

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна  
Факультет міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу  
Кафедра міжнародних економічних відносин імені Артура Голікова


## **Кваліфікаційна робота бакалавра**

на тему: **«ГЛОБАЛЬНИЙ РИНОК ПРАЦІ: ОСОБЛИВОСТІ ТА  
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ»**

Виконала:  
студентка 4 курсу групи УО-41  
спеціальності 292  
Міжнародні економічні відносини  
освітньої програми «Міжнародні  
економічні відносини»  
першого (бакалаврського) рівня вищої  
освіти



Солов'яненко Я. О.

Керівник  ст. викл. Касьян С. А.

Рецензент:

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Факультет міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу  
Кафедра міжнародних економічних відносин імені Артура Голікова  
Рівень вищої освіти перший (бакалаврський)  
Спеціальність 292 Міжнародні економічні відносини  
Освітня програма «Міжнародні економічні відносини»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
**В.о. завідувача кафедри**  
**міжнародних**  
**економічних відносин**  
**імені Артура Голікова**  
**Марченко І. С.**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 року

**З А В Д А Н Н Я**  
**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**  
**Солов'яненко Ярославі Олегівні**

1. Тема роботи «Глобальний ринок праці: особливості та тенденції розвитку»  
керівник роботи старший викладач Касьян Світлана Анатоліївна,  
затверджені наказом по університету від 24.01.2024 року № 4002-5/162
2. Строк подання студентом роботи 26.05.2024
3. Перелік питань, які потрібно розробити:
  - дослідити сутність глобального ринку праці як складової економічної системи;
  - узагальнити теорії ринку праці та визначити особливості національних моделей ринку праці;
  - проаналізувати сучасний стан глобального ринку праці;
  - виявити тенденції та пріоритетні напрями розвитку глобального ринку праці;
  - визначити вектори розвитку українського ринку праці, враховуючи світовий досвід.

## 4. План роботи

| № з/п | Назви етапів роботи   |
|-------|---|
| 1.    | Розділ 1. Теоретичні основи дослідження глобального ринку праці       |
| 2.    | Розділ 2. Особливості та перспективи розвитку глобального ринку праці |
|       |   |
|       |   |
|       |   |
|       |   |
|       |   |

5. Дата видачі завдання 01.12.2023

Студент



Солов'яненко Я. О.

Керівник роботи



Касьян С. А.

## ЗМІСТ

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Вступ .....</b>  | 5         |
| <b>Розділ 1. Теоретичні основи дослідження глобального ринку праці .....</b>          | 8         |
| 1.1. Сутність глобального ринку праці як складової світової економічної системи ..... | 8         |
| 1.2. Теорії ринку праці та особливості національних моделей ринку праці.....          | 16        |
| Висновки до першого розділу .....   | 26        |
| <b>Розділ 2. Особливості та перспективи розвитку глобального ринку праці.....</b>     | <b>27</b> |
| 2.1. Аналіз сучасного стану глобального ринку праці.....                              | 27        |
| 2.2. Тенденції та пріоритетні напрями розвитку глобального ринку праці .....          | 44        |
| 2.3. Вектори розвитку українського ринку праці .....                                  | 57        |
| Висновки до другого розділу .....   | 64        |
| <b>Висновки .....</b>   | <b>66</b> |
| <b>Список використаних джерел .....</b>   | <b>70</b> |

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Функціонування ринку праці є відображенням розвитку соціально-економічних процесів і явищ суспільства. Глобальний ринок праці як найскладніший соціально-економічний індикатор розвитку суспільства стикається зі значними викликами сучасності. Глобальний ринок праці є однією з ключових складових сучасної економіки, в якому відображаються всі сторони його життя, проявляється все розмаїття його інтересів і протиріч. Тому процес його функціонування постійно знаходиться в полі зору держави, оскільки відтворення такого продукту, як праця, є відтворенням трудових ресурсів і в цілому продуктивних сил суспільства.

Глобальний ринок праці постійно трансформується під впливом економічної невизначеності, зростання інфляції, складних соціально-економічних умов, пов'язаних з ковідною пандемією, геополітичною нестабільністю у поєднанні із зростанням тиску на навколишнє середовище. Світ стає все більш глобальним, і міграція робочої сили відіграє важливу роль у формуванні ринків праці різних країн. Зростання технологій і швидке впровадження автоматизації мають значний вплив на переналаштовування ринку праці. Індустрія 4.0 стимулює попит на нові професії та навички, які стануть у майбутньому ключовими для успішного конкурування на ринку праці. Дослідження структури ринку праці, заробітної плати, рівня безробіття та інших показників дозволяють визначити сильні та слабкі сторони країн для розробки стратегій підвищення їхньої конкурентоспроможності. Всі ці фактори зумовлюють актуальність теми дослідження.

**Ступінь вивчення проблеми.** Аналізу ринку праці значну увагу у своїх дослідженнях приділяли відомі українські та зарубіжні вчені. Багато авторів, економістів, соціологів, екологів та інших фахівців вивчали різні аспекти глобального ринку праці. Серед українських дослідників, які вивчали розвиток глобального ринку праці, можна виділити таких вчених: М. Ажнюк, О. Алимов, О. Амосов, Л. Антошкіна, А. Ачкасов, Б. Баласинович, А. Базилюк, Г.

Башнянін, Д. Богиня, І. Бондар, В. Васильченко, В. Володько, О. Грішнова, Є. Другова, Т. Заяць, Б. Збишко, С. Злупко, О. Іляш, В. Ішин, А. Калина, О. Ковтун, А. Колот, О. Колядич, Ю. Краснов, О. Кузнецова, П. Куцик, В. Лич, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Макарова, В. Онікієнко, І. Панченко, Н. Панченко, О. Передрій, І. Петрова, В. Петюх, О. Попова, А. Рофе, О. Рудченко, Р. Стаканов, Тихомирова, В. Чижова, І. Швець, В. Шинкаренко тощо.

Значний внесок у розуміння розвитку та функціонування глобального ринку праці внесли через свої наукові публікації та дослідження зарубіжні дослідники та експерти Г. Беккер, Д. Гелбрейт, Р. Еренбург, Д. Кард, Д. Кейнс, К. Маркс, Д. Массей, К. Макконнелл, А. Оукен, Д. Паулсон, П. Самуельсон, Г. Стенінг, Т. Хеттенг, Д. Хізерс, Дж. Френк та інші.

Велика кількість досліджень вже проведена в цій галузі, але сучасні виклики та швидкі зміни у світі вимагають постійного оновлення та переосмислення розвитку глобального ринку праці.

