочої сили. Структурні зміни на міжнародному ринку праці, пов'язані з посиленням впливу інноваційних чинників розвитку на якісні характеристики працівників, проявляються через підвищення рівня їх готовності до сприйняття та створення інновацій. Це у свою чергу, забезпечуватиме можливість продукувати нові знання та інновації, покращувати якісні характеристики робочої сили.

Бібліографічний список

- Герасимчук, В. І., 2001. *Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення)*. НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. Київ: ТОВ Принт Експрес.
- Калініна, С. П. та Серєда, Г. В., 2010. Регулювання ринку праці України в контексті європейського вектору економічної інтеграції. *Проблеми розвитку зовнішньоекономічних зв'язків та залучення іноземних інвестицій: регіональний аспект. Збірник наукових праць*. Донецьк: ДонНУ. С. 741–745.
- Петрова, І. Л., 2016. Соціальні ризики неформальної зайнятості в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*, 4, с. 29–32. [online]. Доступно: <https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/petrova_0025.pdf> [Дата звернення 07 листопада 2023].
- Старостенко, Г. Г. та Козар, В. В., 2015. Використання трудового потенціалу в умовах глобалізації світового ринку праці. *Інвестиції: практика та досвід*, 22, с. 21–27. [online]. Доступно: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2015_22_5/> [Дата звернення 07 листопада 2022].
- Keynes, J. M., 2018. *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. 1st ed. New York: Palgrave Macmillan Publication.
- Solow, R. M., 2000. *Growth Theory: An Exposition*. 2nd edition. Oxford: Oxford University Press.
- The UN Refugee Agency, 2022. *Operational Data Portal. Ukraine Refugee Situation 2022*. [online] January 21. Available at: <<https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>> [Accessed 07 November 2022].
- World Economic Forum, 2020a. *The Future of Jobs Report 2020*. [online] October 16. Available at: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf> [Accessed 07 November 2022].
- World Economic Forum, 2020b. *The Global Competitiveness Report 2020–2021*. [online] October 16. Available at: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf> [Accessed 07 November 2022].

References

- Herasymchuk, V., 2001. *Problemy transformatsii zainiatosti i rozvytku rynku pratsi Ukrainy (metodolohiia, analiz, shliakhy vdoskonalennia) [Transformation challenges of employment and development for the labor market of Ukraine (methodology, analysis, ways of improvement)]*. NASU report. Kyiv: Print Express Publication [in Ukrainian].
- Kalinina, S. and Sereda, G., 2010. Rehuliuivannia rynku pratsi Ukrainy v konteksti yevropeiskoho vektoru ekonomichnoi intehratsii [Regulation of the Labor market in

- Ukraine under the European economic integration]. *Problemy rozvytku zovnishnoekonomichnykh zviazkiv ta zaluchennia inozemnykh investytsii: rehionalnyi aspekt*. Dontsk: DonNU. P. 741–745. [in Ukrainian].
- Petrova, I. L., 2016. Sotsialni ryzyky neformalnoi zainiatosti v Ukraini. [Social risks of informal employment in Ukraine. Labor market and population employment]. *Labor market and population employment*, 4, pp. 29–32 [online] 29 December. Available at: <https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/petrova_0025.pdf> [Accessed 07 November 2022]. [in Ukrainian].
- Starostenko, H. and Kozar, V. Vykorystannia trudovoho potentsialu v umovakh hlobalizatsii svitovoho rynku pratsi [Usage of labor potential under the conditions of globalization on the world labor market]. *Investments: practice and experience*, 22, pp. 21–27. [online] October 29. Available at: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2015_22_5/> [Accessed 07 November 2022]. [in Ukrainian]
- Keynes, J. M., 2018. *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. 1st ed. New York: Palgrave Macmillan Publication.
- Solow, R. M., 2000. *Growth Theory: An Exposition*. 2nd edition. Oxford: Oxford University Press.
- The UN Refugee Agency, 2022. *Operational Data Portal. Ukraine Refugee Situation 2022*. [online] January 21. Available at: <<https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>> [Accessed 07 November 2022].
- World Economic Forum, 2020a. *The Future of Jobs Report 2020*. [online] October 16. Available at: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf> [Accessed 07 November 2022].
- World Economic Forum, 2020b. *The Global Competitiveness Report 2020–2021*. [online] October 16. Available at: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf> [Accessed 07 November 2022].

Стаття надійшла 16.12.2022

Chuvar dynskyi V.

DEVELOPMENT OF THE INTERNATIONAL LABOR MARKET: STRUCTURAL AND INNOVATIVE ASPECT

The article examines the key problems of the development of the international labor market and changes in structural components that occur under the influence of globalization and technological processes. It has been established that structural shifts in employment, which are observed by introduction of innovations, lead to significant changes in the international labor market. The strengthening of the role of innovative factors in ensuring the rational use of the labor force of individual countries is substantiated. The segmentation of the international labor market in the conditions of globalization and innovative changes is analyzed. The objectivity of strengthening the role of the segment of highly qualified labor in ensuring the development of the international labor market has been proven.

In the process of research, the main factors of innovative development of the international labor market were characterized technological and knowledge factors that affect the general level of competence and skills of the workforce. It was concluded that the introduction of innovative technologies in the conditions of globalization, such as artificial intelligence, digitalization, can contribute to raising the level of qualifications and improving the skills of the workforce. The obtained results indicate that the international labor market undergoes

significant changes during periods of economic shocks caused by the pace of economic growth of the world's economies slows down. The usage of new technologies will provide an opportunity to stimulate overall productivity and could affect additional job development in current and new sectors of the economy. Moreover, the quality of these kinds of jobs will require new skills and knowledge from employees and finally will significantly increase competition both in the local and international labor market. Consecutively, the implementation of the following innovative technologies as artificial intelligence, analysis of large amounts of information, and digitalization under globalization could significantly affect the qualification level and skills of a labor force. Furthermore, changing the structure of the international labor market caused by innovations could also affect the overall level of labor force readiness to perceive and generate innovations. Eventually, it results in the opportunity to produce new knowledge and innovations and improve the quality characteristics of the workforce.

Keywords: *international labor market, factors of innovative development, globalization changes, innovative development of the international labor market.*