

РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ВОЄННОГО СТАНУ

Даниліна С. О.

Постановка проблеми. Багато українців втратили роботу під час війни. Декому фізично ніде працювати, послуги інших вже не актуальні, а багато просто втекли з-під обстрілів, залишивши робоче місце. В будь-якому випадку кількість найманих працівників та підприємців, які фактично стали безробітними, вимірюється мільйонами. Очевидно, що частина тимчасово безробітних знайдуть нову роботу за кордоном, або на західній Україні. Деякі підприємства дещо адаптуються до нових умов і таким чином забезпечують зайнятість працівників. Більшість фактично безробітних без перекваліфікації не зможуть залишитись на тому ж рівні соціального статусу та на тому ж рівні доходів.

У ХХІ столітті світовий соціально-економічний розвиток набув нових рис – інтенсивний розвиток технологій й інновацій, посилення значення сфери послуг, прискорене включення до процесу глобалізації, – що зумовлено переходом більшості країн світу до постіндустріального суспільства і формування економіки знань.

Перехід до інформаційного суспільства в умовах змін у комунікаційних технологіях та мотивації трудової поведінки людей передбачає істотні зміни трудових відносин, появу «дистанційних відносин» між працівниками та їх роботодавцями. Відбувається процес децентралізації трудової діяльності у часі та просторі, тобто йде процес формування гнучкого, віртуального ринку праці. Можна припустити, що з цифровою економікою збільшуватиметься частка інтелектуальної праці порівняно з традиційною фізичною працею, що дозволить практично все ширше застосувати не дистанційну зайнятість, а так звані нетипові види зайнятості, які стають все більш затребуваними.

Домінуючим фактором розвитку економіки знань є людський капітал, його креативне начало і талант, що виражається через нові ідеї, погляди і концепції. Креативний людський капітал, у свою чергу, знаходиться в основі креативного класу – прошарку суспільства, зайнятого в науково-технічній сфері, науці та мистецтві, результатом роботи якого є новітні продукти.

Український та світовий ринок праці вже не буде таким як раніше. Якщо до цього ми напряму залежали від зовнішньої кон'юнктури, то сьогодні саме війна в Україні змінює попередні парадигми і принципи, за якими функціонувала як економіка, так і ринок праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми розвитку ринку праці України, його регулювання та реформування, аспекти зайнятості насе-

лення, безробіття є об'єктом наукових досліджень вітчизняних вчених, зокрема В. Близнюк, В. Петюха, І. Бондар, Е. Лібанової, І. Дехтярьової, А. Колота, М. Войнаренко, Д. Богині, І. Петрової, М. Ведернікова, О. Піщуліної та ін. Разом з тим, потребує додаткового дослідження ринок праці в Україні за умов загальної економічної ситуації, анексії частини території країни та ведення військових дій, що саме погіршує стан функціонування ринку праці в країні.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на велику кількість наукових праць, необхідно зауважити, що динамізм економічних змін як у нашій країні, так і в світі зумовлює необхідність сучасних досліджень ринку праці для підвищення ефективності його функціонування в умовах воєнного стану та після завершення бойових дій на території України.

Формулювання цілей. Метою є дослідження сучасних тенденцій, що мають місце на ринку праці та виявленні основних тенденцій розвитку на майбутнє.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття «креативний клас» з'явилося паралельно з перетворенням інтернет-простору на невід'ємну частину життя. Тому креативний клас дуже часто асоціюють з поняттями «мережевого» або «віртуального» класу, тих людей, чий повсякденне життя багато в чому формується практиками постійної присутності ІТ-технологій.

У ХХ ст. Йозеф Шумпетер виділив підприємництво як четвертий фактор виробництва. Відповідно до його концепції, підприємці формують інноваційні рішення і грають ключову роль в суспільному прогресі¹.

У 60-ті роки Дж. Гелбрейт зазначав, що з часом у корпораціях головним буде не власник, а технократія – ціла сукупність вчених, інженерів і техніків, фахівців з реалізації, реклами та торгових операцій, експертів у сфері відносин з громадськістю, лобістів, адвокатів та людей, добре знайомих з особливостями бюрократичного апарату та його діяльності, а також посередників, керуючих, адміністраторів².