**Метою** кваліфікаційної роботи є виявлення особливостей функціонування та пріоритетних напрямків розвитку глобального ринку праці.

Поставлена мета зумовила необхідність вирішення наступних **завдань**:

- дослідити сутність глобального ринку праці як складової економічної системи;
- узагальнити теорії ринку праці та визначити особливості національних моделей ринку праці;
- проаналізувати сучасний стан глобального ринку праці;
- виявити тенденції та пріоритетні напрями розвитку глобального ринку праці;
- визначити вектори розвитку українського ринку праці, враховуючи світовий досвід.

**Об’єкт дослідження** – процес розвитку глобального ринку праці.

**Предметом дослідження** є особливості та сучасні тенденції розвитку

глобального ринку праці.

**Методи дослідження.** Нами були використані як загальнонаукові, так і спеціальні методи дослідження, а саме: порівняльний, історичний, систематизації та узагальнення, структурно-функціональний, економіко-математичний, статистичні методи тощо.

**Інформаційна база дослідження.** При виконанні роботи були вивчені та використані праці вітчизняних та зарубіжних фахівців з різних аспектів глобального ринку праці, а також статистичні джерела, періодичні публікації та електронні ресурси. Значну кількість публікацій та аналітичних звітів надає Міжнародна організація праці, Міжнародний валютний фонд, Державна служба статистики України, Національне агентство кваліфікацій України тощо.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення аналітичної частини дослідження опубліковано в тезах доповіді «Основні особливості сучасного розвитку глобального ринку праці» у матеріалах ХІХ науково-практичної конференції молодих вчених «Актуальні проблеми світового господарства і міжнародних економічних відносин», що проходила 19 квітня 2024 року в Харківському національному університеті імені В. Н. Каразіна.

Робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків; містить 74 сторінки тексту, 24 рисунків, 7 таблиць. Список використаних джерел включає 52 найменування.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

### 1.1. Сутність глобального ринку праці як складової світової економічної системи

Глобальний ринок праці виступає як механізм, який забезпечує розподіл праці та ресурсів між різними країнами та регіонами світу. Він взаємодіє з іншими елементами світової економічної системи і відіграє ключову роль у формуванні міжнародних економічних відносин та розвитку країн.

Глобальний ринок праці є складовою частиною економічної ринкової системи, ефективність функціонування якої впливає на розвиток всіх сторін соціально-економічного життя суспільства. Розвиток ринку праці слугує індикатором успішності проведених реформ, від яких залежить, стабільність і добробут суспільства, а також ефективність соціально-економічних перетворень, які характеризується значними протиріччями та неоднорідністю. Ринок праці відображає якісну характеристику трансформаційних процесів в суспільстві.

Існують різні наукові підходи щодо трактування дефініції поняття «ринку праці», що свідчить про активний стан розвитку теорії ринку праці. К. Маркс розглядав ринок праці як товарний ринок, Р. Дж. Еренберг і Р. С. Сміт – як сегмент національної економіки, що забезпечує людей роботою і регулює відносини попиту – пропозиції у сфері праці. Теоретичні дослідження інших науковців доводять, що ринок праці – це соціально-економічні відносини між його суб'єктами, розглядають як систему, механізм дій елементів ринкових відносин [3].

Неоднорідність наукових поглядів щодо визначення цього поняття за своїм змістом призводить навіть до деякої суперечливості. Відсутність єдиного підходу ускладнюється це ще тим, що поряд з поняттям «ринок праці» існує поняття «ринок робочої сили». Деякі вчені вважають ці поняття тотожними

(Буланов В. С.), інші – різними (Тихомирова Т., Котляр А. Е., Збишко Б. Г.). Третя група авторів (Каменецкий В. А., Патрікеєв В. П.) вважає, що поняття «ринку праці» взагалі «не може бути, тому що з ліквідацією права рабовласництва зникає і право розглядати саму людину або будь-який його орган або властивості в якості «товару» [3].

Не існує «вірного» чи «невірного» визначення поняття «ринок праці», воно може мати різне трактування залежно від контексту та специфіки дослідження і конкретних результатів дослідження. Традиційне трактування ринку праці зводиться до того, що робоча сила людини розглядається як товар і є об'єктом купівлі-продажу на ринку [31].

У розширеному контексті ринок праці не вичерпується відносинами по заповненню вакансій та працевлаштуванню безробітних, а охоплює всю сферу найманої праці, всі аспекти, пов'язані з працею та працевлаштуванням. За Васильченком В.С., ринок праці розглядається як «система суспільних відносин, соціальних норм і інститутів, що забезпечують на основі дотримання загальноприйнятих прав і свобод людини формування, обмін за ціною, визначуваною співвідношенням попиту та пропозиції, і використання робочої сили» [2].

На думку О. Е. Котляра, такий підхід не враховує відмінності між сферою виробництва і сферою обігу, вносить плутанину в питання щодо політики зайнятості та політики на ринку праці [16].

Грішнова О. А. визначає ринок праці як «систему соціально-економічних відносин між його суб'єктами (наймання та пропозиція праці – купівля-продаж послуг праці), як сфера зайнятості, у якій взаємодіють покупці та продавці робочої сили, та як механізм, що забезпечує домовленість про ціну та умови праці між роботодавцями та працівниками та регулює попит і пропозицію на неї» [6].

Волянська-Савчук Л. В. узагальнила та надала визначення найбільш вживаним науковим трактуванням категорії «ринок праці»:

- це інституція або механізм, який зв'язує та об'єднує продавців і покупців робочої сили;
- це система соціально-економічних відносин між роботодавцями, які є власниками засобів виробництва, та населенням, які є власниками робочої сили, з приводу задоволення потреби перших у праці та потреби других у зайнятості, які є джерелом їхніх доходів;
- це система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили;
- це особливий ринок, на якому послуги праці продаються як специфічний товар, що дозволяє працівнику на умовах договору виконувати певний обсяг роботи певної якості, отримуючи при цьому дохід;
- це система особливої взаємодії ринкового попиту та пропозиції, результатом якої є певна кількість робочих місць і ціна послуг праці; це узгодження інтересів реальних і потенційних роботодавців і найманих працівників щодо обсягів і умов використання робочої сили, основними елементами якого є попит, пропозиція, ціни, конкуренція, резервування і мобільність робочої сили [3,4].

Згідно з визначенням Міжнародної організації праці (МОП), ринок праці описується як сукупність всіх можливостей для зайнятості та робочих відносин, які існують у певному географічному регіоні, країні або суспільстві. Ринок праці включає всі сектори економіки, а також різноманітні форми праці, такі як повна зайнятість, часткова зайнятість, самозайнятість тощо [47].

