

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

Економічний факультет  
Кафедра міжнародної економіки та світового господарства

Реєстр No \_\_\_\_\_  
Нормоконтролер

«До захисту»  
в.о. зав. кафедри  
к. е. н., доц. Шуба Т.П.

---

ЗАЙНЯТІСТЬ ТА БЕЗРОБІТТЯ В США В КОНТЕКСТІ СВІТОВИХ  
ТРЕНДІВ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

Кваліфікаційна робота бакалавра

Виконала:  
студентка 4-го курсу  
першого (бакалаврського) рівня  
вищої освіти  
заочної форми навчання  
гр. ЕМ-41

Влада ГРОЗА

Науковий керівник:  
к. г. н., доцент

Надія КАЗАКОВА

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	8
1.1. Сутність та форми зайнятості в сучасній економіці.....	8
1.2. Особливості безробіття в умовах глобальної економіки.....	15
1.3. Глобальні тренди розвитку ринку праці у XXI столітті .....	21
Висновки до розділу 1.....	27
РОЗДІЛ 2. СТАН РИНКУ ПРАЦІ США ТА НАПРЯМКИ ЙОГО АДАПТАЦІЇ ДО ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ.....	29
2.1. Аналіз основних показників зайнятості та безробіття у США.....	29
2.2. Вплив пандемії COVID-19 та цифровізації на ринок праці США .....	35
2.3. Напрямки адаптації ринку праці США до цифрової трансформації .....	46
Висновки до розділу 2.....	55
ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	61
ДОДАТКИ.....	67

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** У сучасних умовах глобалізації та цифрової трансформації економік, проблеми зайнятості та безробіття набувають особливої значущості. Сполучені Штати Америки як одна з провідних економік світу є своєрідним індикатором змін на глобальному ринку праці. Аналіз тенденцій у сфері зайнятості та безробіття в США дозволяє не лише глибше зрозуміти внутрішню соціально-економічну динаміку цієї країни, але й простежити відображення світових трендів, таких як цифровізація, автоматизація, гіг-економіка, гібридні форми зайнятості та вплив пандемічних і постпандемічних явищ.

США демонструють складні виклики та водночас інноваційні рішення у сфері політики зайнятості, адаптації до змін у структурі попиту на робочу силу, трансформації вимог до професійних навичок. Ці процеси є надзвичайно важливими для аналізу, оскільки тенденції, що формуються на американському ринку праці, часто знаходять відображення в інших країнах, зокрема в європейських державах та економіках, що розвиваються.

У контексті глобальних викликів — таких як нестабільність світової економіки, вплив міграції, демографічні зміни та зростаюча роль інтелектуальної праці — вивчення специфіки зайнятості й безробіття в США є важливою складовою для формування ефективної політики зайнятості, як у межах національних економік, так і в глобальному контексті.

Саме тому дослідження зайнятості та безробіття в США в контексті світових трендів розвитку ринку праці є актуальним, має як теоретичне, так і практичне значення, та сприяє поглибленню розуміння трансформаційних процесів на сучасному ринку праці.

**Ступінь наукової вивченості.** Проблематика зайнятості та безробіття широко досліджується у працях як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Серед українських учених значну увагу даній тематиці приділяли О. Амоша,

Е. Лібанова, В. Петруня, І. Школьник, С. Кораблін, С. Бандур, В. Близнюк, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Новікова, І. Петрова, С. Цимбалюк які аналізували структурні зрушення на ринку праці, рівень безробіття, зайнятість населення та ефективність державної політики у сфері праці.

У світовій науковій спільноті проблеми ринку праці США активно досліджуються у працях таких провідних економістів і соціологів, як М. Блюм, Л. Кац, А. Крюгер, Дж. Стігліц, П. Кругман, Д. Белл, А. Л. Каллеберг, М. Кастельс, Т. У. Малоун, Д. Пінк, Г. Стендінг, Е. Тоффлер. Вони розглядають питання впливу автоматизації, диджиталізації, гіг-економіки та глобалізації на зайнятість, а також соціальні наслідки безробіття й адаптацію політики ринку праці до нових реалій.

**Мета дослідження** – на основі аналізу поточного стану зайнятості та безробіття в США визначити ключові виклики та можливості трансформації американського ринку праці в контексті світових тенденцій розвитку, таких як цифровізація, гіг-економіка, автоматизація та зміна трудових моделей.

Для досягнення мети поставлено та вирішено наступні дослідницькі **завдання:**

- визначити сутність та форми зайнятості в сучасній економіці;
- охарактеризувати особливості безробіття в умовах глобальної економіки;
- розглянути глобальні тренди розвитку ринку праці у XXI столітті;
- провести аналіз основних показників зайнятості та безробіття у США;
- описати вплив пандемії COVID-19 та цифровізації на ринок праці США;
- визначити напрямки адаптації ринку праці США до цифрової трансформації.

**Об'єкт та предмет дослідження.** Об'єктом дослідження виступає ринок праці Сполучених Штатів Америки. Предметом дослідження є

особливості зайнятості та безробіття в США в умовах трансформацій глобального ринку праці, зокрема під впливом технологічних, соціальних та економічних змін.

**Методи дослідження.** У процесі дослідження було використано низку взаємодоповнюючих загальнонаукових та спеціалізованих методів, які дали змогу комплексно й об'єктивно проаналізувати динаміку, тенденції та виклики американського ринку праці. Зокрема, застосовано метод порівняльного аналізу для виявлення спільних рис і відмінностей зайнятості та безробіття в США порівняно з іншими економічно розвиненими країнами, що дало змогу оцінити вплив глобальних факторів на національний ринок праці. Статистичний метод дав змогу опрацювати, систематизувати й інтерпретувати актуальні кількісні показники рівня зайнятості, безробіття, участі у робочій силі та інші соціально-економічні індикатори.

Важливу роль відіграли індуктивний і дедуктивний методи, які дозволили як узагальнити окремі емпіричні спостереження у загальні висновки, так і перевірити теоретичні положення на конкретних прикладах з ринку праці США. За допомогою структурно-функціонального аналізу було розкрито взаємозв'язок між економічними, демографічними та технологічними чинниками, що впливають на рівень зайнятості та безробіття в країні. Також у роботі застосовано метод контент-аналізу, який дав змогу системно проаналізувати наукові публікації, звіти урядових і міжнародних організацій (зокрема Бюро трудової статистики США, Міжнародної організації праці, OECD), що забезпечило надійність інформаційної бази дослідження.

Окремо було використано метод прогнозування, який дозволив сформулювати припущення щодо можливих сценаріїв розвитку американського ринку праці в умовах глобалізації, автоматизації та зміни моделей зайнятості. Сукупність цих методів дала змогу комплексно висвітлити тему дослідження та зробити науково обґрунтовані висновки.

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 59 сторінок, у тому числі 1 таблиця, 17 рисунків та 1 додаток. Список використаних джерел налічує 61 найменування.

## РОЗДІЛ 1.

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

### 1.1. Сутність та форми зайнятості в сучасній економіці

Зайнятість населення є однією з ключових соціально-економічних категорій, яка відображає рівень залучення працездатного населення до процесів виробництва товарів та надання послуг. Вона виступає важливим індикатором економічної активності суспільства, формує доходи населення та впливає на соціальну стабільність у державі [44].

Робота завжди еволюціонує – під впливом нових ринків, нових технологій, стрімкого розвитку інформаційних та комунікаційних технологій (ІКТ) і штучного інтелекту (ШІ), і, звичайно, великих подій, таких як пандемія. Таким чином, робота все частіше виконується по-новому.

У найширшому розумінні, зайнятість — це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що, як правило, приносить дохід. Водночас зайнятість є формою реалізації права людини на працю, передбаченого Конституцією України та міжнародними нормативними актами, зокрема Конвенціями МОП.

Окрім впливу на кількість робочих місць, технології також впливають на якість зайнятості. Цифрова економіка, особливо економіка платформ, пропонує гнучкість і нижчі бар'єри для входу, особливо для традиційно маргіналізованих груп, таких як жінки, люди з інвалідністю, трудові мігранти та біженці. Однак вона також викликає значне занепокоєння щодо гідної оплати праці. Основні проблеми включають відсутність гарантій зайнятості, низьку або нерегулярну заробітну плату, надмірну тривалість робочого часу, обмежений доступ до соціального захисту та неналежний рівень безпеки та гігієни праці.

Ще однією нагальною проблемою є поширення алгоритмічного управління, коли працівники контролюються, оцінюються та отримують завдання від алгоритмів, а не від людей-наглядачів [56]. Це посилює занепокоєння щодо прозорості та справедливості оцінювання результатів роботи, водночас підриваючи автономію працівників та обмежуючи їхню здатність вести переговори або оскаржувати несправедливі рішення. Відсутність представництва працівників у цих системах ще більше поглиблює дисбаланс влади, роблячи працівників вразливими до експлуатації.

Хоча багато країн впровадили правові реформи, спрямовані на захист цифрових працівників і регулювання ШІ, існує нагальна потреба в більш комплексних і надійних нормативних актах для захисту прав працівників, зменшення ризиків, пов'язаних з алгоритмічним управлінням, а також сприяння справедливості та інклюзивності [11].

У сучасній економіці, яка характеризується гнучкістю ринку праці, динамікою технологічного прогресу та глобалізацією, спостерігається зростання різноманіття форм зайнятості.



Рис 1.1. – Основні форми зайнятості

Джерело: сформовано на основі [16].

До основних форм належать:

Повна зайнятість — працівник виконує роботу на умовах повного робочого дня (тижня) згідно з трудовим договором. Це класична форма, яка домінувала в індустріальному суспільстві.

Неповна зайнятість — робота на умовах скороченого робочого часу або часткової зайнятості, що часто є наслідком гнучкості трудових відносин або необхідності поєднати роботу з іншими обов'язками.

Самозайнятість — діяльність фізичних осіб, які самостійно організовують свою працю (підприємці, фрилансери). Така форма набуває популярності в умовах цифровізації та розвитку платформи економіки.

Сезонна зайнятість — тимчасова робота, зумовлена сезонністю виробничих процесів (сільське господарство, туризм).

Прихована (неформальна) зайнятість — робота без офіційного оформлення, часто без дотримання норм трудового законодавства та соціального захисту.

Дистанційна (віддалена) зайнятість — форма, що стрімко поширюється з розвитком інформаційних технологій, особливо актуальна в умовах пандемії COVID-19.

Розвиток нестандартних форм зайнятості — характерна риса сучасного ринку праці, яка має як позитивні, так і негативні наслідки. З одного боку, це підвищення гнучкості, адаптивності та можливостей для самореалізації; з іншого — ризики соціального захисту, нестабільності доходів, відсутності гарантій [61].

Еволюція праці, сформована послідовними промисловими революціями, досягла свого апогею в епоху «стандартної зайнятості» приблизно з 1945 до 1980-х років. Цей період ознаменувався значним зростанням гарантій зайнятості, підвищенням рівня зайнятості та створенням всеосяжної нормативно-правової бази, що регулювала трудові практики. Характеризуючись тривалою, безпечною зайнятістю з визначеним графіком

роботи та широкими пільгами, вона стала еталоном стабільності робочих місць.

Однак у 1980-х роках відбувся помітний зсув, який засвідчив занепад традиційних моделей гарантованої зайнятості. Ця трансформація була спровокована технологічними стрибками, глобалізацією та переходом до неоліберальної економічної ідеології. Ці зміни зумовили відхід від традиційних норм зайнятості, сприяючи більшому прийняттю гнучких графіків роботи, зростанню тимчасової та неповної зайнятості, а також зменшенню відчуття гарантованості зайнятості, яке тривалий час визначальним для попередніх десятиліть. Цей відхід від панівної стандартної моделі зайнятості продовжує розширюватися, знаменуючи собою значний відхід від структур зайнятості середини 20-го століття.

Глибокий вплив технологічного прогресу мав вирішальний вплив на зміну глобального ландшафту зайнятості. Поряд з цим, урядові втручання, що охоплюють регулювання та дерегуляцію, суттєво вплинули на еволюцію структур зайнятості. Відхід від колись домінуючої «стандартної» моделі зайнятості відбувався поступово, провіщаючи появу гігової економіки. Ця міжнародна трансформація зумовлена різними чинниками, включаючи нагальну потребу в економічній ефективності роботодавців [21].

Однак дух неолібералізму, який наголошує на дерегуляції ринку та економічній ефективності, акцентував увагу на скороченні витрат у сфері зайнятості. Ця зміна парадигми змінила динаміку відносин між роботодавцем і працівником, відстоюючи гнучкість і часто ставлячи економічну ефективність вище за ширші проблеми безпеки та стабільності робочих місць [28].

Виникнення і зростання поширеності гіг-економіки уособлює цю трансформацію, яка характеризується тимчасовими угодами, такими як короткострокові контракти, фріланс і праця на вимогу. Як наслідок, традиційні норми зайнятості поступаються місцем більш адаптивним і гнучким робочим структурам у глобальному масштабі.

Технологічний та економічний прогрес сприяв підвищенню якості праці та зайнятості за підтримки участі працівників через профспілки. Протягом двадцятого століття зростання кількості робочих місць і професій у сфері послуг перемістило ринок праці з вторинного до третинного сектору, що призвело до зменшення важкої фізичної праці та збільшення сидячої роботи, часто пов'язаної з психологічними та соціально-емоційними навантаженнями.

Наприкінці минулого століття подвійний процес технологічного оцифрування/автоматизації та економічної глобалізації спричинив далекосяжні зміни.

Бурхливий розвиток технологій, активна конкуренція виробників товарів і послуг, яка набула глобального характеру, стимулюють постійну та швидку зміну кваліфікаційних вимог, що пред'являються до персоналу [48].

У світі праці, що характеризується транснаціональними потоками капіталу, торгівлі та робочої сили, посиленням економічної конкуренції та зростанням нестабільності робочих місць, з'явилися нові професії. Як наслідок, сегментований ринок праці відокремлює добре підготовлене, привілейоване працездатне населення від низькокваліфікованого, незахищеного населення [49].

Занепокоєння щодо еволюції нерівності доходів всередині країн стало важливим елементом публічних дебатів у всьому світі. Її зменшення було піднято до рівня ключового глобального завдання, яке є невід'ємною частиною досягнення Цілей сталого розвитку (Ціль 10: Скорочення нерівності всередині країн та між країнами). Проте нерівність у доходах – це складне явище. Вона є результатом взаємодії між тим, як члени домогосподарств отримують свої первинні доходи – значною мірою від їхньої участі на ринку праці – в рамках існуючої інституційної системи, і тим, як ці доходи перерозподіляються за допомогою дій держави. З цією метою державний сектор формує розподіл доходів, збираючи податки та виплачуючи соціальні виплати, а також конфігуруючи інституційні рамки,

відповідно до яких ринкові доходи отримуються в першу чергу. Останнє може включати поєднання політичних заходів, які, наприклад, регулюють трудові відносини, сприяють набуттю навичок або доступу до технологій, а також сприяють торгівлі.

В останнє десятиліття все більше уваги приділяється концентрації доходів на самій вершині розподілу, а саме серед 1% найбагатших, що значною мірою є наслідком накопичення доходів від капіталу меншістю дуже заможних людей. Однак ця увага має тенденцію затьмарювати складову нерівності доходів, яка, можливо, залишається найбільш значущою для «інших 99 відсотків» населення: зміни у вимогах ринку праці та винагороді за навички, освіту та робочі завдання [18].

Трудові заробітки є найбільшим джерелом доходу для більшості людей і, таким чином, визначають їхню відносну дохідну позицію [4]. Хоча зв'язок між заробітками та нерівністю в доходах опосередковується податковою політикою перерозподілу, існують певні межі того, чого вона може досягти, якщо ринки праці стають дуже нерівними. Це стосується ще більшою мірою за наявності регресивних реформ податкових пільг, як це спостерігається в деяких країнах, а також у контекстах, що характеризуються обмеженою спроможністю держави та високим поширенням неформальної зайнятості – ситуацій, які все ще переважають у більшості країн, що розвиваються.

Нестача людського капіталу ставить нові покоління у вкрай не вигідне становище, особливо серед найбільш вразливих. Ця індивідуальна несприятливість в сукупності призводить до низької економічної конкурентоспроможності в глобальному масштабі [46].

Низькі інвестиції в людський капітал також можуть поглиблювати існуючу нерівність. Ця нерівність ставить під загрозу безпеку, оскільки незадоволені прагнення призводять до заворушень.

Щоб скористатися потенціалом, який пропонує технологія, суспільству потрібен новий соціальний договір, в центрі якого – більші інвестиції в людський капітал і поступово всезагальний соціальний захист.