Д. Белл також вказував на те, що постіндустріальне суспільство передбачає виникнення нового класу, представники якого на політичному рівні виступають як консультанти, експерти або технократи.

¹ Шумпетер Й. *Теорія економічного розвитку*. М.: «Прогресс», 1982. 454 с.

² Гелбрейт Дж. *Новое индустриальное общество*. М.: АСТ, 2004. 602 с.

По мірі розвитку креативного класу як явища змінювалися і концепції, що його характеризують. Так Барбара і Джон Еренрейхі визначають креативний клас за допомогою його причетності до управління, виділяючи тільки невелику частину цієї спільноти. «Професійно керуючий клас» – це клас геніальних менеджерів, чудових управлінців, здатних вирішувати завдання будь-якого рівня. При цьому вони прагнуть не до матеріального достатку, а до нових все більш цікавих проєктів.

Рональд Франкенберг визначає «креативний клас» як спільність людей різних професійних компетенцій, орієнтованих на кар'єру. Він також вводить поняття «спіралісти», під яким розуміє соціально-економічно і географічно мобільну категорію людей, які «виходять за рамки тих спільнот, в які організації їх направляють»³.

Маргарет Дальстрём визначає нове соціально-структурне утворення – «япші». Це високоосвічені люди, які здатні адаптувати свої знання для використання в різних областях, які прагнуть отримувати нові знання, розвивати свої навички і поповнювати свій досвід. Також вони відрізняються високим рівнем гнучкості, тому з легкістю можуть часто змінювати своє географічне положення.

М. Чіксентміхайі в своїй роботі визначає, що креативність не може бути такою, поки вона не інтегрована в існуючу культуру. Тому креативному класу необхідні ті, для кого його діяльність являє собою певну цінність. Таким чином, структура суспільства являє собою бінарний поділ на креативний клас і клас акцепторів⁴.

На початку ХХІ століття популярною стала нова концепція «креативного класу». Це поняття стало широко використовуватися після появи книги Річарда Флориди «Креативний клас: люди, які змінюють майбутнє»⁵. У книзі йдеться про те, як представники творчих професій формують сьогодні, по суті, новий суспільний клас, представники якого мають унікальні властивості та здатні впливати на розвиток окремих сфер або ж суспільства в цілому. Крім цього, представникам даного класу властиві постійне кар'єрне зростання і високий рівень матеріального благополуччя, що пов'язано з їх повною віддачею у професійній діяльності та їх затребуваністю в сучасному суспільстві.

Структура креативного класу, згідно Флориді, така.

1. Ядро – це люди, зайняті в науковій і технічній сфері, архітектурі, живописі, дизайні, освіті, мистецтві,

музиці, чия економічна функція полягає у створенні нових ідей, технологій, форм або ж нового змісту чогось, що існувало раніше.

2. Креативні фахівці – це люди, що займаються вирішенням складних завдань, для яких характерна незалежність мислення і високий рівень освіти і людського капіталу. Вони можуть не створювати щось принципово нове, але постійно вдосконалюють, вносять незначні інновації в існуючі явища і процеси в бізнесі і фінансах, праві, охороні здоров'я та інших суміжних областях діяльності.

3. Решта представників креативного класу – це ті, для кого важливі пошук нового в повсякденності і загальний дух креативності.

Відповідно до теорії Флориди, креативний клас не може існувати сам по собі, оскільки результати його діяльності необхідно втілювати в життя. Цим займається так званий обслуговуючий клас – представники звичних нам професій, що не вимагають творчого підходу, або ж люди, орієнтовані не на роботу як на захоплюючий процес, а на роботу як на засіб отримання доходу, соціального статусу і т. д. Основна ідея Флориди полягала в тому, що успішний економічний розвиток сьогодні неможливий без створення комфортних та привабливих умов для креативних працівників. Ці умови включають граничні індивідуальні свободи, різноманітність і відкритість. Згідно з Флоридою, рівень технічних інновацій вищий у тих містах, де серед населення більший відсоток творчої богеми.