Основними елементами ринку праці є пропозиція праці (кількість та якість робочої сили, яка доступна для працевлаштування), попит на працю (кількість робочих місць та потреби роботодавців у працівниках), а також механізми пошуку роботи, мобільності робочої сили та інші аспекти, які впливають на взаємодію між роботодавцями та працівниками.

МОП акцентує на тому, що ринок праці визначається не лише економічними чинниками, а й соціальними та політичними. Також важливою

частиною ринку праці є законодавство та політика, які впливають на умови працевлаштування, права працівників та безпеку на робочому місці. За визначенням Міжнародної організації праці, ринок праці – це система суспільних взаємовідносин, пов’язаних із купівлею та продажем товару. Ринок праці – це система механізмів (інститутів), що регулює взаємовідносини продавців товару (робоча сила – працівники) з покупцями цього товару (роботодавцями).

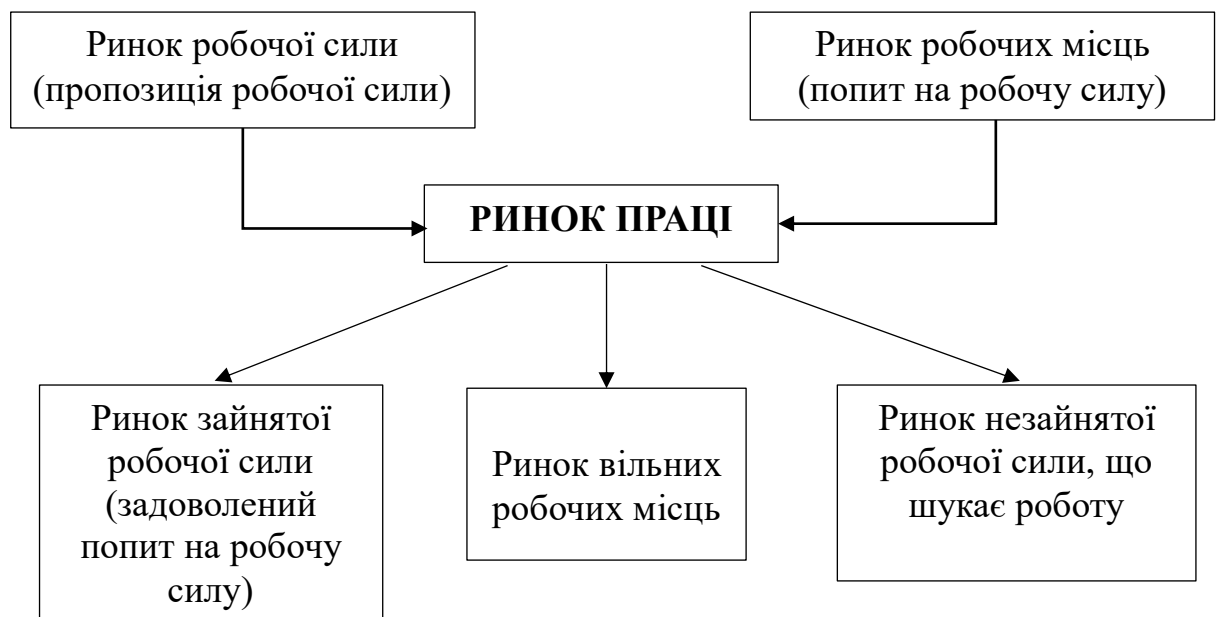


Рис. 1.1. Структура ринку праці (складові формування і функціонування) [47]

Виникнення ринку праці пов’язане з існуванням вільної конкуренції та вільної праці. Суб’єктами ринку праці виступають роботодавці (держава, підприємці, зарубіжні держави та міжнародні організації) і наймані працівники. Суб’єктами ціноутворення на ринку праці є держава, профспілки, союзи підприємців.

Об’єктами регулювання на ринку праці виступають:

1) Попит на працю (робочу силу) – визначається потребою підприємців у кількості та якості робочої сили. Виокремлюють індивідуальний та сукупний види попиту. Основними факторами впливу на попит є ціни на товар, доходи та кількість покупців, ціни інших товарів, смаки та вподобання покупців. Як і

на всіх ринках, на ринку праці діє закон попиту: споживач за нормальних ринкових умов виявляє бажання придбати більшу кількість товарів за нижчою ціною.

2) Пропозиції праці – визначаються рівнями освіти, податкової системи, заробітної плати. Основними факторами впливу на пропозицію є ціна товару, ціни на ресурси, технології виробництва, податки і дотації, кількість покупців і кількість виробників. За законом пропозиції, обсяг пропонування зростатиме тоді, коли зростатиме ціна.

3) Ринкова ціна або заробітна плата – визначається співвідношенням між попитом та пропозицією робочої сили.

4) Конкуренція – наявність на ринку праці значної кількості покупців і продавців, відбувається мобільність через вільний вхід на ринок і можливість залишати його.

Як складова механізму функціонування ринкової економіки ринок праці виконує надзвичайно важливі функції, а саме:

- фактор відтворення робочої сили;
- засіб залучення в економічну діяльність робочої сили;
- засіб розподілу робочої сили між галузями економіки;
- засіб мотивації до праці;
- засіб виявлення кількості безробітних, видів і характеру безробіття.

Функціонування ринку праці базується на наступних принципах: суспільне визнання унікальної цінності праці; правова, економічна і нормативна рівність у відносинах роботодавець – працівник; держава як посередник у сфері праці має забезпечити зростання ефективності трудових відносин та раціональне використання робочої сили.

Відповідно до стандартів та рекомендацій методології, МОП з 2019 р. визначає нові назви понять щодо ринку праці та зайнятості населення. За даною методологією, все населення у віці 15-70 років поділяється на робочу

силу (раніше було поняття – економічно активне населення) і особи, які не входять до складу робочої сили (економічно неактивне населення).