Для того, щоб цей договір запрацював, соціальна інклюзія потребує фіскального простору (рис. 1.2). Багатьом країнам, що розвиваються, бракує фінансів через неадекватну податкову базу, великий неформальний сектор та неефективне адміністрування.

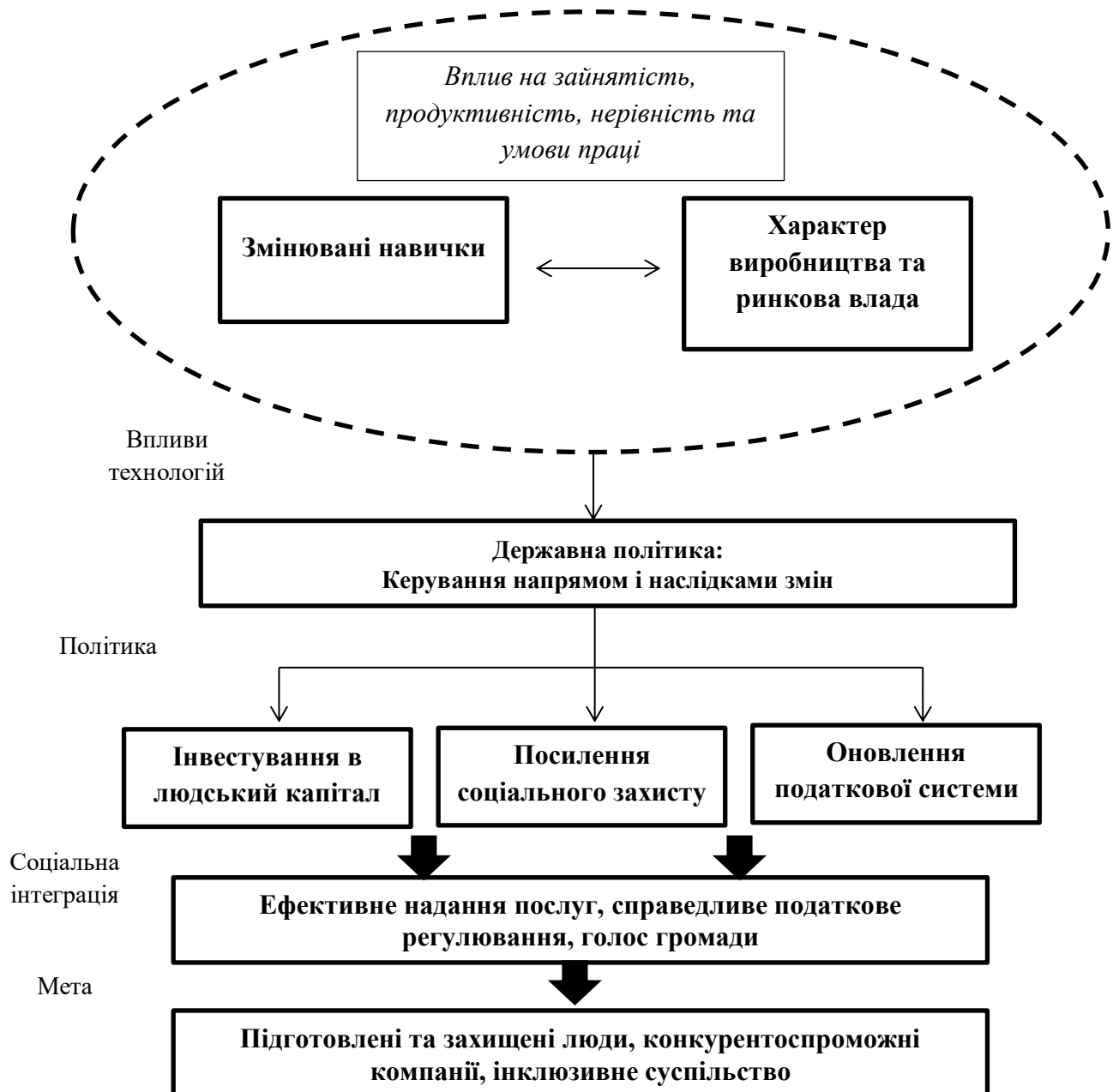


Рис. 1.2. – Реакція на зміну характеру праці

Джерело: сформовано на основі [20, 29].

Найважливіші інвестиції, які люди, фірми та уряди роблять у зміну характеру праці, – це інвестиції у розвиток людського капіталу. Базовий рівень людського капіталу, такий як грамотність і рахунок, необхідний для економічного виживання [36].

Зростання ролі технологій означає, що всі види роботи (включаючи низькокваліфіковану) вимагають більш просунутих когнітивних навичок. Роль людського капіталу також посилюється через зростання попиту на соціально-поведінкові навички. Роботи, які покладаються на міжособистісну взаємодію, нелегко замінити машинами. Однак, щоб досягти успіху на таких роботах, соціально-поведінкові навички, які закладаються в ранньому дитинстві і формуються протягом усього життя мають бути сильними. Людський капітал має важливе значення через підвищену вимогу до адаптивності. Ця здатність формується завдяки інвестиціям у людський капітал, особливо в перші роки життя.

Економіки, що розвиваються, перебувають у розпалі технологічних зрушень, які змінюють характер праці. Незалежно від того, що чекає на нас у майбутньому, інвестиції в людський капітал – це політика, про яку не варто шкодувати, яка готує людей до майбутніх викликів.

## **1.2. Особливості безробіття в умовах глобальної економіки**

У сучасному світі, який дедалі більше інтегрується в єдину глобальну економічну систему, явище безробіття набуває нових форм та особливостей. Глобалізація, що супроводжується стрімким розвитком технологій, трансформацією ринків праці та підвищенням мобільності капіталу і трудових ресурсів, створює складне і суперечливе середовище для функціонування національних економік. У такому контексті безробіття перестає бути виключно внутрішньою проблемою окремої країни, натомість воно стає результатом багатофакторного впливу глобальних процесів [6].

Однією з головних особливостей безробіття в умовах глобальної економіки є його структурний характер. Зміни у технологічних укладах, автоматизація виробництва, цифровізація сервісів призводять до зменшення попиту на низькокваліфіковану працю і водночас — до зростання потреби у фахівцях з високим рівнем освіти та цифрових навичок. Так виникає парадокс: попри наявність великої кількості безробітних, роботодавці не можуть знайти працівників із потрібною кваліфікацією. Ця невідповідність між попитом і пропозицією на ринку праці формує нову хвилю викликів для системи освіти, державної політики та самих працівників.

Ще однією характерною рисою є поширення так званого прихованого безробіття, яке особливо помітне у країнах, що розвиваються. Під тиском глобальних конкурентних умов багато підприємств змушені зменшувати витрати, що веде до неофіційної зайнятості, нестабільних форм праці та зниження соціального захисту працівників. Зростання гіг-економіки (gig economy), фрілансу, дистанційної зайнятості також створює нові можливості, але водночас і нові ризики: нестабільний дохід, відсутність гарантій, складність у плануванні кар'єри.

Глобалізація також посилює трудову міграцію. Люди, які не можуть знайти роботу у своїй країні, змушені виїжджати за кордон у пошуках кращих умов. Це створює додаткові соціальні та економічні наслідки — як для країн-донорів, так і для країн-приймачів. У першому випадку виникає втрата трудового потенціалу, у другому — тиск на місцеві ринки праці, конкуренція за ресурси та соціальні послуги [46].

Криза, спричинена пандемією COVID-19, ще яскравіше висвітлила вразливість глобального ринку праці. Мільйони людей по всьому світу втратили роботу або були змушені перейти на скорочений графік. У той же час пандемія пришвидшила цифрову трансформацію та гнучкі форми зайнятості, що стане постійною рисою майбутнього ринку праці.

У класичній економічній теорії безробіття розглядається як ознака того, що безперерйному функціонуванню ринку праці певним чином перешкоджають.



Рис. 1.3. – Види безробіття

Джерело: сформовано на основі [58, 59].

Класичний підхід передбачає, що ринки поведуться так, як описує ідеалізована модель попиту та пропозиції: ринок праці розглядається як єдиний, статичний ринок, що характеризується досконалою конкуренцією, спотовими угодами та інститутами подвійних аукціонів.

Циклічне безробіття коливається разом з діловим циклом. Під час економічних спадів, таких як рецесія або фінансова криза, спричинена пандемією, споживчий попит падає, зменшуючи ВВП. Підприємства скорочують витрати, звільняючи працівників, збільшуючи кількість безробітних.

Фрикційне безробіття, яке часто називають безробіттям у пошуках роботи, виникає, коли люди тимчасово не мають роботи під час переходу до нової роботи. Це стосується нещодавніх випускників, які шукають свою першу роботу, або батьків, які повертаються на ринок праці після певної

перерви. Це природна частина процесу пошуку роботи і сприяє природному рівню безробіття, навіть коли економіка наближається до повної зайнятості.

Структурне безробіття виникає тоді, коли існує невідповідність між навичками працівників та вимогами до роботи, що часто пов'язано з новими технологіями або структурними змінами в галузях. Наприклад, технологічний прогрес, такий як автоматизація, може призвести до того, що певні професії стануть застарілими, що вимагатиме від безробітних набуття нових навичок. Цей тип безробіття може тривати довго, особливо якщо навчальні програми відстають від змін на ринку праці.

Природний рівень безробіття – це базовий рівень безробіття в економіці, навіть у періоди економічної стабільності. Він охоплює фрикційне та структурне безробіття, включаючи шукачів роботи, які звільняються з роботи за власним бажанням, переїжджають без гарантії працевлаштування або продовжують навчання. Зневірені працівники – ті, хто припиняє шукати роботу через брак вільних робочих місць – також опосередковано відносяться до цієї категорії, хоча вони не враховуються в офіційному рівні безробіття.

Довготривале безробіття, за визначенням Служби зайнятості, виникає тоді, коли люди залишаються без роботи понад 27 тижнів (близько шести місяців) [5]. Воно може бути спричинене циклічними, фрикційними або структурними причинами – наприклад, тривалим економічним спадом або постійною невідповідністю навичок, внаслідок чого безробітні намагаються повернутися до складу робочої сили.

Сезонне безробіття зачіпає працівників галузей, прив'язаних до певної пори року, наприклад, будівельних бригад, які простоюють взимку, або працівників курортів, які не працюють поза піковими сезонами. Бюро статистики праці коригує свої дані, щоб виключити сезонне безробіття, зосереджуючись на основних тенденціях, таких як циклічне безробіття.

Класичне безробіття, або безробіття з реальною заробітною платою, виникає, коли заробітна плата перевищує те, що роботодавці можуть собі

дозволити, часто через підвищення мінімальної заробітної плати або профспілкові переговори. Роботодавці можуть зменшити кількість найманих працівників або звільнити персонал, не маючи змоги утримувати фонд оплати праці, особливо в галузях, чутливих до вартості робочої сили.

Неповна зайнятість включає працівників, які працюють неповний робочий день або сезонно, але шукають роботу на повний робочий день, а також тих, чії навички перевищують вимоги до їхньої роботи. Наприклад, менеджер проекту, який працює неповний робочий день або сервером через дефіцит можливостей, відноситься до цієї категорії. Це підкреслює неефективність ринку праці, незважаючи на зайнятість.

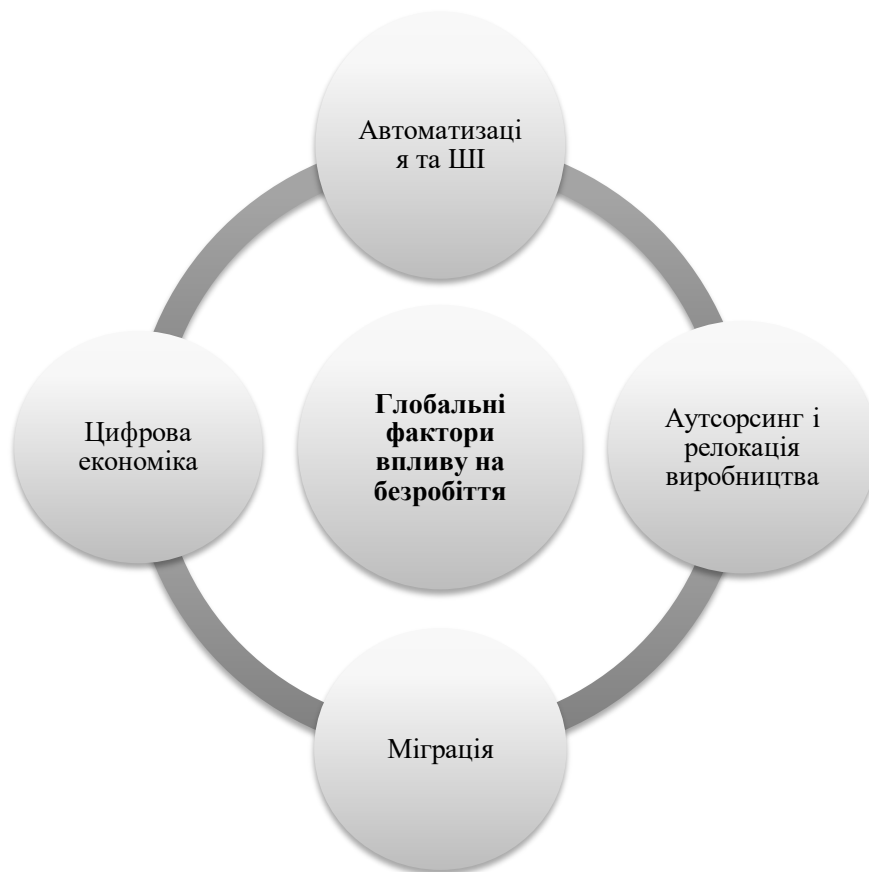


Рис. 1.4. – Глобальні фактори впливу на безробіття  
Джерело: сформовано на основі [29, 33].

Регіональне безробіття вражає окремі регіони через місцеві економічні умови, такі як стихійні лиха, що впливають на сільське господарство, або

спад туризму в прибережних регіонах. На відміну від загальнонаціональних тенденцій, воно залежить від демографічних та географічних особливостей, впливаючи на рівень участі на місцевому рівні.

Добровільне безробіття виникає, коли люди вирішують не працювати, можливо, після отримання допомоги по безробіттю з вихідної допомоги або відхилення пропозицій через незадовільну оплату праці. Такі безробітні залишаються вибірковими, продовжуючи пошук роботи доти, доки умови не будуть відповідати їхнім уподобанням.

У глобальній економіці безробіття набуває складних і багатогранних форм, оскільки взаємозалежність національних економік, цифровізація, міграція і геополітичні процеси створюють нові виклики для ринку праці [54, 59].

Автоматизація та ШІ – скорочення потреби в людській праці в окремих секторах.

Аутсорсинг і релокація виробництва – переміщення робочих місць у країни з дешевшою робочою силою.

Міграція – як внутрішня, так і міжнародна, створює конкуренцію за робочі місця.

Цифрова економіка – зміщення фокусу з традиційної зайнятості на фріланс і гіг-економіку.

У підсумку, безробіття в умовах глобальної економіки — це не просто відсутність роботи, а складне соціально-економічне явище, тісно пов'язане з технологічними змінами, освітніми викликами, міграційними процесами та трансформацією трудових відносин. Вирішення цієї проблеми вимагає комплексного підходу — модернізації освітньої системи, активної державної політики зайнятості, підтримки інноваційної економіки та розробки нових соціальних стандартів, здатних захистити людину праці у світі, що стрімко змінюється.

### 1.3. Глобальні тренди розвитку ринку праці у XXI столітті

Остання технологічна революція характеризується швидшими темпами змін, безперервною трансформацією та більшою волатильністю, ніж її попередники. Очікується, що це явище спричинить значний відтік глобальної робочої сили, створюючи нові види робочих місць та змінюючи або замінюючи старі [8].

Робочі місця в цьому контексті більше не розглядаються як в рамках традиційного трудового договору. Змінюється сама концепція зайнятості, і цілком ймовірно, що в майбутньому буде створюватися і виконуватися більше «робіт» і «завдань». Як наслідок, самозайнятість може стати новою «традиційною» формою зайнятості.

Гіг-економіка не є новим поняттям, однак за останні кілька років елементи розуміння цього явища змінилися. Загалом, гіг-економіка базується на тому, що незалежні працівники отримують оплату за виконання завдання на вимогу. Технологічний прогрес та популяризація цифрових платформ суттєво вплинули на цю концепцію, перетворивши технічні рішення, що безпосередньо з'єднують споживачів та працівників, на життєво важливу частину гігової економіки [37].