Отже, креативний клас – це люди, які зайняті в нематеріальному секторі економіки, які досягають індивідуального успіху завдяки своїй освіті та творчим здібностям. Їх характерний певний набір цінностей, серед яких головними є: особиста самореалізація, індивідуальні свободи, перевага нематеріальних благ фінансовому успіху і відкритість. Це двигун глобалізованої економіки, творці постіндустріальних продуктів та сервісів.

Три головні цінності креативного класу, за Флоридою, – це індивідуальність, меритократія та відкритість (різноманітність). За його підрахунками креативний клас США становить понад 30% робітничого населення, що перевищує робітничий та аграрний клас разом узяті⁶.

Р. Бошма та М. Фріч додають, що працівники креативної сфери є основними драйверами зростання міст та регіонів та створюють новий порядок життя суспільства. Суть якості «креативність» може бути показано через дві ключові характеристики: новизна продукту праці та ефективність у вирішенні поточних завдань⁷.

³ Frankenberg R. *Village on the Border*. L.: Cohen and West, 1957. 163 p.

⁴ Csikszentmihalyi M. *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco, 1975.

⁵ Флорида Р. *Креативный класс. Люди, которые меняют будущее*. М.: Классика–XXI, 2007.

⁶ Флорида Р. Креативный класс. Люди....

⁷ Boschma R.A., Fritsch M. Creative class and regional growth: Empirical evidence from seven European countries. *Economic geography*. 2009. Vol. 85. № 4. P. 391–423.

Отже, креативна праця – це суспільно значуща, заснована на високому рівні освіти, творча праця, яка вимагає від працівника регулярної участі у вирішенні складних, нестандартних, нових завдань та застосування незалежного критичного мислення у повсякденній роботі. Відповідно, креативний клас – це працівники креативної чи творчої праці.

Отже, формується креативна економіка, яка, на відміну від економіки традиційного економічного укладу, в якості головного інструменту має знання, ресурсу – інформацію, а продукту – інновації. Таким чином, концепція креативної економіки поєднує такі розрізнені поняття, як «інформаційна економіка», «економіка знань» та «інноваційна економіка». Сировина креативної економіки – талант породжувати нові, оригінальні ідеї та перетворювати ідеї на економічний капітал та продукти, що продаються.

Основний драйвер креативної економіки вільна конкуренція. У креативній економіці відбувається заміщення фізичного капіталу на людський капітал, як основний чинник розвитку та частки національного багатства. Вже зараз людський капітал у загальній структурі сукупного капіталу країн Західної Європи та Японії становить близько 70%⁸. Процес розвитку нового типу економіки полягає у підвищенні якості людського капіталу, якості життя та у виробництві знань, нових технологій, інновацій та послуг високої якості. Основна «додана вартість» у креативній економіці буде створюватися у процесі творчості, завдяки новим знанням та праву інтелектуальної власності на результати такої праці. Креативна економіка спирається на розвинену систему венчурного капіталу. Продуктом креативної економіки є не лише нові товари, а й формування нових інститутів та систем виробництва. До результатів прояву креативності в економіці відносяться – розвиток аутсорсингу (контрактного виробництва) та «віртуальних компаній», які передають субпідрядникам практично все – виробництво, логістику, рекламу, бухгалтерію, зберігаючи за собою лише невеликий штат адміністраторів, спеціалістів з маркетингу та розробників. Такі фірми зберігають лише ті функції, пов'язані з виробництвом інтелектуальної власності, творчими розробками чи торговою маркою.

Проте, у наступні 20 років тенденції розвитку світової економіки можуть призвести до скорочення доступних робочих місць певних категорій у світі на 50%⁹ та появи цілого класу зайвих людей, до руйнування звичних механізмів «гарантій майбутнього» (профорієнтації, довгострокового найму або гідної пенсії), та необхідності повного перенавчання персоналу під вимоги цифрової економіки.

⁸ Changing Nature of Work. *World Department Record*. 2019. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>

⁹ Там само.