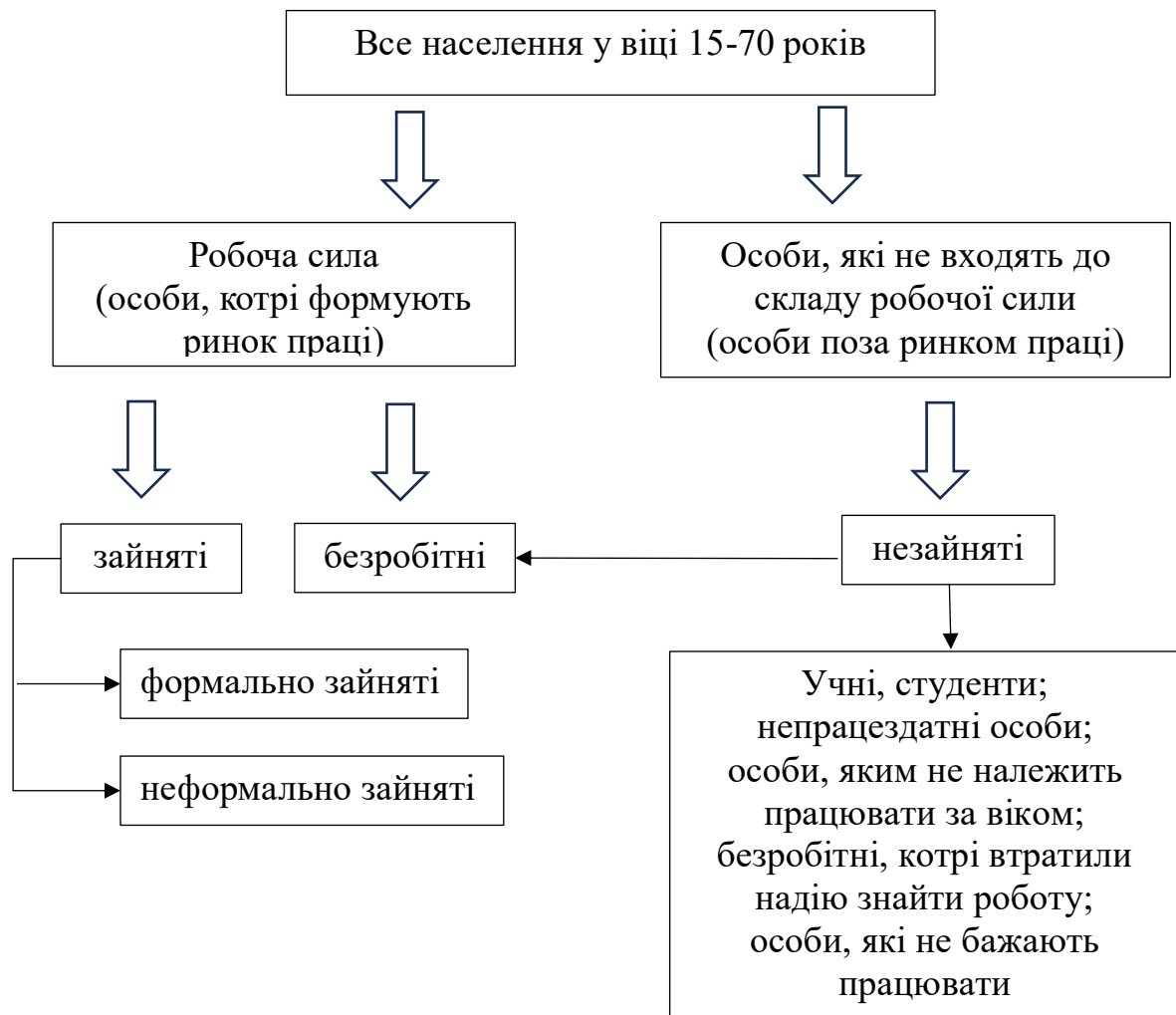


Рис. 1.2. Структура населення за здатністю до праці  
(за методологією МОП) [24]

Глобальний ринок праці – це концепція, яка описує систему взаємодії між роботодавцями та працівниками на міжнародному рівні. Він охоплює всі аспекти працевлаштування, включаючи пошук роботи, міграцію працівників, зовнішню конкуренцію та інші фактори, що впливають на працевлаштування і зайнятість на глобальному рівні. Глобальний (світовий) ринок праці – сукупність всіх національних та міжнародних ринків праці, які взаємодіють

між собою через процеси глобалізації, міжнародної торгівлі та міграції робочої сили [46].