Кількість працівників, які працюють на гастролях, постійно зростає в усьому регіоні. Наприклад, середня частка ринку праці в Європейському Союзі становить 13,5%, проте в Греції та Туреччині гіг-працівники становлять понад 30% ринку праці [11].

Гіг-працівників можна поділити на дві групи: повністю самозайняті працівники та ті, хто працює на ринку гіг-праці як додаткове джерело доходу. Остання група сильно представлена в ІТ-секторі.

Постійне розширення цифрових, пошук компаніями ефективних процесів, нові відкриття в галузі науки про мозок та нещодавній спалах

пандемії є вагомими сигналами того, що гіг-економіка зростатиме ще швидшими темпами в майбутньому.

Напрямки розвитку глобального ринку праці:

1. Міграція. Розвиток цифрових платформ дозволяє професіоналам, які хочуть працювати незалежно, взаємодіяти з потенційними замовниками з усього світу. Ця ситуація сповільнила явище «відтоку мізків» у таких країнах, як Україна, Сербія та Румунія, де кількість фрілансерів, які реєструються на глобальних платформах для пошуку роботи, постійно зростає. Наприклад, на Сербію припадає третина всіх фрілансерів, присутніх на платформі Upwork в регіоні [11]. Проте експерти прогнозують, що зі зростанням самозайнятої висококваліфікованої робочої сили та перетворенням моделі роботи на дому на основне джерело доходу ця тенденція може призвести до міграції робочої сили до країн з більш розвиненою політикою та гарантіями безпеки для працівників, які працюють на дому.

2. Усунення незахищеності. Зростання гіг-економіки забезпечує численні моделі роботи, такі як строкові контракти, контракти на основі проектів, контракти з нульовою оплатою праці та фріланс. Така ситуація пропонує більше простору для гнучкості та творчості і надихає працівників, які працюють на фрілансі. Вона також забезпечує доступ до висококваліфікованих професіоналів з усього світу та підвищує ефективність компаній. Побічним ефектом такої ситуації є зростання незахищеності. Гіг-працівники не отримують доступу до традиційних пільг та пакетів винагород, які часто є частиною традиційної роботи на повний робочий день. Через новизну моделей роботи на фрілансі ці пільги поки що не надаються [8].

3. Освіта. Розрив між пропозицією вищої освіти та попитом на ринку праці зростає. Університети не в змозі забезпечити навички та знання, які б адекватно відповідали зростаючим очікуванням роботодавців. Однак ця

проблема не обмежується великими гравцями на ринку праці, а також стосується і гігової економіки. Хоча університети є першими серед тих, хто стимулює це явище, наймаючи викладачів-гігантів та запроваджуючи дистанційне навчання, у більшості університетів світу не було внесено жодних змін до навчальних програм, а центри кар'єри при університетах продовжують орієнтуватися на великих роботодавців, не готуючи студентів до можливої кар'єри в сфері гігабізнесу [22]. Дійсно, така ситуація пояснює зростання таких платформ, як Coursera, LinkedIn Learning, Udey та інші. Гнучка структура дозволяє їм майже миттєво реагувати на потреби ринку. У найближчому майбутньому можна буде побачити більше таких платформ.

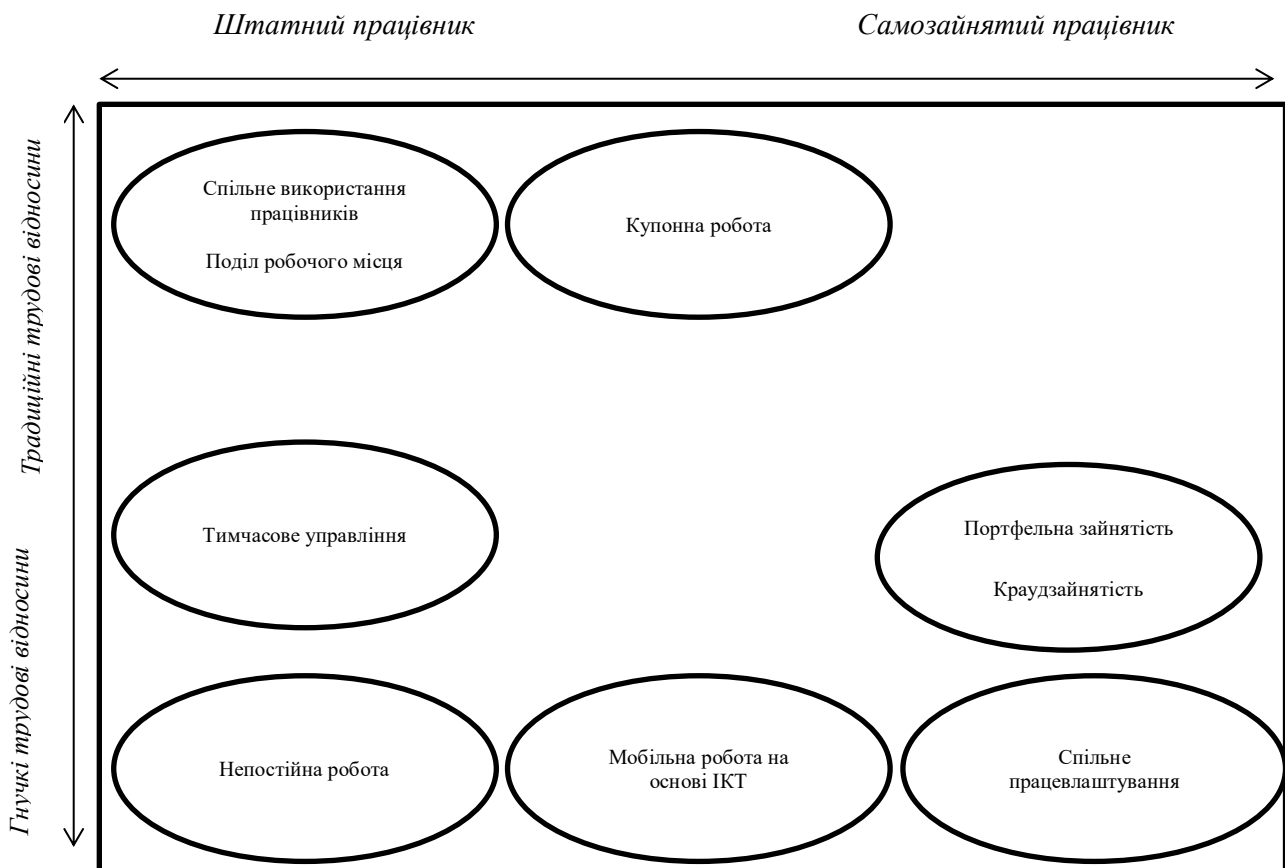


Рис. 1.5. – Класифікація дев'яти нових форм зайнятості

Джерело: сформовано на основі [16, 23].

Визначимо дев'ять широких нових форм зайнятості, використовуючи прийняті робочі визначення.

Їх можна розділити на дві групи, які іноді пов'язані між собою [39,54]:

- нові моделі трудових відносин між роботодавцем і працівником, або клієнтом і працівником;
- нові моделі роботи – іншими словами, нові способи виконання роботи.

Водночас форми зайнятості можна диференціювати залежно від того, чи стосуються вони найманих працівників або самозайнятих і фрілансерів; вони також можуть стосуватися обох груп. Можливе перетинання між цими дев'ятьма типами, а окрема зайнятість може підпадати під більш ніж одну категорію.

У зв'язку з новими трудовими відносинами, які відрізняються від традиційної концепції одного роботодавця і одного працівника, в Європі з'являються дві нові форми зайнятості: спільне використання працівників і спільне використання робочих місць [17].

Спільне використання працівників означає, що окремий працівник спільно наймається групою роботодавців. Такі працівники ротуються між різними компаніями. На противагу цьому, один роботодавець наймає двох або більше працівників для спільного виконання певної роботи.

Третьою формою зайнятості, яка по-новому визначає трудові відносини, є робота на основі ваучерів, в якій трудові відносини і пов'язана з ними оплата базуються на ваучері, а не на трудовому договорі. У більшості випадків працівники в такому випадку мають статус десь між найманими працівниками і самозайнятими особами.

Що стосується нових моделей роботи, то до них відносяться тимчасове управління, випадкова робота, мобільна робота на основі ІКТ, крауд-праця, робота з портфоліо і спільна зайнятість. Тимчасовий менеджмент є новою моделлю роботи серед працівників і описує ситуації, в яких працівник – зазвичай висококваліфікований експерт – наймається роботодавцем на

тимчасовий період часу, часто для виконання конкретного проекту або вирішення конкретної проблеми. На відміну від традиційних строкових трудових угод, тимчасове управління має деякі елементи консалтингу, але експерт має статус найманого працівника, а не зовнішнього радника [9].

Тимчасова робота також орієнтована на працівника. Тут роботодавець не зобов'язаний регулярно забезпечувати працівника роботою, але має можливість звертатися до нього в разі потреби.

Мобільна робота на основі ІКТ – це модель роботи, яка характеризується тим, що працівник (найманий або самозайнятий) працює з різних можливих місць за межами приміщення свого роботодавця (наприклад, вдома, в приміщенні клієнта або «в дорозі») за підтримки сучасних технологій, таких як ноутбуки та планшетні комп'ютери. Це відрізняється від традиційної дистанційної роботи в тому сенсі, що є ще менш «прив'язаним до місця».

Для самозайнятих і фрілансерів крауд-працевлаштування є новим варіантом; воно також характеризується відсутністю прив'язки до місця. Віртуальні платформи об'єднують велику кількість покупців і продавців послуг або товарів, часто з великими завданнями, які розбиваються на невеликі роботи. Подібним чином, портфоліо робіт, виконаних самозайнятими особами, стосується ситуацій, коли вони працюють на велику кількість клієнтів, надаючи лише невеликі обсяги робіт для кожного з них.

Нарешті, в різних країнах були виявлені нові моделі самозайнятості у вигляді нових моделей співпраці, які виходять за рамки традиційних відносин бізнес-партнерів.

Розподіл робочих місць. Ця форма зайнятості полягає в наймі кількох працівників для спільного заповнення однієї посади з повним робочим днем. По суті, це форма неповної зайнятості, і її мета полягає в тому, щоб забезпечити постійну зайнятість на робочому місці.

Поширеність спільного використання робочих місць, як видається, значно відрізняється в різних країнах, посадах та галузях. Наприклад, спільна

робота найчастіше використовується в публічних компаніях, а також у сфері освіти та догляду за хворими. Однак є багато секторів, в яких ця форма зайнятості також присутня. Вона може бути корисною для матерів, які повертаються на ринок праці після декретної відпустки, або працівників старшого віку, які потребують більшої гнучкості та менш тривалого робочого часу.

**Таблиця 1.1- Потенційні наслідки нових форм зайнятості**

	<b>Потенційні позитивні наслідки</b>	<b>Потенційні негативні наслідки</b>
<b>Для працівників</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Гарантія зайнятості</li> <li>- Повна зайнятість</li> <li>- Більш різноманітний досвід та навички</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Висока інтенсивність праці</li> <li>- Конфлікт між роботою та особистим життям</li> <li>- Обмежена інтеграція в організацію</li> <li>- Обмежені можливості кар'єрного росту</li> <li>- Віддаленість між організаціями-роботодавцями</li> <li>- Потенційний стрес</li> </ul>
<b>Для роботодавців</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Гнучкість у балансуванні потреб у людських ресурсах</li> <li>- Оптимізація витрат на персонал</li> <li>- Участь у регіональних мережах</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Спільна відповідальність/зобов'язання (у випадку стратегічного спільного використання працівників)</li> <li>- Зниження індивідуальної продуктивності</li> <li>- Зниження якості</li> <li>- Недосконале поєднання потреб між різними роботодавцями</li> </ul>

Джерело: сформовано на основі [20].

У таблиці 1.1 наведено огляд наслідків сумісництва для роботодавців і працівників.

На основі таблиці 1.1 можна зробити висновок, що нові форми зайнятості мають як позитивні, так і негативні наслідки для обох сторін ринку праці. Працівники отримують більше гнучкості, різноманітного досвіду та можливостей зайнятості, однак стикаються з інтенсивністю праці, стресом і обмеженою інтеграцією в організацію. Для роботодавців нові форми дозволяють краще оптимізувати ресурси та долучатися до регіональних мереж, але водночас вимагають нових підходів до управління персоналом і розподілу відповідальності. Таким чином, ефективно

впровадження нових форм зайнятості потребує збалансованих рішень, щоб мінімізувати ризики й посилити позитивні ефекти.

## **Висновки до розділу 1**

У першому розділі було здійснено глибоке теоретичне осмислення понять «зайнятість» та «безробіття», що є базовими категоріями сучасної економіки та ключовими елементами соціально-економічної стабільності держави. Було з'ясовано, що зайнятість охоплює не лише факт залучення осіб до продуктивної діяльності, а й включає в себе важливі характеристики, як-от рівень залучення робочої сили, якість робочих місць, ступінь професійної відповідності працівників, тривалість зайнятості тощо. Зайнятість, особливо в умовах ринкової економіки, виступає індикатором економічної активності, ефективності функціонування господарського механізму та соціальної захищеності громадян.

Особливу увагу приділено феномену безробіття, яке є не лише наслідком дисбалансу між пропозицією та попитом на робочу силу, а й складним соціально-економічним явищем, що охоплює широке коло причин і проявів. У процесі дослідження було розглянуто основні види безробіття: фрикційне — тимчасове, пов'язане з добровільною зміною місця роботи; структурне — спричинене невідповідністю між наявними навичками працівників і потребами ринку; циклічне — зумовлене економічними спадами; а також сезонне, яке залежить від циклічності виробничих процесів. Визначено, що у контексті США структура безробіття тісно переплітається з галузевими змінами, розвитком інновацій, впровадженням автоматизації та глобальною конкуренцією.

Важливим є також розуміння індикаторів, що дозволяють кількісно оцінити стан ринку праці. У розділі детально описано показники, як-от рівень безробіття, коефіцієнт участі в робочій силі, рівень довготривалого

безробіття, показник неповної зайнятості та інші. Особливий акцент було зроблено на методології розрахунку цих показників, яка використовується Бюро трудової статистики США (BLS), а також на важливості врахування прихованого безробіття та неофіційної економічної активності, які часто залишаються поза рамками офіційної статистики.

Таким чином, у результаті проведеного теоретичного аналізу сформовано цілісне уявлення про зайнятість та безробіття як системні явища, що перебувають у постійній взаємодії з іншими елементами економічної системи. Теоретичні засади, викладені в цьому розділі, створюють міцну основу для подальшого аналізу специфіки зайнятості та безробіття в США, оцінки їх динаміки в контексті соціально-економічних змін, а також вивчення ефективності державної політики в цій сфері.

## РОЗДІЛ 2. СТАН РИНКУ ПРАЦІ США ТА НАПРЯМКИ ЙОГО АДАПТАЦІЇ ДО ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

### 2.1. Аналіз основних показників зайнятості та безробіття у США

Сполучені Штати традиційно вважаються прикладом гнучкого ринку праці, де зміни в макроекономічному середовищі оперативно впливають на рівень зайнятості та безробіття. Аналіз основних показників зайнятості та безробіття у США дозволяє глибше зрозуміти структуру та динаміку ринку праці однієї з провідних економік світу.

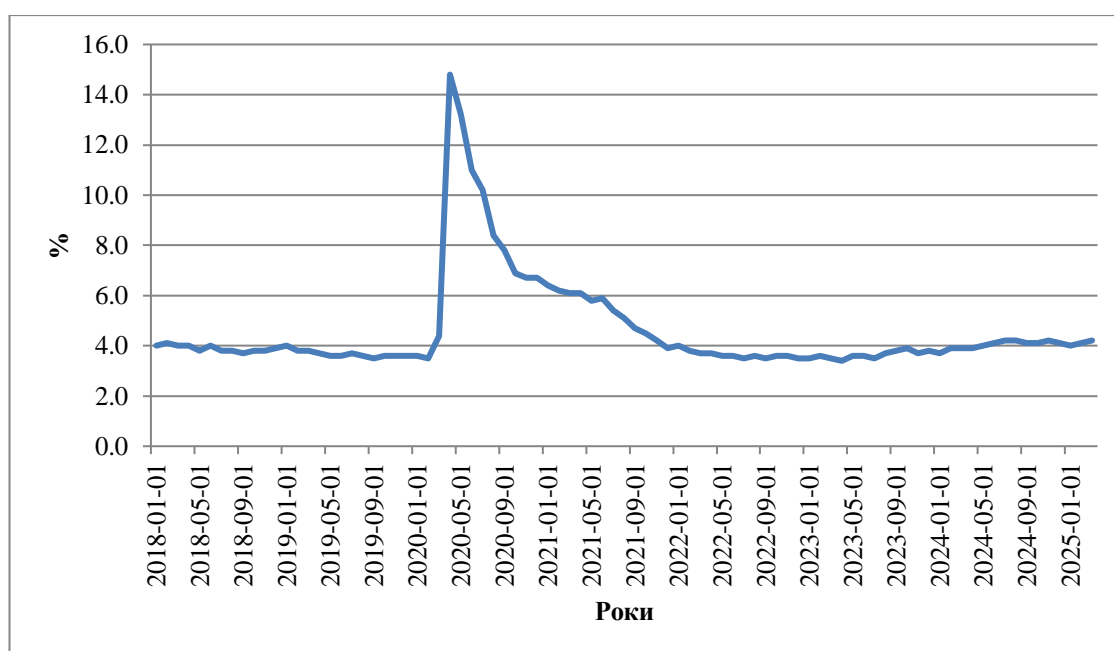


Рис. 2.1. – Рівень безробіття в США 2018-2025 рр., %

Джерело: сформовано на основі [32].