Так ряд авторів зазначають, що впровадження цифрових технологій може спричинити скорочення робочих місць та зникнення великого переліку професій внаслідок роботизації та автоматизації господарських процесів. Так, наприклад, Пол Кругман стверджує, що внаслідок впровадження цифрових технологій відбудеться скорочення попиту на спеціальності пов'язані з фінансами, бухгалтерським обліком, юриспруденцією та іншими спеціальностями, пов'язаними з висококваліфікованою працею. З цього приводу він пише: «Розумні машини роблять непотрібними розумних людей»¹⁰. Д. Аджемоглу та П. Рестрепо зазначають, що встановлення одного промислового робота замінює від трьох до шести працівників, тобто одна додаткова машина на тисячу працівників знижує рівень зайнятості на 0,18-0,34%¹¹. К. Фрей і М. Осборн у своїх дослідженнях виявили тенденцію заміщення роботизованою технікою та програмним забезпеченням у США близько 47% місць протягом 20 років¹². Вже інші вчені в результаті досліджень навели аналогічні дані щодо інших країн: 35% – для Франції, 59% – для Німеччини, 45–60% – загалом для держав Євросоюзу¹³. За оцінками консалтингової компанії McKinsey&Co, впровадження найновіших технологій забезпечить автоматизацію праці вартістю 2 трлн. дол., а протягом найближчих 5 років через дифузії цифрових технологій промислово розвинені країни втратять близько 5 млн. робочих місць¹⁴. Основною тенденцією на ринках праці як розвинених країн, так і країн, що розвиваються, в найближчі роки стане колосальне зростання безробіття серед низько- і середньокваліфікованих працівників.

У той же час прогнозується зростання зайнятості в таких сферах, як креативна економіка, цифрова та віртуальна економіка, сектори відновлення екології, людиноорієнтованих сервісах та у новоствореному технологічному секторі. За рахунок впровадження нових технологій зайнятість у світі щороку зростатиме за такими напрямками:

¹⁰ Кругман П. *Выход из кризиса есть* / [пер. с англ. Ю. Гольдберга]. М.: Азбука Бизнес, 2013. 318 с.

¹¹ Nunes A. Automation Doesn't Just Create or Destroy Jobs – It Transforms Them. *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr.org/2021/11/automation-doesnt-just-create-or-destroy-jobs-it-transforms-them>

¹² Глобальний ринок праці відчує вплив роботизації вже в наступному році. *PCWEEK*. URL: <https://www.pcweek.ua/themes/detail.php?ID=155649>

¹³ A future that works: automation, employment, and productivity. McKinsey Global Institute. 2017. URL: https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works_Full-report.ashx

¹⁴ Reimagining the postpandemic economic future/McKinsey& Company. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/reimagining-the-postpandemic-economic-future>



Рис. 1. Рівень безробіття у світі (серед населення старше 15 років) з 2010 по 2020 рр.¹⁵

- великих даних – 2,95%;
- мобільного інтернету та хмарних технологій – 2,47%;
- Інтернету речей – 2,27%;
- автоматизації виробництва – 0,36%.

До 2025 року великі дані (Big data) збільшать кількість робочих місць у галузі математики та обчислювальної техніки на 4,59%, в управлінській сфері – на 1,39%, у фінансовому секторі – на 1,34%, а у продажах – на 1,25% на рік. Але ті ж великі дані скоротять кількість робочих місць офісних співробітників на 6,06% на рік. У той же час інтернет речей призведе до зростання зайнятості у комп'ютерних спеціальностях на 4,54% на рік, а фахівців із проектування та інженерної розробки – на 3,54%. Але цей фактор скоротить зайнятість фахівців з техобслуговування, ремонту та встановлення обладнання на цілих 8% на рік, а офісних працівників на 6,2%. На зайнятість у промисловості сильно вплинуть нові виробничі технології та 3D-друк (кількість робочих місць скорочуватиметься на 3,6% щорічно) та значно меншою мірою – роботизація та розвиток автоматичного транспорту (скорочення на 0,83%)¹⁶.

У США основне падіння зайнятості обумовлено втратою робочих місць працівниками, які не входять до креативного класу. Працівники креативної праці хоч і теж відчули номінальне скорочення зайнятості, темпи падіння були незначними – 1%¹⁷.