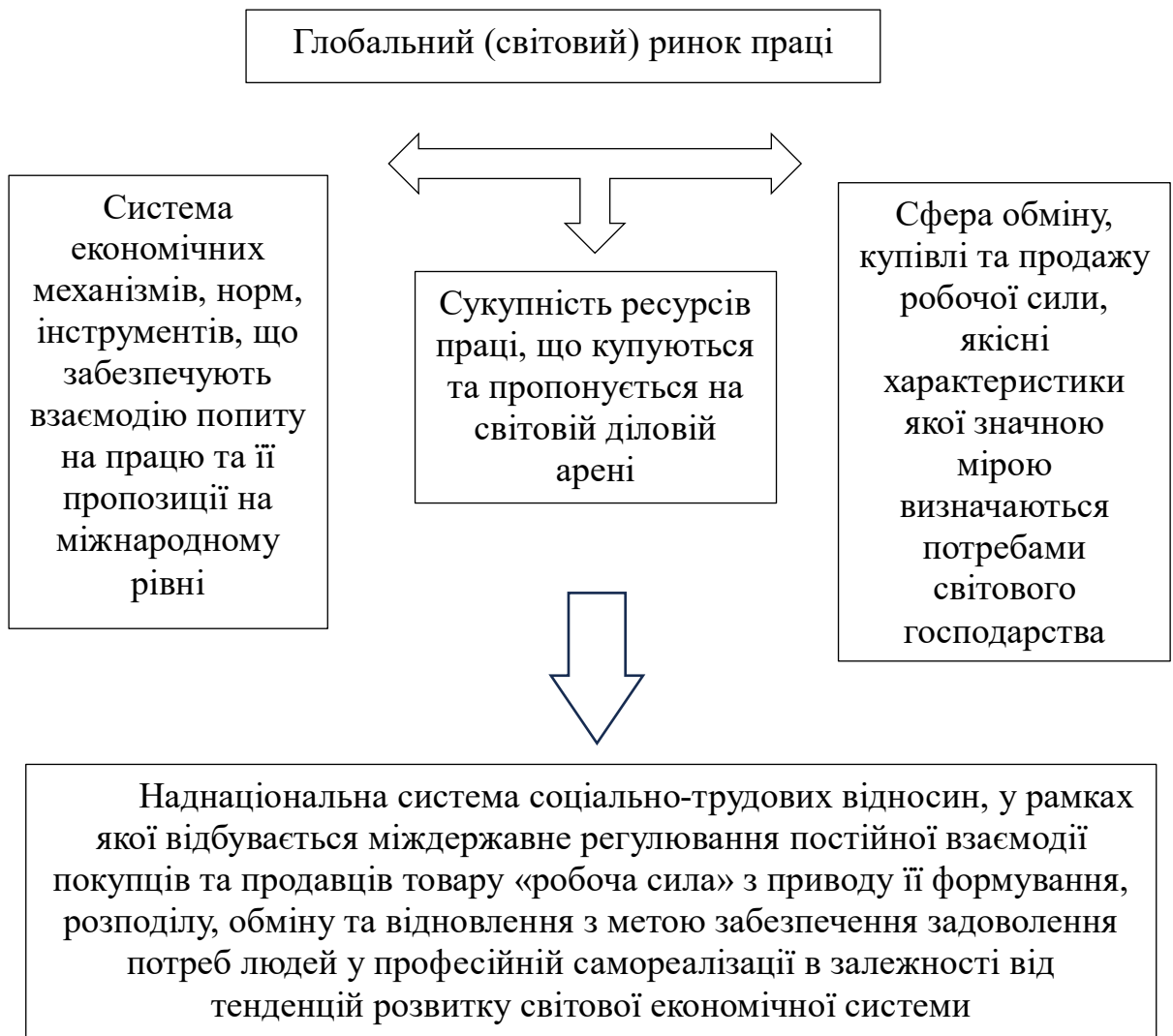


Рис. 1.3. Визначення поняття «глобального (світового) ринку праці» [19]

Глобальний (світовий) ринок праці – це складна система, що виникає через нерівномірність розміщення робочої сили в різних країнах та розбіжності в національних підходах до її відтворення [19].

До глобального ринку праці включають міжнародну трудову міграцію, глобальну конкуренцію робочої сили, міжнародні торгові відносини та транснаціональні корпорації. Таким чином, глобальний ринок праці включає в себе взаємодію та вплив різноманітних національних моделей ринку праці, але він набагато більше, ніж просто сума окремих національних ринків праці.

Глобальний ринок праці знаходиться на стадії свого складного формування. В наукових колах продовжується дискусія щодо визначення терміну «глобальний ринок праці». Існують різні трактування стосовно самого поняття та його ототожнення з міжнародним ринком праці або ж міжнародною трудовою міграцією. Також термін «світовий ринок праці» є синонімом «глобального ринку праці». Відсутність регулятивних обмежень для деяких секторальних галузей глобальної економіки дозволяє вільно взаємодіяти глобальному попиту та глобальній пропозиції праці. В якості приклада можна привести аутсорсингову діяльність міжнародних ІТ-компаній. Це є вагомим аргументом вважати глобальний ринок праці тотожним світовому ринку праці.

Вітчизняні експерти Куцик П.О., Ковтун О.І., Башнянін Г.І. констатують, що: «Сучасний глобальний ринок праці – це механізм узгодження інтересів роботодавців як представників попиту на робочу силу та власне найманої робочої сили у якості її продавців» [15]. На користь цього твердження також свідчить зростання відкритості національних економік міжнародній торгівлі та потокам капіталу та збільшення частки міжнародної торгівлі у валовому внутрішньому продукті. Це призводить до інтеграції робочої сили в глобальну економіку. Внаслідок активної конкуренції за робочі місця роботодавці, з одного боку, можуть розглядати варіанти переміщення виробництва за кордон та аутсорсингу, а з іншого – наймати трудових мігрантів.

Стаканов Р. Д. зазначає, що «світовий ринок праці – це сукупність окремих локальних (національних) і регіональних ринків праці, зв'язки між якими менш інтенсивні, ніж внутрішньорегіональні, тому світовий ринок праці не є інтегрованим у своєму розумінні». Водночас цей дослідник звертає увагу, що «...глобалізація торгівлі товарами та послугами, наявність міжнародних мережевих підприємств, які використовують глобальні складальні лінії для виробництва товарів, та їх прагнення до глобального пошуку джерела надання послуг – це елементи, які сприяють виникненню більш інтегрованого глобального ринку праці» [27].

Глобальний ринок праці піддається впливу різноманітних факторів, таких як: глобалізація економіки, міжнародні стандарти праці, розвиток інформаційних технологій, технології зв'язку та транспорту, лібералізація торгівлі та інвестицій, міжнародна міграція робочої сили, демографічні та соціальні тенденції, політичні регулювання, економічна стабільність та кризи, культурні та мовні фактори тощо. Ці фактори взаємодіють між собою, формують та стимулюють розвиток глобального ринку праці, що призводить до більшої міжнародної мобільності працівників і змін в структурі робочої сили.

Функціональна частина глобального ринку охоплює відносини обміну фактором виробництва – робочою силою, яка має властивість переміщуватися по світу в пошуках більш привабливих умов її продажу. Інституційне забезпечення ринку праці здійснюють центри зайнятості та інфраструктура системи зайнятості; система підготовки та перепідготовки кадрів; соціальний захист працівників; система соціального партнерства; благодійні фонди та організації.

Регуляторами на ринку праці виступають Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, закони та законодавчі акти держав в галузі праці, екологічні закони ринкової економіки, рівень свободи засобів масової інформації, розвиток профспілкового руху, а також національні традиції та менталітет нації. Розвиток глобального ринку праці вимагає узгодженої політики та активізації інноваційної активності для забезпечення інноваційної безпеки та рівномірного розвитку у різних регіонах світу.

## **1.2. Теорії ринку праці та особливості національних моделей ринку праці**

Концепція глобального ринку праці базується на різних теоріях, які розглядають взаємодію між пропозицією та попитом на робочу силу на міжнародному рівні. Розглянемо деякі з основних теорій ринку праці.

Класична теорія ринку праці базується на ідеях англійських класиків економіки, таких як Адам Сміт і Девід Рікардо. Згідно з цією теорією, ринок праці вирівнюється сам по собі за допомогою механізмів попиту та пропозиції. Зростання зайнятості знижує рівень безробіття, а зниження зайнятості підвищує рівень безробіття. Ця модель також передбачає існування «природного рівня безробіття», коли економіка оптимально використовує свої ресурси.

Теорія відокремлення праці та капіталу була розвинута К. Марксом. У своїх роботах, зокрема в «Капіталі», Маркс описував, як у капіталістичному суспільстві робочий клас (працівники) та капіталістичні власники засобів виробництва (капіталісти) знаходяться в стані відокремлення, що приводить до експлуатації працівників та утворення соціальних нерівностей. Ця теорія акцентує на тому, що глобалізація призводить до відокремлення праці та капіталу, що дозволяє капіталові рухатися вільно, а працівникам – ні. Наслідками є нерівності в оплаті праці та зайнятості на глобальному ринку праці.