На графіку зображено динаміку рівня безробіття в США у період з 2018 по 2025 роки (%). З аналізу кривої можна виокремити кілька характерних фаз, що відображають економічні тенденції та зовнішні впливи на ринок праці країни.

У період з 2018 року до початку 2020 року рівень безробіття в США залишався стабільним і коливався в межах 3,5–4,0%, що свідчить про відносно сильний ринок праці та зростаючу економіку. Така ситуація була характерною для передкризового періоду з точки зору зайнятості та економічного зростання.

Однак, починаючи з березня–квітня 2020 року, графік демонструє різкий стрибок рівня безробіття до пікового значення понад 14%, що чітко пов'язано з початком пандемії COVID-19 та введенням масштабних карантинних обмежень. Цей період ознаменувався масовим звільненням працівників у сферах послуг, транспорту, торгівлі та розваг. Стрімке зростання рівня безробіття за дуже короткий проміжок часу свідчить про безпрецедентний шок для ринку праці США.

Починаючи з середини 2020 року і протягом усього 2021 року спостерігається поступове, але доволі стабільне зниження рівня безробіття. Це зумовлено поступовим відновленням економіки, виходом бізнесів із локдауну, масовою вакцинацією та урядовими програмами підтримки ринку праці.

У 2022–2025 роках показник безробіття стабілізується на рівні близько 3,5–4,5%, що відповідає доепідемічному періоду. Коливання в межах 1% у ці роки є типовими для зрілої економіки, де спостерігається структурне та фрикційне безробіття, і свідчать про повернення до нормального функціонування ринку праці.

Таким чином, графік демонструє циклічну природу безробіття, зокрема вплив кризи COVID-19 як тимчасового дестабілізуючого чинника, після якого економіка США змогла адаптуватися та відновити стабільні показники зайнятості.

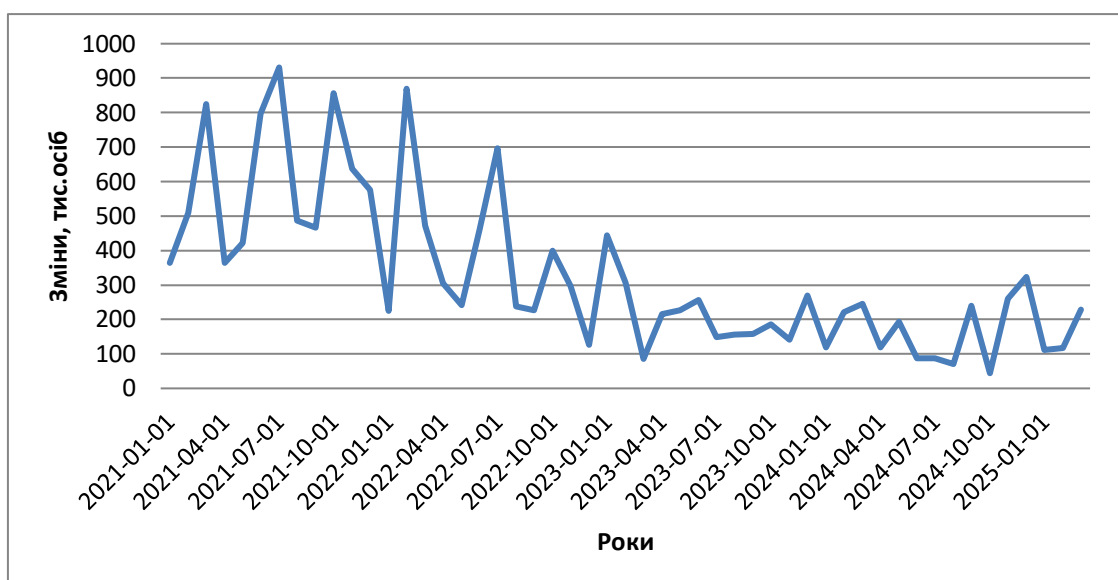


Рис. 2.2. – Зростання робочих місць в США 2021-2025 рр., тис.осіб.

Джерело: сформовано на основі [32].

На графіку зображено зміну кількості робочих місць у США протягом 2021–2025 років (тис. осіб). Крива відображає щомісячні прирости зайнятості, що дозволяє проаналізувати інтенсивність відновлення та стабілізації ринку праці після пандемічної кризи.

У 2021 році спостерігається найвищий приріст робочих місць, з піковими значеннями, що перевищують 900 тис. осіб на місяць. Це свідчить про активне економічне відновлення після глибокого спаду, спричиненого COVID-19, зокрема повернення працівників у сферу послуг, виробництво та торгівлю. Політика уряду щодо стимулювання зайнятості, фінансова підтримка бізнесу і зняття обмежень сприяли такому динамічному зростанню.

Упродовж 2022 року темпи приросту залишаються високими, хоча вже демонструють поступове зниження. Це ознака завершення фази активного відновлення й переходу до стабільнішого етапу економічного розвитку. Зміни все ще перевищують 300–400 тис. нових робочих місць щомісяця, однак спостерігаються коливання та зниження пікових показників порівняно з 2021 роком.

Починаючи з 2023 року, графік демонструє суттєве зменшення темпів зростання зайнятості. Більшість приростів у межах 100–200 тис. осіб, а в окремі періоди зафіксовано значне зниження, що наближається до нуля або демонструє дуже слабкий приріст. Це вказує на перехід до зрілого етапу ринку праці, де нові робочі місця створюються поступово, а конкуренція та автоматизація починають відігравати важливішу роль.

У 2024–2025 роках ринок праці демонструє ознаки стабільності, хоча темпи створення нових робочих місць залишаються помірними. Крива не показує різких коливань, зберігаючи незначні прирости, що відповідає динаміці економіки, яка досягла умовного «плато» після шокових періодів попередніх років.

Отже, аналіз графіка дозволяє зробити висновок, що в США протягом 2021–2022 років спостерігалось стрімке зростання зайнятості як наслідок післякризового відновлення. Надалі, в 2023–2025 роках, темпи зростання поступово знижуються, що є ознакою стабілізації ринку праці та завершення періоду активної фази відновлення.

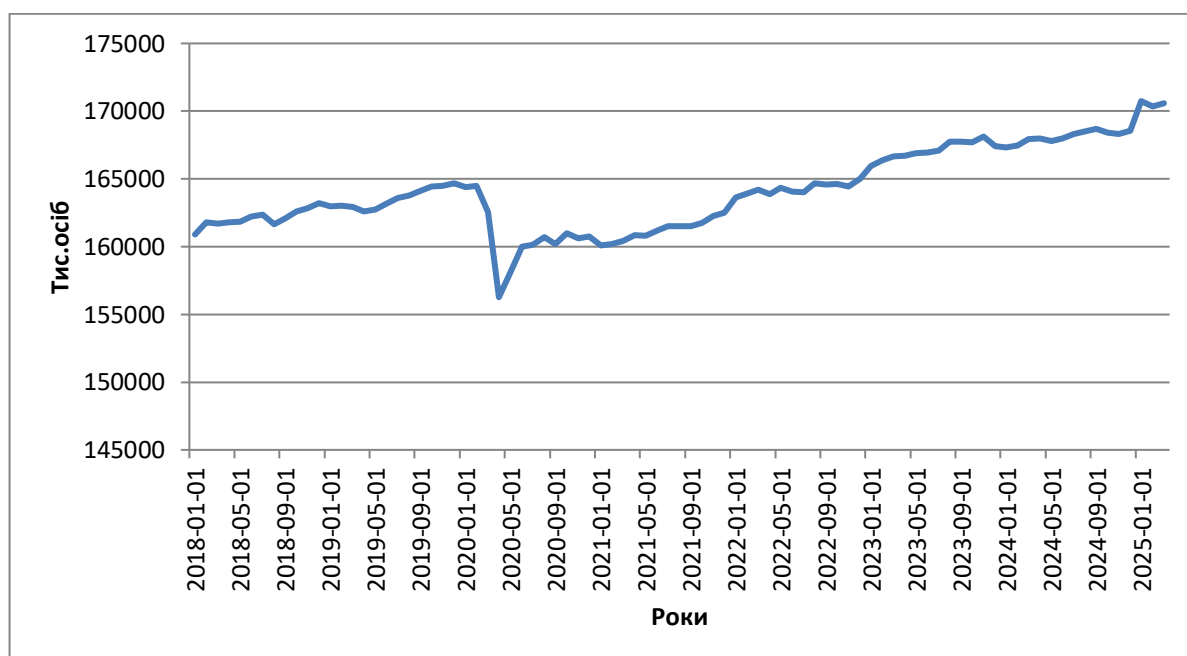


Рис. 2.3. – Динаміка зміни кількості людей у складі робочої сили в США 2018-2025 рр., тис.осіб

Джерело: сформовано на основі [33].

Дані про робочу силу можуть дати уявлення про пропозицію робочої сили. Робоча сила складається з людей, які мають роботу (зайняті працівники), і тих, хто не має роботи, але активно її шукає і готовий працювати (безробітні працівники). Коефіцієнт участі в робочій силі відображає частку населення США, яка входить до складу робочої сили.

На графіку вище показано кількість людей у складі робочої сили, щоб отримати уявлення про загальну пропозицію робочої сили.

Графік демонструє динаміку зміни кількості людей у складі робочої сили в США в період з 2018 до 2025 року. Загальна тенденція свідчить про поступове зростання цього показника з деякими вагомими коливаннями, що збігаються з ключовими соціально-економічними подіями.

На початку періоду, з 2018 по початок 2020 року, кількість робочої сили коливалась у межах від 160 до 165 млн осіб із невеликими сезонними змінами. Проте в другому кварталі 2020 року спостерігається різке падіння кількості осіб у складі робочої сили — приблизно на 10 млн осіб. Це падіння пов'язане з початком пандемії COVID-19, яка спричинила масштабні звільнення, масовий вихід з ринку праці та тимчасове припинення економічної активності.

У другій половині 2020 року відбувається поступове відновлення: кількість людей у складі робочої сили починає зростати, хоча темпи відновлення є стриманими до середини 2021 року. Із 2022 року динаміка стає стійкішою, і до початку 2025 року показник впевнено зростає, перевищуючи рівень 170 млн осіб. Це свідчить про відновлення економіки, зростання участі населення в ринку праці, а також активізацію трудової міграції та політик стимулювання зайнятості.

Таким чином, графік підтверджує чутливість ринку праці США до зовнішніх шоків і водночас демонструє високу здатність до адаптації та відновлення, особливо у постпандемічний період.

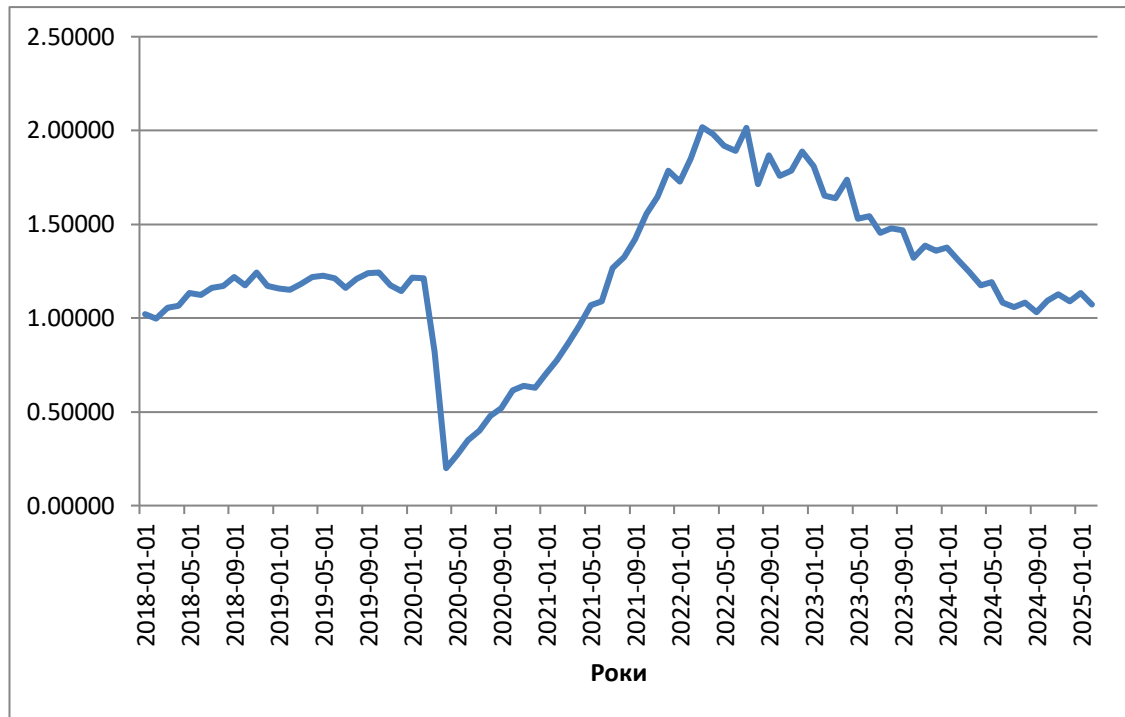


Рис. 2.4. – Відношення кількості вакансій до кількості безробітних в США, 2018-2025 рр.

Джерело: сформовано на основі [33].

Графік ілюструє відношення кількості вакансій до кількості безробітних у США в період з 2018 до початку 2025 року. Це співвідношення є індикатором стану ринку праці: коли значення більше за 1, це означає, що вакансій більше, ніж безробітних, тобто ринок праці є сприятливим для пошукачів роботи.

На початку аналізованого періоду (2018–2019 рр.) показник утримувався трохи вище 1, що свідчить про відносну збалансованість ринку праці. У першому кварталі 2020 року видно різке падіння до рівня нижче 0,5, що пов'язано з початком пандемії COVID-19. Це свідчить про надзвичайне зростання безробіття і стрімке зниження кількості відкритих вакансій.

Починаючи з другої половини 2020 року, ситуація починає покращуватись: показник стрімко зростає, досягаючи пікових значень у 2022 році, де перевищує позначку 2. Це означає, що кількість вакансій удвічі

перевищувала кількість безробітних, що свідчить про високий попит на робочу силу та відновлення економіки.

З 2022 року спостерігається поступове зниження співвідношення, яке триває до початку 2025 року. Проте навіть на завершальному етапі аналізу показник залишається дещо вищим за 1, тобто ринок праці залишається відносно сприятливим, хоча й не таким "гарячим", як у 2022 році.

Загалом, графік демонструє тісний зв'язок між економічними шоками (такими як пандемія) і ситуацією на ринку праці, а також підкреслює здатність економіки США до відновлення.

Аналіз ключових показників зайнятості та безробіття у США підтверджує здатність економіки США до швидкої адаптації після шоків, а також демонструє ефективність заходів державного регулювання ринку праці, спрямованих на підтримку зайнятості та стабілізацію соціально-економічної ситуації.

## **2.2. Вплив пандемії COVID-19 та цифровізації на ринок праці США**

Пандемія COVID-19 прокотилася шоковою хвилею по американському ринку праці. Підприємства закрилися, мільйони американців втратили роботу, а для багатьох робочим місцем став дім [24].

Вплив пандемії COVID-19 на робочу силу та її майбутнє був величезним. Пандемія стала «ідеальним штормом», який виявив внутрішні недоліки в організації роботи та змінив її повільну еволюцію. Обмежений доступ до охорони здоров'я, освіти, державних послуг та роботи загострив проблеми, пов'язані з гендерною, соціальною маргіналізацією, виключенням та нерівністю. Використання сучасних технологій для спостереження, відстеження та віддаленої роботи під час пандемії викликало занепокоєння щодо етичних аспектів, довіри та дуже розмитих меж між роботою та особистим життям. Крім того, серйозну стурбованість викликають питання психічного здоров'я, пов'язані з порушенням балансу між роботою та

особистим життям, а також стрес, спричинений невизначеними економічними перспективами.