¹⁵ Офіційний сайт *International Labor Organization*. URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

¹⁶ Будущее рынка труда: противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году. PwC. URL: <https://www.pwc.ru/workforce2030>

¹⁷ Степанова Т.Д. Креативный класс в период коронакризиса. *Инновации и инвестиции*. 2021. № 8. С. 26-30.

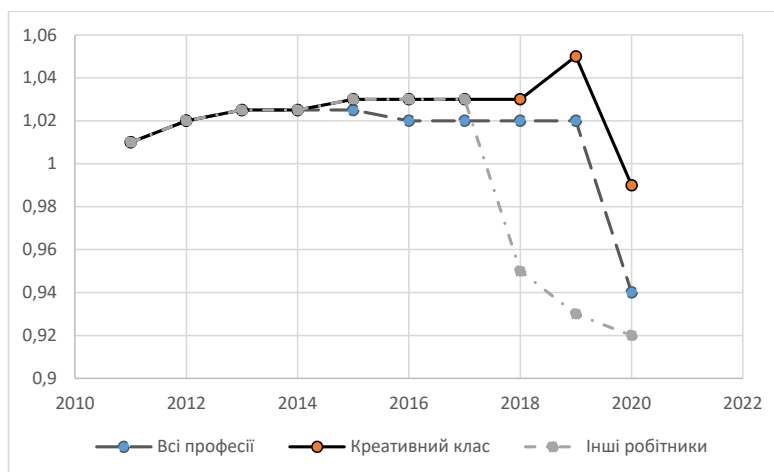


Рис. 2. Темпи зростання зайнятості у США у % до попереднього року: усі працівники, працівники креативного класу та працівники, які не входять до складу креативного класу з 2011 по 2020 рр.¹⁸

Цифрова економіка все активніше входячи в нашу повсякденну життя, змінює багато підходів, що склалися до організації та управління їх трудовою діяльністю. Цифрові технології та шостий ТУ найближчими десятиліттями призведуть до часткового заміщення людської праці машинним. За даними Boston Consulting Groop¹⁹ у результаті цифровізації від 9 до 50% всіх існуючих професій можуть зникнути в найближче десятиліття. За даними інституту McKinsey, вже до 2036 року може бути автоматизовано від 2 до 50% роботи, вираженої у людино-годинах, а до 2066 року ця частка може досягти 46-99%²⁰.

¹⁸ Офіційний сайт *International Labor Organization*. URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

¹⁹ Technology, Media and Telecommunication. *Boston Consulting Groop*. URL: <https://www.bcg.com/industries/technology-media-telecommunications/overview>

²⁰ Reimagining the postpandemic economic future / McKinsey & Company. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/reimagining-the-postpandemic-economic-future>

В країнах «великої двадцятки», за даними Європейської Комісії, річний обсяг цифрової економіки оцінюється в 3,2 трлн. євро та становить близько 8% сукупного ВВП. Внесок інтернету в приріст ВВП 20-ти розвинених країн за останні 5 років (2015–2020) становив 21% (сукупно)²¹. Звіт ЄС говорить про те, що величезний потенціал цифрової економіки ще не повністю використовується європейцями: 41% підприємств нині взагалі не використовують цифрові технології, лише 2% повною мірою реалізують їх переваги (фінансовий сектор, автомобілебудування, енергетика).

Особливістю Четвертої промислової революції з її цифровізацією та роботизацією є те, що на ринку праці не будуть створюватися додаткові робочі місця, але посилюється процес «стиснення» вже сформованих. Поява принципово нових креативних професій та інженерних спеціальностей супроводжуватиметься ліквідацією численних традиційних. За окремими оцінками до 2035 кіберфізичні системи витіснять до 50% зайнятих у сферах рутинної праці²².

«Нові» робочі місця не відповідатимуть традиційній моделі повної зайнятості (робота на вимогу, неповний робочий день тощо), оскільки нові технології дозволять фрагментувати робочий процес. Проте нестандартна зайнятість не означає запит на низьку кваліфікацію. Навпаки, нестандартні операції вимагатимуть найвищий рівень кваліфікації, що поставить на ринку праці у більш вразливе становище працівників, для яких хороша освіта буде недоступною. Наприклад, за даними Китайського державного інформаційного центру, стрімке зростання в секторі електронної торгівлі у країні призвело до створення 10 млн. робочих місць в онлайн-магазинах та суміжних службах, що становить близько 1,3% всіх робочих місць у країні²³.