Теорія недостатнього попиту (також відома як теорія недостатнього попиту на робочу силу) була розроблена Дж. М. Кейнсом, який стверджував, що в економіці може виникнути ситуація, коли загальний рівень ефективного попиту на товари та послуги знижується до такої міри, що воно недостатнє для забезпечення повної зайнятості ресурсів, зокрема робочої сили. В умовах недостатнього попиту може виникнути великий рівень безробіття. Кейнс вважав, що безробіття може бути причиною втрати покупної спроможності та подальшого зменшення попиту, що ще більше поглиблює кризу. Згідно з теорією Кейнса, урядове втручання може бути необхідним для стимулювання попиту та забезпечення повної зайнятості. Це може включати заходи, такі як фіскальна політика (наприклад, збільшення витрат чи зниження податків) та монетарна політика (наприклад, зниження процентних ставок). Вчений підкреслював важливість загального (агрегатного) рівня попиту в економіці.

Він вважав, що зростання агрегатного попиту може стимулювати виробництво, зайнятість та економічний розвиток [14].

Неокласична теорія ринку праці розвинулася з класичної теорії, зокрема, в контексті мікроекономіки та індивідуального прийняття рішень. Авторами неокласичної теорії ринку праці є низка економістів, одним із найбільш відомих є М. Фрідман, лауреат Нобелівської премії з економіки у 1976 році за свої дослідження з грошової і макроекономічної політики. Він є засновником монетаристської моделі, згідно якої, ринок праці досягає рівноваги шляхом взаємодії між роботодавцями, які пропонують роботу, і робітниками, які пропонують свої послуги. Ціна (зарплата) і кількість робочих місць визначаються вільною конкуренцією. Ідеї неокласичної моделі ринку праці знайшли свій подальший розвиток у працях Л. Харріса, А. Філіпса, Ф. Хайека, А. Маршала, А. Пігу [29].

Теорія світового ринку праці є комплексною концепцією, яка виникла в економічній та соціальній науці. Її авторство можна віднести до декількох вчених, які внесли свій внесок у формування цієї теорії, зокрема: Д. Маскі, Г. Ф. Арле, П. Халл. Основні положення теорії світового ринку праці включають розгляд міграції як способу адаптації до економічних та соціальних викликів, вивчення впливу міграції на ринки праці в різних країнах, аналіз глобальних тенденцій руху робочої сили та її вплив на розвиток країн та регіонів. Ця теорія досліджує взаємодію між працівниками та роботодавцями на глобальному рівні. Рух робочої сили залежить від економічних умов, рівня заробітної плати, політичних факторів тощо.

Теорія раціональних очікувань була розроблена в економічній науці, переважно у 1970-х роках, автором теорії є Роберт Лукас. Ця теорія базується на припущенні, що економічні агенти (як індивідуальні особи, компанії, фірми та інвестори) діють раціонально, тобто вони використовують усю доступну інформацію для прийняття рішень та максимізації своїх приватних інтересів. Агенти користуються не тільки поточною інформацією, але й враховують очікувані майбутні події та вплив на них при прийнятті своїх рішень. Одним із

важливих положень цієї теорії є те, що агенти реагують на економічну політику уряду з урахуванням її очікуваних наслідків на майбутнє. Наприклад, якщо агенти очікують, що зростання грошової маси призведе до інфляції, вони можуть адаптивно реагувати на це, змінюючи свої покупки або інвестиційні рішення [14].

Маржиналістська теорія ринку праці вказує на те, що роботодавці і працівники приймають рішення на основі маргінального вигоди, тобто на основі вигоди, яку вони отримують від додаткової одиниці праці чи додаткового робочого місця.

Структурна теорія ринку праці висуває ідею, згідно якої, на ринку праці існує нерівновага через неспівпадіння навичок і потреб роботодавців і працівників. Нерівновага призводить до структурного безробіття, коли попит на певні види праці не збігається з пропозицією кваліфікованих робітників.

Теорія економічних циклів та безробіття розглядає ринок праці в контексті економічних циклів. Вона вказує на те, що безробіття може змінюватися відповідно до фаз економічного циклу: зростання, пік, спад і депресія. В умовах зростання економіки зазвичай спостерігається зниження рівня безробіття, тоді як під час економічного спаду безробіття збільшується.

Сучасні теорії глобального ринку праці ґрунтуються на досягненні рівноваги між показниками на макро- та мікрорівнях в залежності від їхньої динаміки. Через інноваційний розвиток економічно розвинених країн особливу роль на ринку праці відіграє людський капітал, який розглядається як фактор конкурентоспроможності [33].

Світова практика показує, що в сучасних умовах не існує моделі, за якої держава не регулювала би процес відтворення робочої сили як на національному, так і на рівні країни. Процеси трансформації на ринку праці багато в чому залежать від того, яку модель економічного розвитку приймає та чи інша країна. Колядич О.І. та Другова Є.В. узагальнили характеристики основних видів моделей ринку праці (консервативної, демократичної, соціал-

демократичної) за основними параметрами та особливостями їх функціонування (табл. 1.1)

Таблиця 1.1

## Характеристика видів моделей ринку праці [14]

| Види моделей<br>Характеристика | Консервативна модель<br>Англосаксонська модель   | Демократична модель<br>Німецька модель  | Соціал-демократична модель<br>Скандинавська модель  |
|--------------------------------|--|---|---|
| Країни впровадження            | США, Японія, Велика Британія, Канада, Ірландія   | Німеччина, Австрія, Швейцарія   | Швеція  |
| Суб'єкти взаємодії             | 1.Держава<br>2.Роботодавці<br>3.Профспілки   | 1.Роботодавці<br>2.Профспілки<br>3.Держава  | 1.Держава<br>2.Профспілки<br>3.Роботодавці  |
| Особливості взаємодії          | Загальна правосвідомість сторін, меншою мірою - на законодавче унормування                   | Наявність органів соціального партнерства на всіх рівнях  | Відповідний розподіл функцій держави, підприємців та профспілок   |
| Спрямованість моделей          | Темпи економічного зростання (фінансова підтримка корпоративного сектору)                    | Соціальне партнерство (фінансування соціальних витрат за рахунок страхових внесків)                         | Соціальна стабільність (державне фінансування соціальних витрат)  |
| Особливості функціонування     | Активізації людського фактору, що виступає як суб'єкт усіх стадій соціально-трудова відносин | Централізація фінансових надходжень у профспілкових організаціях, висока стабільність переговорного процесу | Держава - інструмент, за допомогою якого не тільки забезпечується стабільність та розвиток економічної системи, а також високий рівень соціального забезпечення |

Існує у світовій практиці кілька моделей або наукових підходів до розуміння глобального ринку праці, які аналізують його структуру, динаміку, особливості та різні чинники впливу на його розвиток. Кожна з цих моделей має свої переваги та обмеження.