Спалах коронавірусу негайно вплинув на зайнятість у США. У лютому 2020 року, до того, як широкомасштабні локдауни та розпорядження залишатися вдома набули чинності, рівень безробіття в країні становив 3,8%. До квітня 2020 року він досяг 14,4% [24].

Сплеск був інтенсивним, але відносно нетривалим. У четвертому кварталі 2021 року рівень безробіття повернувся на позначку 4%.

Деякі групи постраждали від ранньої втрати роботи сильніше, ніж інші:



Рис. 2.5. – Групи постраждалих від ранньої втрати роботи у США сильніше, ніж інші

Джерело: сформовано на основі [15, 24].

Крім того, мільйони працівників взагалі вийшли зі складу робочої сили. Протягом першого року пандемії з робочої сили вибуло більше жінок, ніж чоловіків.

З початком пандемії багато працівників змогли перенести свої обов'язки з офісу чи робочого місця додому. Але важливо пам'ятати, що більшість працівників (приблизно 60%) не мають роботи, яку можна виконувати вдома [24]. Багато з цих працівників втратили роботу в перші місяці пандемії, коли підприємства та заклади роздрібною торгівлі тимчасово

закрилися. Інші були змушені продовжувати з'являтися на роботі, навіть попри ризик зараження коронавірусом.

Опитування 2020 року показало, що деякі демографічні групи частіше, ніж інші, не мали роботи, яку можна виконувати вдома [24, 32]:

- Чоловіки частіше, ніж жінки (64% проти 58% сказали, що їхню роботу не можна виконувати з дому).
- Працівники без чотирирічної вищої освіти набагато частіше, ніж ті, хто має ступінь бакалавра або вищу освіту (77% проти 37%).
- Працівники з низьким рівнем доходу були більш схильні до цього, ніж працівники з середнім та високим рівнем доходу (76% проти 63% та 44% відповідно).

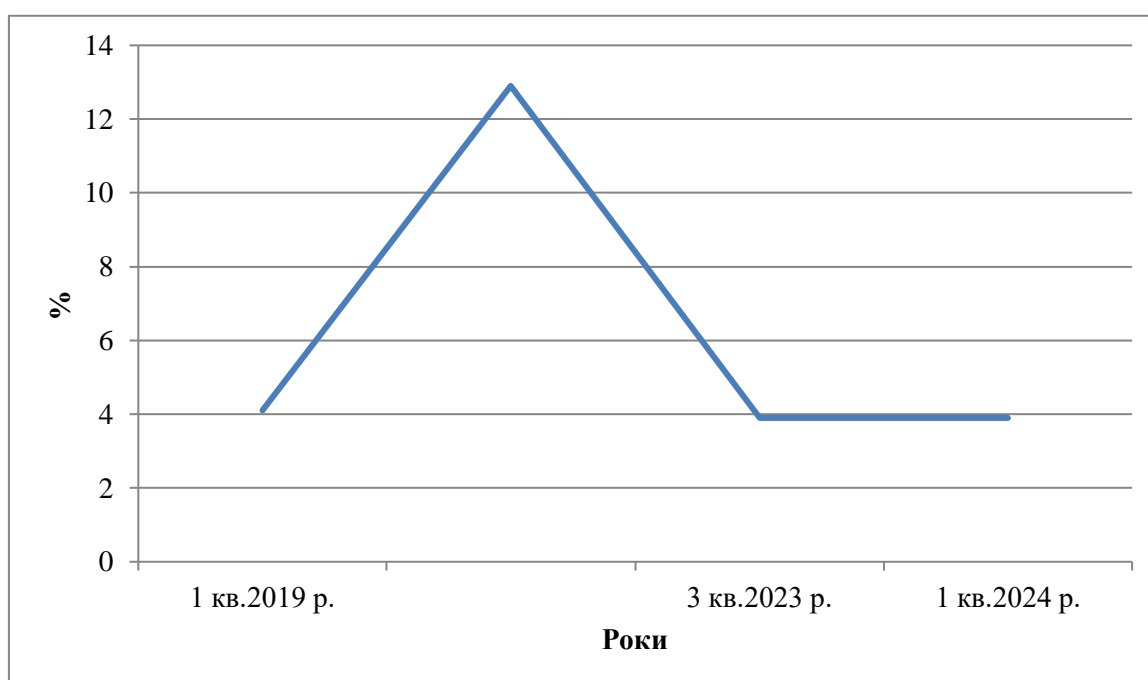


Рис. 2.6. – Рівень безробіття в США по кварталах (%)

Джерело: сформовано на основі [24].

Восени 2020 року було проведено опитування, в ході якого громадянам США, які мають роботу, яку не можна виконувати вдома, ставили питання наскільки вони занепокоєні тим, що можуть заразитися коронавірусом від

людей, з якими взаємодіють на роботі; 53% відповіли, що дуже або певною мірою занепокоєні цим питанням. Приблизно чотири з десяти (39%) сказали, що вони дуже задоволені заходами, які їхній роботодавець вжив для захисту від зараження [16, 24].

Пандемія COVID-19 спричинила різке, але тимчасове зростання рівня безробіття.

Рівень безробіття — це частка робочої сили, яка активно шукає роботу або перебуває у тимчасовій відпустці. Оцінки стосуються осіб віком від 16 років і не враховують сезонні коливання.

Озираючись назад, лише 14% працівників, чия робота зараз можна здебільшого виконувати з дому - «дистанційна робота» - кажуть, що до спалаху коронавірусу вони постійно працювали з дому. До жовтня 2020 року, згідно з тодішнім опитуванням, так працювали 55% тих, хто мав роботу, яку можна виконувати дистанційно.

З того часу ця частка зменшилася. Станом на жовтень 2024 року близько третини (32%) заявили, що працюють з дому постійно [24].

Примітно, що частка тих, хто працює з дому більшу частину часу, зросла з початку пандемії, оскільки офіси поступово почали відкриватися. Зараз 43% працівників стверджують, що мають такий тип гібридного графіка, порівняно з приблизно третьою у 2022 році.

Опитування, проведене в жовтні 2020 року, показало, що більшість працевлаштованих дорослих, які працювали з дому, сказали, що перехід був відносно легким.

Переважна більшість зазначила, що їм було легко мати необхідні технології, дотримуватися дедлайнів і мати належний робочий простір.

Однак приблизно три з десяти або більше респондентів зазначили, що їм було важко виконувати свою роботу без перерв і відчувати мотивацію до роботи.

Молодші працівники особливо часто вказували на труднощі з мотивацією та можливістю працювати без перерв.

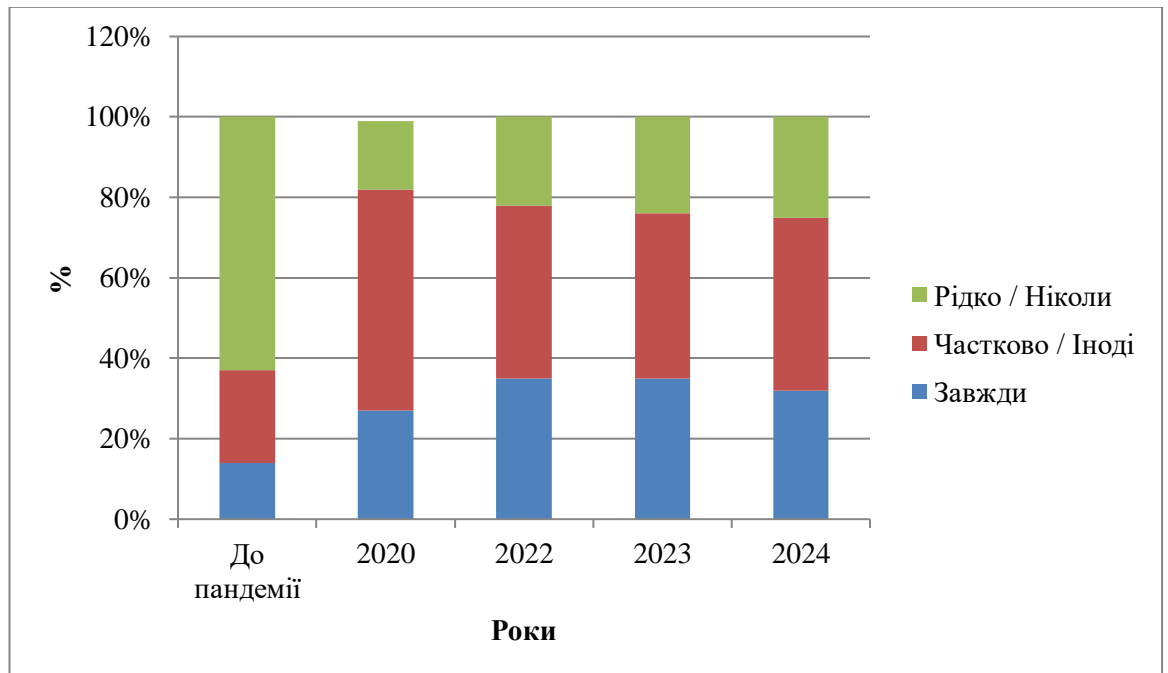


Рис. 2.7. – Результаті опитування серед працівників США, які заявляють, що їхню роботу можна виконувати з дому — % тих, хто працює з дому

Джерело: сформовано на основі [17, 24].

Віддалена робота досягла піку в жовтні 2020 року; наразі гібридна модель є найпоширенішою для тих, чия робота може виконуватись дистанційно.

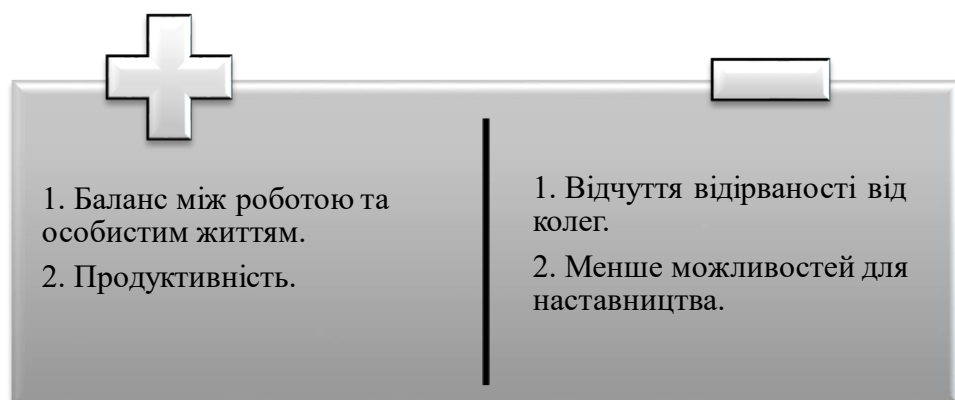


Рис. 2.8. – Переваги та недоліки дистанційної роботи в США

Джерело: сформовано на основі [34, 35].

### Переваги роботи з дому

Баланс між роботою та особистим життям: Серед працівників, які мають дистанційну роботу і стверджують, що принаймні іноді працюють з дому, 73% сказали, що їхня нинішня робота допомогла їм збалансувати роботу та особисте життя. Лише 9% кажуть, що це їм зашкодило, а 17% - що не допомогло і не зашкодило [22].

Продуктивність: 60% стверджують, що їхня нинішня форма зайнятості допомогла їм виконувати роботу і дотримуватися дедлайнів. Лише 7% кажуть, що це зашкодило їхній здатності робити це, а 33% кажуть, що це не допомогло і не зашкодило.

### Недоліки роботи з дому

Відчуття відірваності від колег: 49% тих, хто працює з дому, принаймні іноді кажуть, що їхня поточна форма роботи ускладнила їхнє відчуття зв'язку з колегами; 11% кажуть, що це допомогло їм відчутти зв'язок з колегами. Значна частка (39%) стверджують, що це не допомогло і не зашкодило.

Менше можливостей для наставництва: 34% кажуть, що їхня поточна структура роботи зашкодила їхнім можливостям для наставництва на роботі. Лише 13% кажуть, що це допомогло. Близько 53% кажуть, що це не допомогло і не зашкодило.

Більшість працівників, які принаймні іноді працюють з дому, кажуть, що їхня поточна форма роботи не допомогла і не зашкодила цим аспектам роботи:

Їхні шанси на просування по службі;

Чи отримують вони важливі завдання.

Пандемія відкрила нову еру для відеодзвінків та онлайн-конференцій. У жовтні 2024 року ми запитали працівників з дистанційною роботою, як часто вони використовують такі сервіси, як Zoom або Webex, в рамках своєї роботи. Більше половини (54%) відповіли, що користуються цими сервісами часто, а ще 25% сказали, що використовують їх іноді. Приблизно кожен

п'ятий (21%) каже, що майже ніколи або ніколи не користується цими сервісами [16, 22]. Ці частки майже не змінилися з 2022 року.

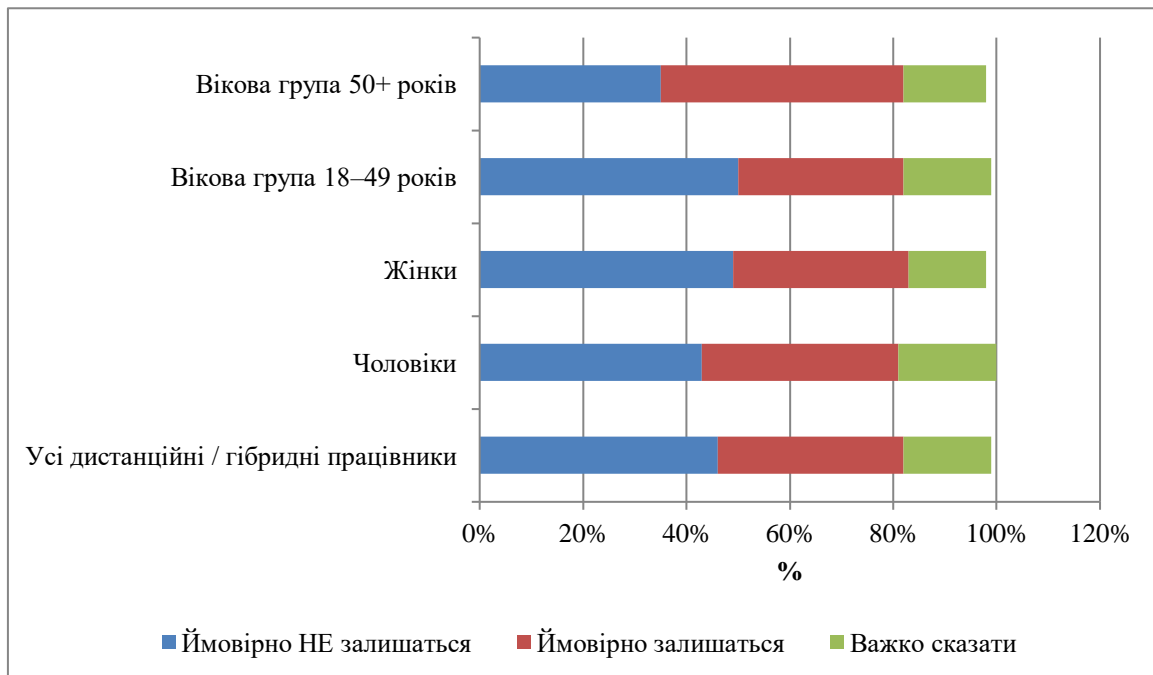


Рис. 2.9. – Результати опитування серед дорослих у США, які хоча б частково працюють дистанційно — % тих, хто сказав би, що вони, ймовірно, залишаться/не залишаться на своїй роботі, якщо роботодавець більше не дозволить працювати з дому

Джерело: сформовано на основі [24].

На графіку (Рис. 2.9) зображено результати опитування серед дорослого населення США, яке хоча б частково працює дистанційно. Опитування стосувалося готовності залишитися чи не залишитися на своїй роботі у разі, якщо роботодавець скасує можливість працювати з дому. Відповіді згруповані за віковими групами та статтю.

Основні висновки:

1. Переважна більшість опитаних (у всіх групах) вказала, що вони «ймовірно НЕ залишаться» на своїй роботі, якщо дистанційна або гібридна форма буде скасована. Ця тенденція чітко виражена в усіх категоріях —

особливо серед жінок та молодшої вікової групи (18–49 років), де синій сегмент (ймовірно НЕ залишаться) перевищує 50%.