Однак цифровізація зайнятості веде не тільки до появи та розширення нових професій, але й до виключення окремих професій та сфер зайнятості (табл. 1). За даними, наведеними у доповіді Всесвітнього економічного форуму²⁴, автоматизація у багатьох галузях призведе до появи 2 млн. нових робочих місць, які зможуть зайняти розробники унікального програмного забезпечення, інженери та аналітики,

але скоротить 7 млн. місць, зайнятих нині середньокваліфікованих фахівців, яких замінять роботи²⁵.

Дані McKinsey, що засновані на дослідженні економік 160 країн, свідчать про те, що до 2025 року цифрові інтелектуальні платформи талантів допоможуть створити понад 72 млн. робочих місць і принести понад 2,7 трлн. дол. у загальносвітовий ВВП. Такі платформи змінюють класичні підходи компаній до пошуку як клієнтів, так і співробітників. За оцінками, до 2025 року понад 540 мільйонів зможуть скористатися різними цифровими платформами. Щонайменше понад 230 мільйонів людей зможуть заощадити час пошуку роботи, скоротивши тривалість безробіття. Крім того, більше 200 мільйонів осіб, які належать до економічно неактивного населення або працюють неповний робочий день, можуть працювати за допомогою інтерактивних платформ талантів. Понад 60 мільйонів людей зможуть знайти роботу, яка максимально відповідає їхнім навичкам чи перевагам, і ще 50 мільйонів можуть перейти від неформальної зайнятості до формального сектора економіки²⁶.

Сайти, портали та соціальні мережі для пошуку роботи та працевлаштування, такі як LinkedIn, CareerBuilder та Monster, вже стали одними з провідних на ринку міжнародних посередників у сфері зайнятості. Портали працевлаштування є найбільшими сайтами з точки зору частки населення, яке вони охоплюють. Наприклад, аудиторія веб-ресурсу LinkedIn перевищує 400 млн. користувачів, які представляють 150 галузей бізнесу із 200 країн²⁷.

Крім того, сьогодні робот стає активним гравцем на ринку праці, складаючи дедалі помітнішу конкуренцію людині. Незабаром роботи конструюватимуть і робитимуть собі подібних. Їм передадуть практично всі функції, які може виконувати людина, крім стратегічних, соціальних та сфер творчого мислення. Згідно з дослідженнями компанії Dell, у той час як перенесення виробництва в країни з дешевою економікою дозволяє заощадити на оплаті праці до 65%, заміна працівників роботами може знизити витрати на 90%, тобто вже зовсім скоро роботизація може дати бізнесу вельми відчутні вигоди.

За наявними даними, вже найближчим часом 19% усіх робітників можуть бути замінені роботами

²¹ Офіційний сайт The Digital Economy and Society Index (DESI). URL: <https://ec.europa.eu/digital-singlemarket/cn/desi>

²² Frey C.B., Osborne M.A. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? *OMS Working Papers*. 2013.

²³ Доклад о мировом развитии «Цифровые дивиденды». Международный банк реконструкции и развития / Всемирный банк. 2020. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/24985>.

²⁴ The Future of Jobs Report. *World Economic Forum*. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

²⁵ Гидирим А. Талант на платформе: как цифровые технологии изменят рынок труда. URL: <http://www.rbc.ru/opinions/business/21/06/2016/576934269a79479aab95fdc9?from=newsfeed>.