1) Модель глобальної диференціації базується на спостереженнях та аналізі факторів, які призводять до різниці в умовах праці та заробітних платах

між різними частинами світу. Вона розглядає причини цієї різниці, такі як рівень розвитку економіки, технологічний прогрес, соціальні та політичні чинники.

2) Модель глобальної конвергенції праці передбачає, що умови праці та рівень заробітних плат в різних країнах з часом зблизилися один до одного через процеси глобалізації, торгівлі та інвестицій.

3) Модель глобальної міграції робочої сили акцентує на міжнародних переміщеннях робочої сили та їх впливі на ринок праці. Вона досліджує причини та наслідки міграції працівників між країнами та регіонами.

4) Модель глобальної конкуренції за робочу силу описує процес конкуренції між компаніями та країнами за найкращих працівників на світовому ринку праці.

5) Модель глобальної робочої мобільності аналізує рухливість працівників між різними країнами та регіонами, включаючи сезонну міграцію, тимчасові робочі візи, робочі програми та інші форми мобільності.

Існує значна кількість національних моделей ринку праці, які відображають організацію праці, регулювання та характеристики працівників, які притаманні кожній конкретній країні. Ці моделі відображають різні підходи до організації ринку праці та регулювання зайнятості в різних країнах залежно від соціально-економічних умов, культурних особливостей та історичних традицій.

Кожній державі притаманні свої особливості формування ринку праці. На них впливають економічні, соціальні, політичні, географічні, ресурсні та інші фактори. Никифорова А.А. поділяє ринок праці на зовнішній та внутрішній. Відомий демограф Лібанова Е. М. запропонувала три найпоширеніші моделі ринку праці: ліберальну, патерналістську та соціал-демократичну (рис.1.4).



Рис. 1.4. Особливості функціонування основних моделей ринку праці

Складено за джерелами: [3, 4, 22]

Ліберальна модель ринку праці передбачає абсолютне переважання приватної власності; законодавче забезпечення максимальної свободи суб'єктів ринку; обмежене втручання держави, проведення державою в основному макроекономічної політики; децентралізацію системи управління та соціального страхування; підтримку конкуренції. Ця модель характерна для США, Канади, Австралії.

Розв'язання проблем зайнятості відбувається через свободу роботодавців щодо питань наймання та звільнення, наявності індивідуально договірних відносин на рівні підприємства, фірми, а не галузі, регіону. Закінчена професійна підготовка кадрів відбувається поза межами підприємства. Характерні підвищена висока територіальна та професійна мобільність робочої сили і диференціація оплати праці. Гнучкість умов праці та висока зайнятість на кілька неповних робочих годин є типовими рисами цієї моделі [3, 4, 22].

Перевагами ліберальної моделі ринку праці виступає відсутність соціальної рівності як державного завдання, саме воно створює прийнятний рівень життя малозабезпеченим групам населення за рахунок часткових пільг і допомог. Але недоліками цієї моделі зазначають наявність значної кількості «працюючих бідняків», а саме особи, трудові доходи яких не забезпечують мінімальний споживчий стандарт, а іноді вони менші від соціальної допомоги.

Особливістю американського ринку праці є високий рівень контролю за найманими робітниками з боку роботодавця.

Регулювання зайнятості представлено системою трьох складових:

- 1) державні підприємства, пов'язані з найманням робочої сили;
- 2) фінансово-кредитна політика, за допомогою якої відбувається регулювання попиту на робочу силу;
- 3) безпосереднє регулювання зайнятості за допомогою штатної системи законодавства.

Регулюючими важелями виступають заходи по створенню нових додаткових робочих місць, заходи по перерозподілу трудових навантажень, заходи по збереженню робочих місць, зокрема, націоналізація підприємств з цією метою [3, 4, 22].

Патерналістська модель ринку праці (яким прикладом є Японія) передбачає централізоване регулювання соціально-економічного розвитку країни з боку держави на основі використання переважаючих напрямків та неформальних методів державного регулювання економіки; гарантії

зайнятості працівникам до настання пенсійного віку; підвищення усіх видів виплат по мірі накопичення стажу роботи.

Для цієї моделі притаманна мобільність кадрів в середині фірми. Працівників або переміщують на інші робочі місця, або скорочують тривалість робочого часу, зберігаючи кадри на підприємстві.

Перевагою патерналістської моделі ринку праці визначається соціальна організація суспільства в Японії, яка передбачає гармонізацію відносин на всіх його рівнях і у всіх соціальних сферах на основі поваги традицій японського способу життя. Однак, модель можлива тільки при виключно високій самосвідомості, пріоритеті інтересів нації над інтересами конкретної людини через пригнічення особистих успіхів, готовності населення йти на певні матеріальні жертви заради процвітання країни.

Соціал-демократична модель ринку праці (відома як шведська модель) характеризується високим рівнем соціального захисту та важливою роллю колективних угод між профспілками та роботодавцями. Соціальні програми підтримки безробітних та надання переваг для працівників є ключовими елементами цієї моделі. Ця модель передбачає управління соціально-економічним розвитком на основі активного втручання держави у процес розподілу і перерозподілу доходів, створення сильної системи підтримки соціального населення, соціальний захист неконкурентоспроможних працівників та секторів економіки. Розв'язання проблем зайнятості відбувається шляхом активної політики на ринку праці, спрямовану на профпідготовку працівників і створення робочих місць [3, 4, 22].

Шведська модель забезпечена державною підтримкою з сильною соціальною політикою, яка спрямована на скорочення майнової нерівності за рахунок перерозподілу національного доходу на користь найменш забезпечених верств населення, мінімізує рівень безробіття і диференціацію населення за рівнем доходів.

Головна роль шведської моделі відводиться соціальній політиці, соціальній справедливості, зрівнюванню доходів, згладжуванню нерівностей і

побудові демократичного соціалізму з урахуванням добробуту. Соціал-демократична модель базується на реалізації політики повної зайнятості, вирівнюванню доходів населення за рахунок податків, високій питомій вазі державного сектора економіки, перерозподілу бюджетних коштів на користь соціальних програм, доступності соціальних гарантій всім верствам населення. Важливу роль регуляції на ринку праці відіграють професійні спілки, які впливають на вдосконалення трудових відносин, у т. ч. умов праці, соціальних гарантій найманим працівникам, підвищення зарплати тощо [3, 4].