2. Чоловіки демонструють дещо більшу лояльність до роботодавця — відносна частка тих, хто ймовірно залишиться (червоний сегмент), є вищою порівняно з жінками.

3. Працівники віком 50+ років менш категоричні — у них більший відсоток невизначеності (зелений сегмент «важко сказати»), що може вказувати на більшу вагу стабільності зайнятості та меншу готовність до кар'єрної мобільності.

4. Узагальнений показник серед усіх дистанційних або гібридних працівників показує, що близько половини працівників не готові працювати в офісі на постійній основі. Це означає, що гнучкий формат став важливою умовою задоволення трудових очікувань.

Результати свідчать про стійкий попит на дистанційні або гібридні моделі роботи. Особливо важливо, що жінки та працівники молодшого віку більш критично налаштовані до скасування віддаленої роботи. У контексті збереження кадрів та підвищення лояльності працівників, роботодавцям варто враховувати ці настрої при формуванні політики зайнятості після пандемічного періоду.

Майже половина працівників, які працюють дистанційно, кажуть, що навряд чи залишаться на своїй роботі, якщо втратять можливість працювати з дому.

Існують великі відмінності залежно від рівня освіти та доходу. Серед тих, хто має роботу з можливістю дистанційної роботи, 86%, які мають ступінь бакалавра або вищу освіту, кажуть, що користуються цими послугами принаймні іноді. Це порівняно з 69% тих, хто має вищу або неповну вищу освіту. Так само 92% працівників з високим рівнем доходу користуються цими послугами регулярно, порівняно з 76% працівників із середнім рівнем доходу та 62% працівників з низьким рівнем доходу.

Більшість працівників, які хоча б іноді користуються цими послугами (74%), кажуть, що вони добре замінюють особистий контакт. Чверть вважають, що вони не є гарною заміною. Пандемія відкрила нову еру для відеодзвінків та онлайн-конференцій. У жовтні 2024 року було проведено опитування працівників з дистанційною роботою, в ході якого ставили питання, як часто вони використовують такі сервіси, як Zoom або Webex, в рамках своєї роботи. Більше половини (54%) відповіли, що користуються цими сервісами часто, а ще 25% сказали, що використовують їх іноді. Приблизно кожен п'ятий (21%) каже, що майже ніколи або ніколи не користується цими сервісами. Ці частки майже не змінилися з 2022 року [16].

Опитування, проведене в жовтні 2024 року, також запитувало працівників, які не є самозайнятими, як би вони ставилися до безпеки на своєму робочому місці, якби сталася інша пандемія, подібна до пандемії COVID-19 [22].

Серед тих, хто не працює з дому постійно, 61% вважають, що їхній роботодавець вжив би належних заходів безпеки на їхньому робочому місці. Приблизно кожен п'ятий (19%) каже, що побоюється, що їхній роботодавець не вживатиме достатньо заходів безпеки, і стільки ж - що буде стурбований, якщо їхній роботодавець вживатиме занадто багато заходів.

Більшість працівників упевнені, що у разі нової пандемії їхній роботодавець правильно впровадить заходи безпеки.

Деякі групи працівників частіше, ніж інші, заявляють, що побоюються, що їхній роботодавець не вживатиме достатніх заходів безпеки:

- Чорношкірі, іспаномовні та азійські працівники;
- Працівники з низьким рівнем доходу;
- Демократи та прихильники демократії.

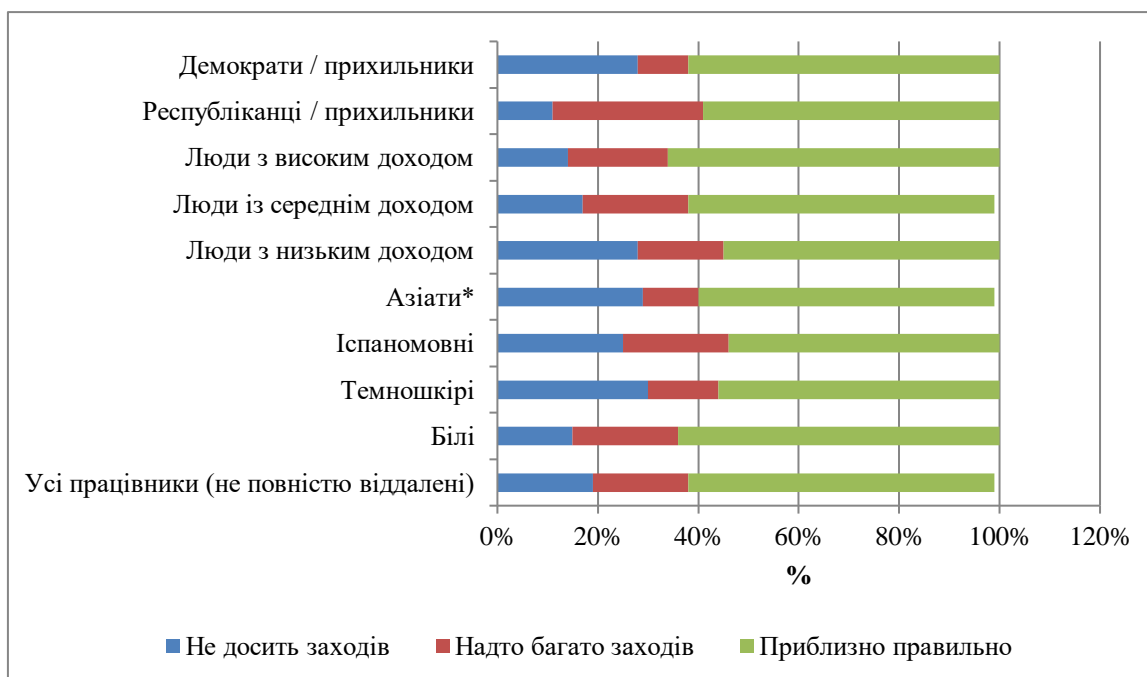


Рис. 2.10. – Результати опитування серед працюючих дорослих у США, які не працюють повністю віддалено, відсоток тих, хто вказав, що у разі повторної пандемії, подібної до COVID-19, їх більше турбувало б, що роботодавець

Джерело: сформовано на основі [24].

На основі представленого графіка (Рис. 2.10), який ілюструє результати опитування серед працюючих дорослих у США, які не працюють повністю віддалено, щодо оцінки дій роботодавця у разі нової пандемії, можна зробити такі аналітичні висновки:

По-перше, найбільша частка опитаних у всіх категоріях вважає, що заходи, які ймовірно будуть вжиті роботодавцем у разі повторної пандемії, будуть "приблизно правильними" (позначено зеленим кольором). Це свідчить про відносно високий рівень довіри працівників до відповідних заходів з боку роботодавців.

По-друге, спостерігається виразна різниця між соціальними та економічними групами у сприйнятті достатності заходів. Наприклад, люди з низьким доходом, темношкірі та іспаномовні респонденти значно частіше вказують, що заходів "не досить" (позначено синім кольором). Це може

вказувати на відчуття недостатнього захисту серед більш уразливих груп населення або на досвід з недостатніми заходами у попередню пандемію.

По-третє, люди з високим доходом та білі працівники найчастіше демонструють високу задоволеність заходами, які, на їхню думку, роботодавець може вжити, і менше схильні вважати їх надмірними чи недостатніми. Це може свідчити про кращі умови праці та кращий доступ до інформації чи засобів захисту.

По-четверте, республіканці/прихильники республіканців частіше, ніж демократи, вважають заходи надмірними (червоний колір), що, ймовірно, відображає політично зумовлені відмінності в ставленні до обмежень, пов'язаних із пандемією.

Загалом, графік демонструє, що сприйняття адекватності заходів значною мірою залежить від політичної орієнтації, рівня доходу та расово-етнічної належності. Ці відмінності мають бути враховані при формуванні політики охорони праці, зокрема у кризових ситуаціях, аби забезпечити справедливе та ефективне реагування для всіх груп працівників.

Отже, пандемія COVID-19 стала потужним каталізатором трансформацій на ринку праці США, пришвидшивши перехід до дистанційної зайнятості та активізувавши процеси цифровізації. Ці зміни не лише вплинули на формат роботи, а й поставили нові виклики перед працівниками та роботодавцями щодо адаптації до гнучких моделей зайнятості. У подальшому розвиток ринку праці США залежатиме від здатності економіки інтегрувати цифрові інновації та забезпечити соціальний захист у нових умовах.

### **2.3. Напрямки адаптації ринку праці США до цифрової трансформації**

Цифрова економіка дедалі глибше проникає в усі сфери нашого життя, трансформуючи традиційні моделі організації праці та управління персоналом. Активне впровадження цифрових технологій, а також перехід до шостого технологічного укладу сприятимуть значному зменшенню потреби в людській праці через автоматизацію. За оцінками аналітиків, у найближчі десять років може зникнути від 9% до 50% існуючих професій через технологічні зміни. До 2036 року потенційно автоматизованими можуть стати від 2% до 50% загального обсягу роботи, що вимірюється в людино-годинах, а до 2066 року цей показник здатен зрости до 46–99%. У зв'язку з цим зростає актуальність аналізу шляхів адаптації ринку праці США до цифрових трансформацій із урахуванням міжнародного досвіду [40].

Цифровізація має значний вплив на ринок праці, змінюючи необхідні навички, умови праці та динаміку зайнятості в США.

Що стосується потреб у навичках, то люди потребують нових цифрових навичок, щоб відповідати потребам роботодавців, а також для того, щоб добре функціонувати в суспільстві в цілому. Ці навички варіюються від базової цифрової грамотності до просунутих технічних навичок. Більше того, саме поєднання загальних навичок, пов'язаних з конкретною роботою, та навичок, пов'язаних з технологіями, які мають відношення до цієї роботи (тобто навички подвійної глибини), робить людей більш придатними для працевлаштування. Це особливо важливо для працівників середньої кваліфікації, оскільки їхні робочі місця дедалі частіше зникатимуть на користь робочих місць для працівників вищої та нижчої кваліфікації.

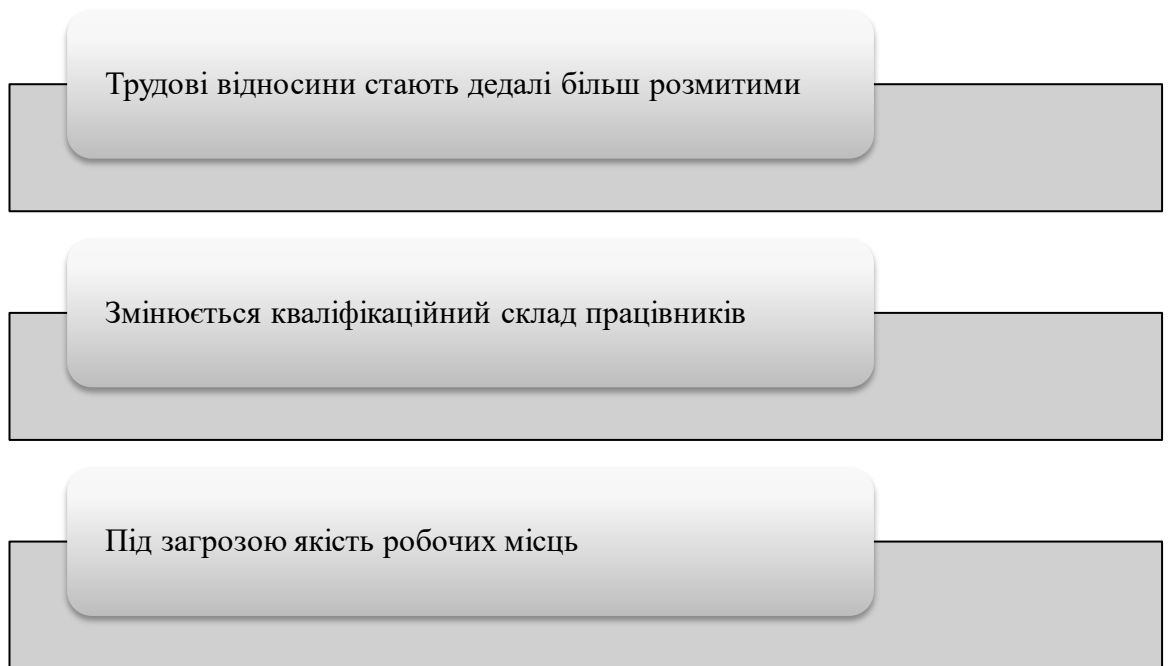


Рис. 2.11. – Виклики діджиталізації перед ринком праці  
Джерело: сформовано на основі [29].

Діджиталізація поставила нові виклики перед світом праці. По-перше, трудові відносини стають дедалі більш розмитими. Це створило значні проблеми для соціального захисту, який базується на формальних трудових відносинах. По-друге, змінюється кваліфікаційний склад працівників. Ринки праці вимагають більш просунутих цифрових навичок, але існує дефіцит працівників, які володіють цифровими навичками, а також значна кількість невідповідностей між навичками. По-третє, під загрозою якість робочих місць. Хоча цифрові працівники широко відзначають гнучкість, вона може передбачати більшу кількість нестабільної та неоплачуваної роботи. Крім того, соціальна та професійна ізоляція і дисбаланс між роботою та особистим життям є зворотним боком цієї нової гнучкості [47].

Хоча цифрова зайнятість може сприяти економічній інтеграції, існують свідчення про явні та приховані форми дискримінації за місцем проживання, етнічною приналежністю, релігією та статтю. Крім того, діджиталізація потенційно створює безпрецедентні можливості для нагляду за роботою

завдяки експоненціальному зростанню використання смартфонів і технологій відстеження.

Здатність уряду, економіки та організацій США розвивати конкурентні переваги залежить від їхньої здатності адаптуватися до змін, що відбуваються внаслідок глобалізації та технологічних проривів.

Більшість секторів зазнають значних змін внаслідок нових методів ведення бізнесу, нових бізнес-моделей та більшої автоматизації, спричиненої останніми досягненнями в галузі цифрових технологій. Хоча ці зміни у виробничих системах змінюють макродинаміку глобальних ринків праці, вони також змінюють обсяг і суть професійних навичок, якими повинні володіти працівники на ринку праці на мікрорівні. Ця нова епоха, яка розпочалася з Четвертою промисловою революцією, вимагає використання інформаційних технологій на всіх рівнях усіма працівниками, навіть тими, хто займається низькокваліфікованою працею [44].

Нові види зайнятості з різноманітними формами та змістом розвиватимуться в міру зміни динаміки розвитку галузей і компаній, що вимагатиме здатності працювати в дедалі складніших операційних та організаційних умовах.

Роль навичок як геополітичного інструменту ще більше посилюється завдяки технологічному прогресу та діджиталізації. Як наслідок, дефіцит навичок на місцевому ринку праці та нездатність залучити необхідний персонал є двома найбільш значними перешкодами для впровадження нових технологій. Як наслідок, США, як країна з сильними освітніми та трудовими системами може отримати найбільшу вигоду від цифрового переходу, мінімізуючи його негативні наслідки [9].

У сучасному взаємопов'язаному світі досягнення інклюзивної та справедливої цифрової трансформації, яка сприяє створенню гідних робочих місць, залежить від надійних і всеосяжних політичних рамок, які визначають чіткі цілі зайнятості.

Виходячи з вищезазначених особливостей цифрової трансформації можна виділити наступні напрямки адаптації ринку праці США.