²⁶ A future that works: automation, employment, and productivity. McKinsey Global Institute. 2017. URL: https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works_Full-report.ashx

²⁷ Freelance forward 2020. Upwork. URL: <https://www.upwork.com/i/freelance-forward>

Праця в умовах цифрової економіки²⁸

Галузі та типи праці з найбільшим ризиком автоматизації / діджиталізації	Галузі та типи праці з найменшим ризиком автоматизації / діджиталізації	Нові види праці
Офісна робота та бухгалтерські операції; Торгівля та комерція; Транспорт та логістика; Обробна промисловість; Будівництво.	Освіта, мистецтво; Засоби масової інформації; Юридичні послуги; Управління людськими ресурсами; Керування бізнесом; Фінанси; Консалтинг; Медичні послуги; Фахівці в галузі комп'ютерних технологій, інженери та науковці; Деякі види послуг (соціальна робота, перукарні, індустрія краси тощо).	«Верх шкали» Архітектори, аналітики та обробники даних; Розробники програмного забезпечення та додатків; Фахівці у галузі створення мереж, штучного інтелекту; Дизайнери та виробники нових інтелектуальних машин, роботів та 3D принтерів; Фахівці в галузі цифрового маркетингу та електронної комерції. «Низ шкали» Цифрові «раби на галерах» (введення даних або фільтрація трафіку) та інші робітники на цифрових платформах; Uber-водії, випадкова дрібна робота (ремонт, облаштування будинку, догляд за домашніми тваринами тощо).

на 81%. У США, за прогнозами експертів, до 47% робіт до 2034 року виконуватимуть роботи²⁹.

Продуктивність праці на роботизованих ділянках виробництва в 5 разів вище, ніж на ділянках без автоматизації. Дослідження McKinsey вказують на те, що менше 5% професій можуть бути повністю автоматизовані, а для часткової автоматизації потенціал є майже у всіх галузях. Майже половина функцій може бути автоматизована за допомогою найвідоміших сьогодні технологій. У новій доповіді консалтингової компанії Cognizant Technology Solutions зазначається, що через зростання застосування роботів та штучного інтелекту вже найближчим десятиліттям з'явиться як мінімум 21 нова спеціальність.

Кількість професій, що зникає, перевершить кількість професій майбутнього. Проте, на відміну від минулих років, робочі місця скорочуються швидше, ніж створюються. Роботодавці очікують, що до 2025 року частка незапитаних професій знизиться з 15,4% до 9% (скорочення на 6,4%), а чисельність нових зросте з 7,8% до 13,5% (зростання на 5,7%) від загального числа працівників компаній-респондентів³⁰.

Дослідники Всесвітнього економічного форуму припускають, що впровадження нових технологій і перерозподіл роботи між людьми і машинами призведе до скорочення 85 мільйонів робочих місць.

²⁸ Christophe Degryse. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. *Working Paper of European Trade Union Institute*. 2016.

²⁹ Аналитическое исследование: Мировой рынок робототехники. НАУРР: Национальная ассоциация участников рынка робототехники. 2019. URL: http://robotforum.ru/assets/files/OOO_News/NAURR-Analiticheskoe-issledovanie-mirovogorinkarobototekhniki-%28yanvar-2019%29.pdf

³⁰ World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. *International Labour Organization*. 2021. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.ht

Натомість з'являться 97 мільйонів нових ролей. Вони будуть більш адаптовані до нових технологій.

Все більше людей шукають роботу в кардинально нових для них сферах діяльності. 50% людей, які прийшли в сферу штучного інтелекту і роботи з даними, раніше працювали в зовсім інших галузях. Якщо брати сферу продажів, то ця частка становить 75%. У створенні контенту – 72%, інженерії – 67%³¹.

Компанії зазнають труднощів із впровадженням нових технологій через те, що не вистачає кваліфікованих кадрів на місцевому ринку праці. За відсутності готових талантів, очікується, що до 2025 року роботодавці запропонують перепідготовку та підвищення кваліфікації трохи більше ніж 70% своїх працівників. Однак залученість співробітників у ці курси відстає. Тільки 42% людей скористаються можливостями перепідготовки та підвищення кваліфікації за підтримки роботодавця³².

Брак кваліфікованих кадрів гостріше відчувається в нових професіях. Труднощі виникають під час пошуку фахівців з аналізу даних. А також фахівців зі штучного інтелекту й машинного навчання, розробників програмного забезпечення та застосунків.

Зростає попит на крос-функціональні навички. Основні з них: критичне мислення та аналіз, вміння розв'язувати проблеми. А також навички самоврядування, зокрема, активне навчання, психологічна стійкість, стресостійкість та гнучкість.