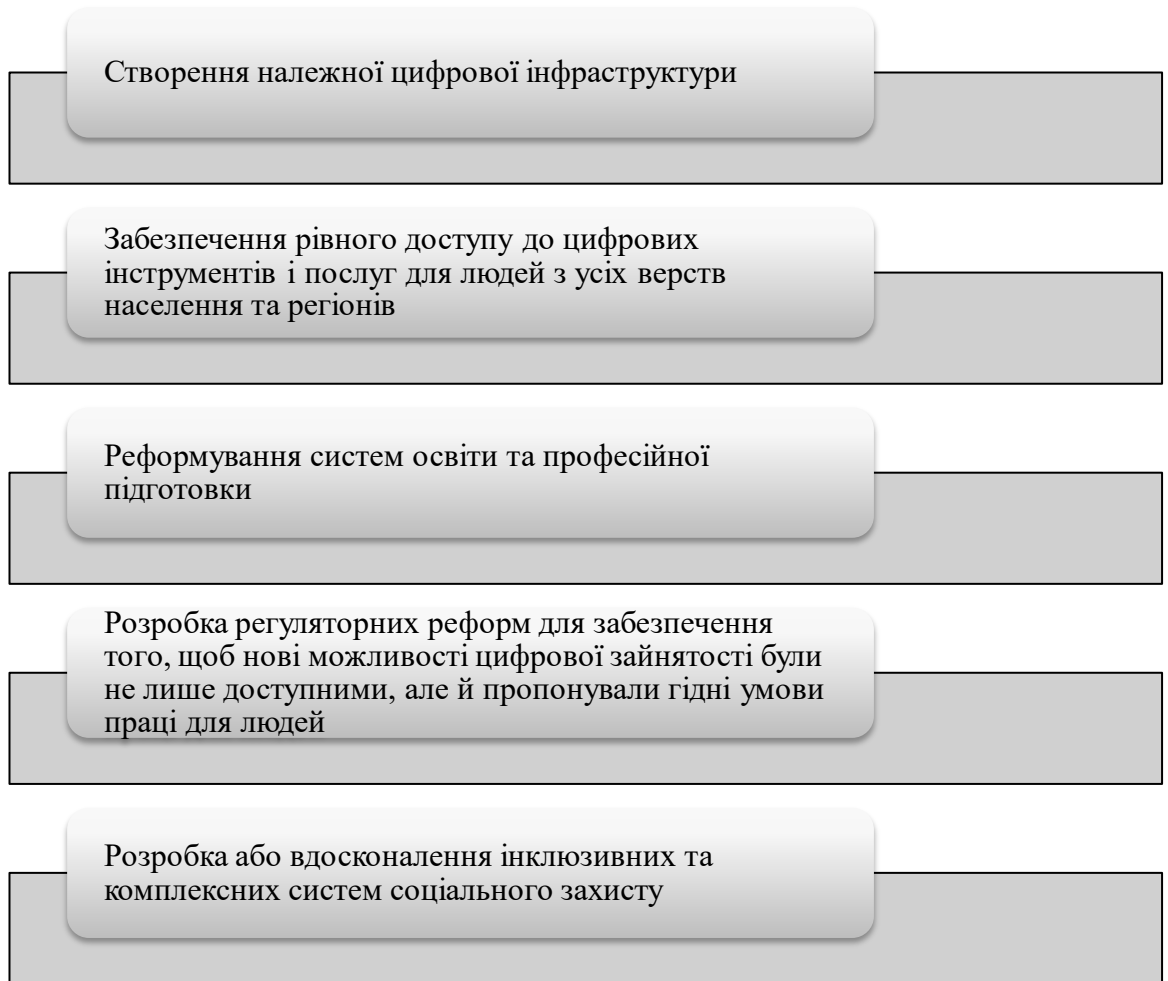


Рис. 2.12. – Напрямки адаптації ринку праці США до цифрової трансформації

Джерело: сформовано на основі [20, 38].

Розглянемо більш детально кожен з вищезазначених напрямків.

Центральне місце в процесі трансформації ринку праці в умовах цифровізації займає створення належної цифрової інфраструктури як ключової передумови для забезпечення рівного доступу до нових економічних можливостей. У сучасному світі цифрові технології стають не лише інструментами підвищення ефективності, а й основою функціонування економіки, освіти, охорони здоров'я, управління та сфери праці загалом. Відтак формування інклюзивної та доступної цифрової екосистеми є

стратегічним завданням для будь-якої держави, що прагне забезпечити справедливий перехід до цифрової епохи.

Необхідність розбудови цифрової інфраструктури пов'язана не тільки з технічним забезпеченням — розвитком мережі широкосмугового доступу до Інтернету, мобільного зв'язку п'ятого покоління (5G), хмарних сервісів і центрів обробки даних — а й з організаційною та інституційною готовністю до інтеграції цифрових рішень у повсякденну соціально-економічну практику. Йдеться, зокрема, про створення безпечного та стабільного середовища для функціонування цифрових платформ зайнятості, електронних навчальних ресурсів, порталів державних послуг і сервісів з дистанційного працевлаштування.

Особливу увагу в цьому контексті слід приділяти подоланню цифрової нерівності. Незважаючи на загальний прогрес у впровадженні цифрових технологій, значна частина населення — зокрема мешканці сільських і малозабезпечених регіонів, люди похилого віку, особи з обмеженими можливостями — залишається поза межами цифрового простору. Це створює ризики поглиблення соціальної та економічної нерівності, оскільки саме доступ до цифрових послуг визначає сьогодні шанси людини на якісну освіту, гідну працю, участь у суспільному житті та користування базовими державними сервісами.

Крім того, рівний доступ до цифрових інструментів означає також розвиток цифрової грамотності та навичок користування сучасними технологіями серед усіх груп населення. Інфраструктура без здатності користувачів ефективно нею оперувати втрачає свою соціальну цінність. Тому державна політика у цій сфері має поєднувати технічну модернізацію з освітніми програмами, інформаційною підтримкою, цифровим наставництвом та інтеграцією цифрової компетентності в систему загальної та професійної освіти.

Тобто, формування потужної цифрової інфраструктури є не лише технологічним, але і соціально-політичним завданням, від успішного

вирішення якого залежить інклюзивність цифрового переходу. Забезпечення рівного доступу до цифрових інструментів для всіх категорій населення є умовою справедливого ринку праці майбутнього, у якому кожен матиме шанс на самореалізацію, економічну безпеку та соціальну інтеграцію незалежно від місця проживання, статі, віку чи соціального статусу.

Не менш важливою умовою успішної адаптації ринку праці до викликів цифрової епохи є наявність у працівників комплексу не лише технічних, але й м'яких (soft) навичок, які є вирішальними для ефективного функціонування в умовах швидкозмінного цифрового середовища. До технічних навичок належать володіння цифровими інструментами, програмним забезпеченням, базові знання з аналізу даних, кібербезпеки, а також розуміння принципів роботи з інформаційними системами та цифровими платформами. Водночас м'які навички — такі як критичне мислення, комунікаційна компетентність, емоційний інтелект, здатність до самоорганізації, креативність та вміння працювати в команді — дедалі більше визнаються не менш цінними для сталого професійного розвитку в новій економіці.

Саме поєднання цих двох блоків навичок — *hard skills* і *soft skills* — формує профіль сучасного працівника, здатного не лише адаптуватися до нових вимог, а й брати активну участь у трансформації організацій, ринків і технологій. Цей комплекс вмінь стає обов'язковим у контексті зростаючої автоматизації та використання штучного інтелекту, адже ті професії, які можна легко алгоритмізувати, поступово витісняються. Натомість людські якості, що забезпечують гнучкість, інноваційність і комунікативну взаємодію, виходять на перший план.

Досягти такого рівня підготовки кадрів можливо лише за умови глибокого реформування системи освіти та професійної підготовки. Освітня система повинна не просто передавати знання, а формувати здатність до критичного осмислення інформації, міждисциплінарного аналізу, адаптації до нових ситуацій. Це передбачає зміну підходів до навчання — від статичної моделі «навчання на все життя» до динамічної моделі «навчання

впродовж усього життя» (lifelong learning), яка дозволяє людині безперервно оновлювати свої компетенції відповідно до змін на ринку праці.

Одним із ключових напрямів такої трансформації є створення широкої системи програм перекваліфікації та підвищення кваліфікації, зорієнтованої на сучасні потреби роботодавців. Успішні приклади таких програм можна знайти в країнах із високим рівнем цифрової зрілості, де держава, бізнес і освітні установи реалізують спільні проєкти, що дозволяють людям опановувати нові професії у сферах ІТ, цифрового маркетингу, логістики, аналітики даних тощо. Особливе значення мають програми для осіб, що втратили роботу через автоматизацію, а також для груп ризику — людей передпенсійного віку, молоді без досвіду, жінок, які повертаються на ринок праці після перерви, та переселенців.

Крім формальної освіти, важливу роль відіграє розвиток неформального та інформального навчання. Онлайн-курси, відкриті платформи (МООС), мікрокваліфікації, внутрішньокорпоративне навчання — усе це має стати невід’ємною частиною екосистеми підготовки кадрів нового покоління. Держава повинна створити сприятливе нормативне середовище, у якому сертифікація нових знань буде визнаною, а навчання — доступним незалежно від регіону, віку чи фінансових можливостей.

Таким чином, формування навичок, необхідних для процвітання в цифровій економіці, є не лише освітнім чи ринковим завданням, а й питанням соціальної справедливості та економічної безпеки. Працівники мають бути впевнені, що в умовах технологічних змін вони не будуть витіснені з ринку праці, а зможуть трансформувати власні кар’єрні траєкторії відповідно до нових викликів. Забезпечення такої впевненості — ключова функція державної політики, спрямованої на підтримку сталого, інклюзивного та конкурентного ринку праці майбутнього.

Регуляторні реформи є невід’ємною складовою процесу адаптації ринку праці до умов цифрової трансформації. Вони необхідні не лише для сприяння поширенню нових форматів праці, а й для забезпечення того, щоб

цифрова зайнятість не стала синонімом нестабільності, незахищеності чи експлуатації. Завдання держави полягає у тому, щоб створити нормативне середовище, яке забезпечуватиме баланс між гнучкістю зайнятості, потребами бізнесу та дотриманням соціальних стандартів і трудових прав працівників.

У сучасному світі дедалі більше праці виконується поза межами традиційних форм зайнятості — через цифрові платформи, фриланс, тимчасові контракти та самозайнятість. Хоча такі формати відкривають нові можливості для швидкого працевлаштування, міжнародної співпраці та гнучкого графіку, вони також нерідко супроводжуються відсутністю базових гарантій: медичного страхування, оплачуваної відпустки, соціального страхування, права на об'єднання у профспілки тощо. У цьому контексті регуляторна політика повинна забезпечити інклюзію таких працівників у систему соціального захисту, зберігаючи при цьому динамічність та інноваційність цифрового ринку.

Окрема увага має бути приділена формуванню справедливих умов праці на цифрових платформах. Уряди повинні розробити законодавчі механізми, які б забезпечували мінімальні стандарти заробітної плати, обмеження тривалості робочого часу, прозорість алгоритмів, які визначають розподіл завдань і оцінку продуктивності. Це особливо актуально в контексті зростання гіг-економіки, де цифрові платформи можуть фактично виступати роботодавцями, однак юридично уникають відповідальності перед працівниками. Регуляторна інновація тут означає не заборони чи обмеження, а модернізацію трудового права відповідно до нової цифрової реальності.

У центрі таких реформ має стояти людина — з її правами, потребами та прагненнями. Саме тому особливу увагу необхідно приділяти захисту вразливих груп населення, які стикаються з додатковими бар'єрами на шляху до участі в цифровій економіці. До таких груп належать, насамперед, молодь, жінки, працівники неформального сектору, люди з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи та біженці. Вони часто не мають доступу до цифрових

технологій, необхідних навичок або ресурсів для навчання, а також можуть бути виключені з ринку праці через дискримінаційні практики, мовні бар'єри, або нестачу підтримки з боку соціальних інституцій.

Для молоді важливо створити механізми раннього входу на ринок праці через цифрові стажування, менторські програми, доступ до онлайн-освіти та грантів для стартапів. Жінки, особливо ті, що виховують дітей або живуть у сільській місцевості, потребують підтримки у вигляді гнучкого графіку, можливостей для дистанційної праці, а також програм перекваліфікації у сфері STEM. Для біженців і внутрішньо переміщених осіб слід передбачити спеціальні освітні та адаптаційні програми, а також спрощений доступ до онлайн-платформ працевлаштування без дискримінації за громадянством або статусом.

Не менш важливою є необхідність визнання нових форматів праці на законодавчому рівні. Якщо особа виконує роботу через цифрову платформу на постійній основі, вона повинна мати право на захист, що дорівнює тому, який мають традиційні наймані працівники. Крім того, необхідно створити гнучкі форми оподаткування та спрощеної звітності для фрилансерів, самозайнятих та мікропідприємців, що працюють у цифровому середовищі.

У цілому, регуляторна модернізація ринку праці має відбуватися в тісному діалозі між державою, бізнесом і громадянським суспільством. Такий підхід дозволить не лише усунути прогалини в законодавстві, а й запобігти соціальній фрагментації, яка може виникнути внаслідок нерівномірного доступу до цифрової економіки. Успішна реалізація таких реформ сприятиме формуванню соціально відповідального цифрового ринку праці, який є інклюзивним, справедливим та адаптивним до змін. Це стане основою не лише для економічного зростання, а й для стійкої демократії та соціальної згуртованості [61].

Необхідно розробити або вдосконалити інклюзивні та комплексні системи соціального захисту, щоб підтримати працівників у період цифрового переходу, гарантуючи, що ніхто не залишиться осторонь.

Інноваційні підходи є ключовими для охоплення працівників нетрадиційних форм зайнятості.

Важливо, що побудова інклюзивної цифрової економіки вимагає підходу, заснованого на широкій участі, підкріпленого ефективним тристороннім соціальним діалогом, який залучає ключових представників як працівників, так і роботодавців, у тому числі тих, хто працює в цифровій економіці. Не менш важливою є глобальна, міжрегіональна та внутрішньорегіональна співпраця для забезпечення інклюзивного цифрового переходу та скорочення існуючого цифрового розриву між країнами.

## **Висновки до розділу 2**

У другому розділі було проведено ґрунтовний аналіз сучасного стану зайнятості та безробіття у Сполучених Штатах Америки. Дослідження підтвердило, що ринок праці США, попри значну гнучкість, стикається з рядом викликів, пов'язаних із глобальними економічними трансформаціями, структурними змінами в економіці, цифровізацією, а також демографічними зрушеннями. Проведене дослідження охоплює динаміку ключових показників, включаючи рівень безробіття, участь у робочій силі, галузеву структуру зайнятості та зміну форм зайнятості у постпандемічний період.

Аналіз даних Бюро трудової статистики США (BLS) засвідчив поступове зниження рівня безробіття після пікового зростання у 2020 році, спричиненого пандемією COVID-19. Проте повернення до докризових показників відбувається нерівномірно: окремі групи населення — зокрема молодь, етнічні меншини, працівники з низькою кваліфікацією — досі мають підвищений ризик тривалого безробіття. Водночас, зростає частка працівників, зайнятих у нестандартних формах праці, таких як фриланс, контрактна або платформна зайнятість, що суттєво впливає на стабільність доходів та соціальну захищеність населення.

Окрему увагу в дослідженні було приділено оцінці структури зайнятості за галузями. Виявлено, що найбільш динамічне зростання демонструють сектори, пов'язані з інформаційними технологіями, охороною здоров'я, логістикою, електронною комерцією, а також сферою професійних послуг. Натомість зменшення чисельності працівників фіксується в традиційних галузях обробної промисловості та вугледобувній галузі, що пов'язано як з автоматизацією, так і з глобальним переходом до «зеленої» економіки.

Також було виявлено, що регіональні відмінності в США мають значний вплив на показники зайнятості: найбільш динамічні штати з високим технологічним розвитком, як-от Каліфорнія, Вашингтон, Техас і Массачусетс, демонструють нижчі рівні безробіття та вищі темпи створення нових робочих місць, ніж штати з домінуванням традиційних галузей промисловості.

Важливою частиною аналізу стала оцінка політики США в сфері зайнятості. Уряд вживає заходів для пом'якшення негативних наслідків безробіття через програми підтримки працевлаштування, виплати по безробіттю, програми професійної перепідготовки, дотації на створення робочих місць у малому бізнесі. Зокрема, ініціативи, пов'язані з Інфраструктурним планом та пакетом економічної підтримки (American Rescue Plan), мали позитивний вплив на активізацію ринку праці.

Однією з новітніх тенденцій, виявлених у процесі дослідження, є поява явища так званої «великої відставки» (The Great Resignation) — зростання кількості добровільних звільнень працівників, які шукають кращих умов, балансу між роботою та життям або можливостей для самореалізації. Цей феномен свідчить про зміну ціннісних орієнтацій у трудових відносинах і вимагає нового підходу до мотивації персоналу, організації робочого процесу та забезпечення умов гнучкої зайнятості.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що ринок праці США демонструє здатність до адаптації та структурного оновлення, однак потребує

подальшого посилення інституційної підтримки, впровадження інноваційних моделей зайнятості та активної державної участі у формуванні інклюзивного ринку праці.

## ВИСНОВКИ

У процесі дослідження трансформаційних змін на ринку праці Сполучених Штатів Америки було виявлено цілу низку глибоких тенденцій, що свідчать про суттєву перебудову не лише економічної структури країни, але й самої природи зайнятості, зміни соціально-економічних пріоритетів, механізмів взаємодії між працівником і роботодавцем, а також ролі держави у регулюванні ринку праці. Сформульовані загальні висновки є результатом всебічного аналізу статистичних показників, динаміки змін у структурі зайнятості та безробіття, а також впливу глобальних викликів — як короткострокових, так і системних — на формування нової моделі функціонування ринку праці в США.

По-перше, ринок праці США виявив високу стійкість і здатність до адаптації в умовах глибоких кризових потрясінь. Зокрема, пандемія COVID-19 призвела до рекордного зростання рівня безробіття в короткі строки, однак за рахунок масштабної державної підтримки, швидкого реагування бізнесу, а також зростання ролі цифрових технологій, країна зуміла оперативно розпочати процес відновлення. Ця адаптація супроводжувалась зміною форм зайнятості: поширенням дистанційної роботи, розвитком гіг-економіки, посиленням попиту на гнучкі трудові контракти та зростанням частки тимчасової зайнятості. Така структурна трансформація відкрила нові можливості для певних категорій працівників, проте водночас створила виклики для забезпечення соціального захисту та стабільності доходів.

По-друге, хоча загальний рівень безробіття стабілізувався на рівні, близькому до докризових показників, спостерігається нерівномірність відновлення серед різних груп населення. Найбільш уразливими залишаються молодь, жінки, представники расових і етнічних меншин, а також працівники з низьким рівнем кваліфікації. Їхнє працевлаштування стикається з перешкодами, пов'язаними з дискримінацією, обмеженим доступом до сучасної освіти, регіональними бар'єрами та недостатньо

розвиненою підтримкою перекваліфікації. Таким чином, забезпечення рівного доступу до ринку праці для всіх груп населення залишається однією з центральних цілей державної політики.

По-третє, галузева структура зайнятості зазнає поступових, але глибоких змін. Зростає питома вага секторів, що пов'язані з інноваційною економікою — ІТ, цифровими послугами, логістикою, охороною здоров'я та освітою. Натомість традиційні галузі, зокрема промисловість і виробництво, демонструють зниження зайнятості через автоматизацію, аутсорсинг і скорочення попиту на низькокваліфіковану працю. Це посилює необхідність створення адаптивної освітньої системи, яка відповідатиме на виклики ринку та орієнтуватиметься на розвиток гнучких, міждисциплінарних та цифрових навичок протягом усього життя (lifelong learning).

По-четверте, уряд США реалізує низку стратегічних ініціатив, спрямованих на підтримку зайнятості та вдосконалення інституційної інфраструктури ринку праці. Програми фінансової підтримки бізнесу, податкові пільги, інвестиції в інфраструктуру, реформування системи соціального захисту свідчать про прагнення держави сформувати стабільне середовище для зайнятості. Водночас існує нагальна потреба в оновленні нормативної бази, адаптації соціального забезпечення до нових форматів праці, легалізації неформального сектору та залученні приватного сектору до формування політики зайнятості.

По-п'яте, перспективи ринку праці США визначатимуться цілою низкою довгострокових глобальних викликів. Автоматизація та роботизація можуть витіснити мільйони працівників, що посилить нерівність доходів і викличе потребу в нових формах соціального контракту. Демографічне старіння, екологічні обмеження, вимоги до «зеленої» економіки, зміна підходів до праці з боку молодого покоління — усе це вимагатиме від держави, бізнесу та суспільства колективної відповіді на запити майбутнього.

Отже, трансформація ринку праці в США є не лише відповіддю на виклики сьогодення, а й процесом формування нового соціально-

економічного устрою. Для забезпечення його стійкості та інклюзивності необхідне комплексне реформування інституцій, модернізація освіти, підтримка інновацій, розвиток цифрової інфраструктури та побудова справедливої системи розподілу можливостей. Серед стратегічних пріоритетів — забезпечення гідної праці, стимулювання підприємництва, укріплення соціального партнерства та розвиток людського капіталу як основного ресурсу конкурентоспроможності.

Сучасний ринок праці США є моделлю, яка поєднує гнучкість із соціальною орієнтованістю. Його майбутній розвиток залежатиме від здатності інституцій ефективно співпрацювати, швидко реагувати на зміни та впроваджувати рішення, що відповідатимуть викликам епохи цифрової економіки, глобальних трансформацій і зростаючої соціальної відповідальності. Успішне подолання цих викликів стане визначальним чинником для забезпечення високої якості життя громадян та збереження провідних позицій США у світовій економіці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Alfes K., Avgoustaki, A., Beauregard T.A., Cañibano A. & Muratbekova-Touron, M. New ways of working and the implications for employees: A systematic framework and suggestions for future research. *International Journal of Human Resource Management*, 33(22), 2022. P. 4361–85.
2. Berger D., Herkenhoff K., & Mongey S. Labor Market Power. *American Economic Review*, 112(4), 2022. P. 1147–1193.
3. Bell D. *Social Forecasting and Science Fiction. Extrapolation*, 64(1), 2023. P. 1–15.
4. Bell D. *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books, 2023. 616 p.
5. Boxall P.. The development of strategic HRM: Reflections on a 30-year journey. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 28(1), 2018. P. 21–30.
6. Brewster C. & Holland, P. Work ‘or’ Employment in the 21st century? In Wilkinson, A. and Barry, M. *The Research Agenda for the Future of Work*, 2020. P. 19–32.
7. Brookings Institution. *The Future of Work in America: People and Places, Today and Tomorrow*. Washington, D.C.: Brookings, 2023. URL: <https://www.brookings.edu/research/the-future-of-work-in-america/> (дата звернення: 20.04.2025).
8. Castells M. *The Rise of the Network Society*. Oxford: Wiley-Blackwell, 2023. 656 p.
9. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar. Grint, P. Wicked problems in an age of uncertainty. *Human Relations*, 75(8), 2020. P. 1518–1532.
10. ETHRWorldSEA. US unemployment rate drops to 4.0% in January 2025, BLS finds. *Economic Times*, 2025. URL: <https://hrsea.economicstimes.indiatimes.com/news/industry/us-unemployment-rate->

[drops-to-4-0-in-january-2025-bls-finds/118118478ETHRWorld.com](https://www.bls.gov/news.release/drops-to-4-0-in-january-2025-bls-finds/118118478ETHRWorld.com) (дата звернення: 17.05.2025).

11. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). Skills Forecast: Trends and Challenges to 2030. Thessaloniki: Cedefop, 2023. 100 p.

12. European Commission. Employment and Social Developments in Europe 2024. Brussels: European Commission, 2024. 200 p.

13. Eurostat. Labour Market Statistics – 2023 Edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. 150 p.

14. Eurostat. Labour market statistics – 2023 edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/overview> (дата звернення: 13.04.2025).

15. Federal Reserve Board. Report on the Economic Well-Being of U.S. Households in 2023 – May 2024. Washington, D.C.: Board of Governors of the Federal Reserve System, 2024. URL: <https://www.federalreserve.gov/publications/2024-economic-well-being-of-us-households-in-2023-employment.htm> (дата звернення: 05.05.2025).

16. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2023. Geneva: ILO, 2023. 180 p.

17. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2024. Geneva: ILO, 2024. URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2024/lang--en/index.htm> (дата звернення: 15.03.2025).

18. Kalleberg A. L. Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies. Cambridge: Polity Press, 2024. 240 p.

19. Kalleberg A. L. *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*. *American Sociological Review*, 74(1), 2009. P. 1–22.

20. Malone T. W. *The Future of Work: How the New Order of Business Will Shape Your Organization, Your Management Style, and Your Life*. Boston: Harvard Business School Press, 2023. 288 p.
21. Maurer, R. 2024 End-of-Year Job Growth Is Solid. SHRM, 2025. URL: <https://www.shrm.org/topics-tools/news/talent-acquisition/bls-hr-jobs-unemployment-jan-2025shrm.org> (дата звернення: 13.04.2025).
22. McKinsey Global Institute. *The Future of Work after COVID-19*. New York: McKinsey & Company, 2023. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19> (дата звернення: 15.03.2025).
23. OECD. *Employment Outlook 2024*. Paris: OECD Publishing, 2024. URL: <https://www.oecd.org/employment-outlook/> (дата звернення: 12.04.2025).
24. Pew Research Center *How COVID-19 changed U.S. workplaces*. URL: <https://www.pewresearch.org/2025/02/12/how-covid-19-changed-u-s-workplaces/> (дата звернення: 05.05.2025).
25. Pew Research Center. *The State of American Jobs*. Washington, D.C.: Pew Research Center, 2023. URL: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/10/06/the-state-of-american> (дата звернення: 10.04.2025).
26. Pink D. H. *The Adventures of Johnny Bunko: The Last Career Guide You'll Ever Need*. New York: Riverhead Books, 2023. 160 p.
27. Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic, 2024. 240 p.
28. Toffler A. *Future Shock*. New York: Bantam Books, 2023. 576 p.
29. Toffler, A. (2023). *Navigating the Top 9 Future of Work Disruptors*. Toffler Associates.
30. U.S. Bureau of Labor Statistics. *Current Employment Statistics Highlights –December 2024*. Washington, D.C., 2025. 14 p.
31. U.S. Bureau of Labor Statistics. *Employment Projections: 2023–2033 Summary*. Washington, D.C., 2024. 12 p.

32. U.S. Bureau of Labor Statistics. Job Openings and Labor Turnover – February 2025. Washington, D.C., 2025. 10 p.
33. U.S. Bureau of Labor Statistics. The Employment Situation – March 2025. Washington, D.C., 2025. 16 p.
34. U.S. Department of Labor. New BLS employment projections: 3 charts. Washington, D.C.: U.S. Department of Labor, 2024. URL: <https://blog.dol.gov/2024/09/06/new-bls-employment-projections-3-charts> (дата звернення: 15.04.2025).
35. World Bank. World Development Report 2024: Jobs for Resilience. Washington, D.C.: World Bank, 2024. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2024> (дата звернення: 18.03.2025).
36. Бандур С. І. Розвиток соціально-трудо­вих відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 1. С. 8-13.
37. Близнюк В. В. Ринок праці України: сучасні тенденції та перспективи розвитку. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2024. 280 с.
38. Близнюк В. В.. Сучасні тенденції розвитку соціально-трудо­вих відносин в Україні. *Економіка та держава*. 2020. № 6. С. 45–49.
39. Бюро економічного аналізу США. Національні економічні рахунки: валовий внутрішній продукт. URL: <https://www.bea.gov/data/gdp/gross-domestic-product> (дата звернення: 05.05.2025).
40. Бюро перепису населення США. Дані про ринок праці з поточного обстеження населення. URL: <https://www.census.gov/data.html> – (дата звернення: 05.05.2025).
41. Бюро статистики праці США. Job Openings and Labor Turnover Survey News Release – January 2025. Washington, D.C.: U.S. Bureau of Labor Statistics, 2025. URL:

[https://www.bls.gov/news.release/archives/jolts\\_03112025.htm](https://www.bls.gov/news.release/archives/jolts_03112025.htm) (дата звернення: 12.03.2025).

42. Бюро статистики праці США. Occupational Requirements in the United States – 2024. Washington, D.C.: U.S. Bureau of Labor Statistics, 2024. URL: [https://www.bls.gov/news.release/archives/ors\\_11192024.htm](https://www.bls.gov/news.release/archives/ors_11192024.htm) (дата звернення: 18.04.2025).

43. Бюро статистики праці США. Прогнози зайнятості, видання 2023 року. URL: <https://www.bls.gov/emp> (дата звернення: 05.05.2025).

44. Грішнова О. А. (2009). *Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник* (4-те вид., оновл.). Київ: Знання.

45. Грішнова О. А. Трансформація ринку праці в умовах цифровізації економіки України. *Економіка України*. 2023. № 7. С. 45–58.

46. Колот А. М. (2009). *Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник*. Київ: КНЕУ.

47. Колот А. М. Гібридні форми зайнятості: виклики та перспективи для України. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2024. № 2. С. 12–25.

48. Липов В., Чернуха Т. Вплив культури на організацію систем вищої освіти в умовах глобалізації. *Vzdelávanie a spoločnosť IV. Medzinárodný nekonferenčný zborník*. Presov, 2019. С. 205–215.

49. Лібанова Е. М. Ринок праці України: сучасні тенденції та виклики. *Демографія та соціальна економіка*. 2023. № 1. С. 5–19.

50. Лібанова Е. М. Соціально-трудові відносини в умовах трансформації ринку праці. *Демографія та соціальна економіка*. 2019, 2(36). С. 5–15.

51. Лісогор Л. С. Зайнятість населення в умовах цифрової економіки: виклики та можливості. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2023. 200 с.

52. Лісогор Л. С. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифровізації економіки. *Економіка України*. 2021. № 9. С. 50–62.

53. Міністерство економіки України. Аналітичний звіт про стан ринку праці України у 2023 році. Київ: Мінекономіки, 2024. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=12345678-1234-1234-1234-123456789012> (дата звернення: 05.05.2025).
54. Міністерство праці США. Ініціатива «Майбутнє праці»: аналітичні звіти. URL: <https://www.dol.gov/agencies/oasam/centers-offices/ope/future-of-work> (дата звернення: 05.05.2025).
55. Національний банк України. Трудова міграція та її вплив на ринок праці України. Київ: НБУ, 2024. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/trudova-migratsiya-ta-yiyi-vpliv-na-rinok-pratsi-ukrayini> (дата звернення: 10.04.2025).
56. Новікова О. Ф. (2020). *Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання*. Київ: КНЕУ.
57. Новікова О. Ф. Інноваційні підходи до регулювання зайнятості в Україні. *Економіка і прогнозування*. 2024. № 3. С. 30–42.
58. Петрова І. Л. (2009). *Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник*. Київ: КНЕУ.
59. Петрова І. Л. Зайнятість в умовах цифрової трансформації: український контекст. *Економіка та держава*. 2023. № 10. С. 60–64.
60. Федеральний резервний банк Сент-Луїса. Економічні дані FRED: зайнятість і ринок праці. URL: <https://fred.stlouisfed.org/categories/11> (дата звернення: 05.05.2025).
61. Цимбалюк С. О. Соціально-трудові відносини в умовах глобалізації: виклики та перспективи. *Труд та право*. 2018. № 5. С. 12–17.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

Таблиця А.1 - Визначення поняття «зайнятість»

№	Автор / Організація	Визначення терміну "зайнятість"	Країна / Рівень
1	Закон України «Про зайнятість населення»	Діяльність осіб, пов'язана з наданням оплачуваних послуг, виробництвом продукції або виконанням функцій на підставі договору	Україна
2	О. А. Грішнова	Форма участі населення в економічній діяльності, яка забезпечує матеріальне і соціальне відтворення робочої сили	Україна
3	А. М. Колот	Соціально-економічна категорія, що відображає процес включення населення в суспільно-корисну працю	Україна
4	Е. М. Лібанова	Різновид економічної активності, пов'язаної з отриманням доходу та соціальних гарантій	Україна
5	І. Л. Петрова	Структурний елемент ринку праці, який визначає міру залученості населення до економічної діяльності	Україна
6	U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS)	Люди в робочому віці, які виконують оплачувану роботу або тимчасово відсутні, але зберігають зв'язок з роботою	США
7	U.S. Census Bureau	Будь-яка діяльність, за яку особа отримує або може отримати дохід	США
8	D. Bell	Суспільний механізм залучення особистості до праці через соціальні та економічні інститути	США
9	D. Pink	Засіб самореалізації індивіда у постіндустріальному суспільстві через виконання соціально значущої праці	США
10	Eurostat	Люди віком 15–74 років, які протягом обстежуваного тижня працювали хоча б 1 годину з оплатою чи в бізнесі родини	ЄС
11	OECD	Зайнятість — це кількість людей, які працюють за наймом або самостійно	Міжнародна організація
12	ILO	Ситуація, коли особа виконує роботу, за яку отримує дохід і яка відповідає трудовому законодавству країни	Міжнародна організація
13	G. Standing	Участь у ринку праці за умов нестабільності, невизначеності та гнучких форм трудової діяльності	Велика Британія
14	M. Castells	Інституціоналізований спосіб інтеграції індивідів у мережеву економіку	Іспанія / США
15	E. Toffler	Адаптивний формат праці, що змінюється під впливом технологій, культури та глобалізації	США
16	A. L. Kalleberg	Множинні форми праці, які існують поза	США

		традиційною повною зайнятістю, зокрема тимчасова, неповна, контрактна	
17	World Bank	Зайнятість — ключовий фактор людського розвитку, що охоплює не лише роботу, а й соціальний добробут	Міжнародна організація
18	Eurofound	Робота, що забезпечує дохід, соціальні гарантії, особисту автономію та розвиток компетенцій	ЄС
19	McKinsey Global Institute	Участь у економічно активній діяльності, незалежно від форми зайнятості	США
20	Л. С. Лісогор	Сукупність трудових відносин, в яких особа бере участь у процесі виробництва товарів або послуг з метою отримання доходу	Україна

Джерела: сформовано на основі [4,13, 14, 26, 28,29, 44-47]