Війна змусила український бізнес оптимізувати свої витрати, скорочуючи заробітні плати та бонуси. Новим співробітникам роботодавці зараз пропону-

³¹ Кузнецова Н.Б. Вплив цифровізації на трансформацію праці та сектор креативної економіки. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2019. №4(60). С.20-30.

³² Пищуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Київ: Центр Разумкова, 2020. 274 с.

ють нижчу заробітну плату. Порівнюючи з середньою заробітною платою в першій половині лютого 2022 року, актуальна середня зарплата знизилася на 10%. При цьому середня зарплата у квітні у всіх вакансіях складає 18700 гривень.

Найменше постраждала від кризи на ринку праці ІТ-галузь. Тож попри те, що зараз компанії різних секторів економіки або вже повернулися до роботи, або починають процес відновлення своєї діяльності, частка пропозицій роботи для ІТ-фахівців значно перевищує пропозиції роботи для представників інших професій. В ІТ-сфері зарплати завжди були високими – не знизилася вони й зараз. В середньому у всіх регіонах України робітникам цієї категорії у квітні пропонують 108100 гривень, а минулого місяця середня зарплата в ІТ-сфері складала 86500 гривень. Високі зарплати пропонують також керівникам. Середня заробітна плата у вищому менеджменті у квітні складає 63200 гривень. Проте в умовах війни кількість пропозицій роботи для директорів значно знизилася. Новою тенденцією на ринку праці є те, що стикаючись з проблемами працевлаштування через вкрай низьку кількість вакансій, висококваліфіковані спеціалісти, зокрема, фахівці топового рівня погоджуються на посади нижчої кваліфікації.

Також до ТОПу увійшли: спеціалісти сфери маркетинг, реклама, PR з середньою місячною виплатою 26600 гривень; фахівці зі сфери видобуток сировини (26500 гривень); спеціалісти сфери будівництва (25300 гривень).

До п'ятірки професій із найнижчими зарплатами у квітні увійшли: менеджери з персоналу (15500 гривень); фахівці сфери медицина, фармацевтика (14900 гривень); фахівці сфери HoReCa (14000 гри-

вень); сільського господарства (13300 гривень); автомобільного бізнесу (11000 гривень)³³.

Висновки

З початком бойових дій на території України більше 12 мільйонів українців знаходяться в статусі тимчасово переміщених осіб, близько 5,2 з них знаходяться закордоном. Майже 22 тисячі вчителів переїхали закордон внаслідок війни.

Майже 40% українців втратили роботу через війну, 24% – працюють частково або онлайн, 32% – продовжують працювати у звичайному режимі. В Україні ринок праці через війну опинився у стані кризи. Кількість вакансій різко скоротилася, а середня зарплата знизилася з 15035 до 13736 грн. тільки за перший місяць повномасштабної війни Росії проти України. Багато українців внаслідок військових дій уже втратили роботу. Знайти нову роботу стало складно. Так: 34% опитаних українців заявили, що їм складно знайти роботу у тому населеному пункті, де вони перебувають, а 21% претендентів кажуть, що та робота, яку вони можуть знайти, не відповідають їх очікуванню щодо розміру заробітної плати.

Також варто зазначити, що очікування українців щодо розміру заробітної плати не змінилися. Як і до війни, в середньому у своїх резюме українці вказують зарплату 15567 грн. А ось середня цифра у вакансіях суттєво знизилася – з 24 лютого до квітня вона впала на 11%. Водночас запити щодо віддаленої роботи зменшилися лише на 4,5% з початку року. Це демонструє популярність та доступність віддаленої роботи й надалі, особливо під час війни.

³³ Філатов В. Як зміниться ринок праці в Україні під час війни. *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/04/1/685047/>

Інформація про автора:

Даниліна Світлана Олексіївна,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри загальної економічної теорії та економічної політики

Одеський національний економічний університет

8, вул. Преображенська, Одеса, 65000, Україна

Danylina Svitlana

Ph.D., Associate Professor,

Associate Professor at the Department of General Economic Theory and Economic Policy

Odesa National Economic University

8, Preobrazhenska str., Odesa, 65000, Ukraine