Основою сучасної політики зайнятості є не сприяння працевлаштуванню і виплата допомоги по безробіттю, а попередження виникнення безробіття. Шведська модель орієнтована на підприємство та має свою специфіку, сутність якої складає орієнтація на групи зі слабкою позицією на ринку праці. Служба зайнятості Швеції – Національна рада з питань ринку праці – відрізняється високою контактністю та взаємодією з ринком робочої сили.

До недоліків шведської моделі ринку праці відносять важкий податковий тягар, що призводить до важкого доступу на ринок праці молоді й осіб із невисокою кваліфікацією, послаблюється стимулююча роль оплати праці, знижуються темпи економічного зростання.

Розглянуті моделі ринку праці теоретично можуть працювати навіть в Україні, але з урахуванням національних особливостей, все ж таки переважатиме соціально орієнтована бюрократична модель. Україні слід враховувати досвід розвитку цих моделей, їхні особливості, а також недоліки, з якими вона може зіткнутися під час впровадження. Відповідно до обраної моделі, має існувати певний механізм функціонування ринку праці з елементами державного та профспілкового втручання, який складається із суб'єктів, об'єктів, цілей, функцій, інструментів і засобів впливу, структурних механізмів та інфраструктури.

## Висновки до першого розділу

В результаті дослідження теоретичних основ глобального ринку праці були зроблені наступні висновки.

1. Існують різні наукові підходи щодо трактування понять «ринок праці» та «глобальний ринок праці», ототожнення останнього з міжнародним ринком праці чи міжнародною трудовою міграцією. Глобальний ринок праці – це складний системний комплекс, що включає взаємодію та вплив різних національних моделей ринку праці, а також фактори, що впливають на розподіл робочої сили та зайнятість на глобальному рівні. Глобальний ринок праці набагато більше, ніж просто сума окремих національних ринків праці. Він формується під впливом глобальних економічних процесів, політичних рішень, інформаційних технологій, лібералізації торгівлі та інвестицій, міжнародної міграції робочої сили, міжнародних стандартів праці та інших факторів.

2. Теорії світового ринку праці є комплексною концепцією, яка виникла в економічній та соціальній науці. Основні положення теорій ринку праці включають розгляд міграції як способу адаптації до економічних та соціальних викликів, вивчення впливу міграції на ринки праці в різних країнах, аналіз глобальних тенденцій руху робочої сили та її вплив на розвиток країн та регіонів. Теорії досліджують взаємодію між працівниками та роботодавцями на глобальному рівні. Рух робочої сили залежить від економічних умов, рівня заробітної плати, політичних факторів тощо.

Основні види моделей ринку праці (консервативна, демократична, соціал-демократична) характеризують основні параметри та особливості їх функціонування. Кожна з цих моделей має свої переваги та обмеження.

## РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

### 2.1. Аналіз сучасного стану глобального ринку праці

Сучасний глобальний ринок праці – найскладніший та недосконалиший порівняно з іншими ринками, постійно трансформується та адаптується до викликів сьогодення. На формування та функціонування сучасного ринку праці суттєво вплинули пандемія COVID-19, глобалізаційні процеси, міжнародні міграційні процеси, економічна нестабільність та фінансові кризи, демографічні зміни, швидкий розвиток технологій, загострення геополітичної напруги та створення конфліктів, що призвело до низки кризових ситуацій, які перетнули всі сфери суспільства і визначили нову реальність. Нерівномірне відновлення після пандемії, наявність вузьких місць в ланцюгах постачання, неповне відновлення робочих місць створили умови для економічного спаду, низьких темпів зростання ВВП на душу населення, підвищеної інфляції споживчих цін, зростання вартості життя та зниження рівня зайнятості населення (рис 2.1).

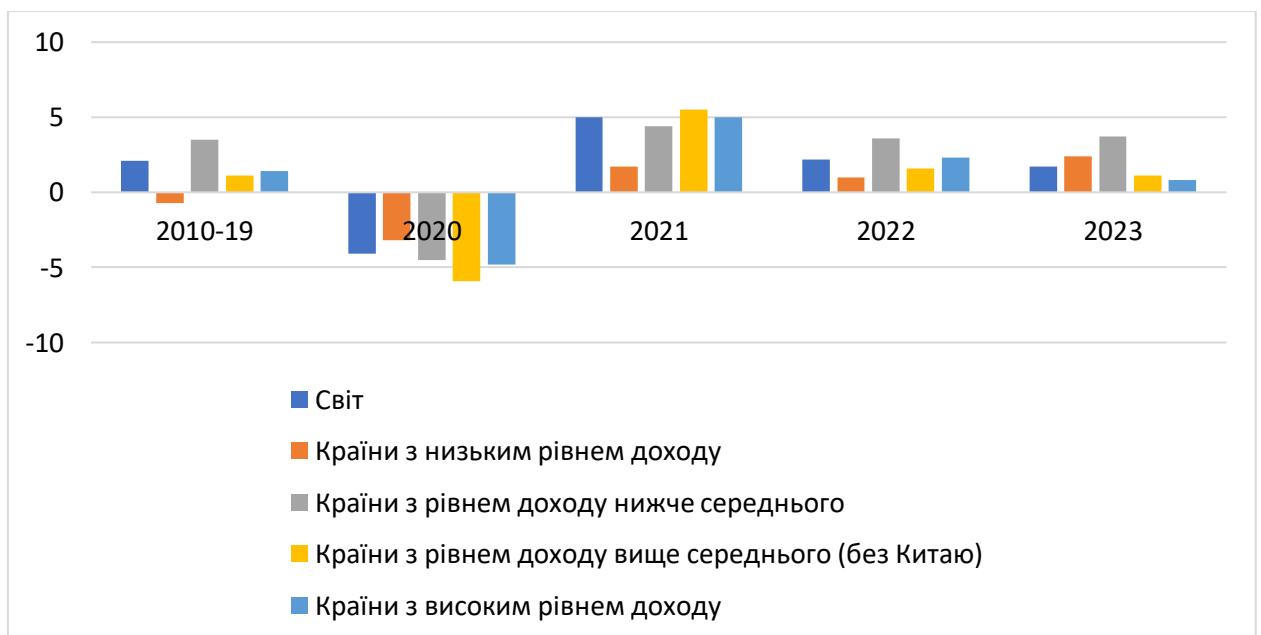


Рис. 2.1. Динаміка ВВП на душу населення у світі та групою доходу країни за період 2010–2023 рр., (%) [45]

За даними Міжнародної організації праці, у 2023 році робоча сила у світі склала понад 3,6 млрд осіб, що становить приблизно 45 % від загальної чисельності світу. В 2023 р. глобальна кількість зайнятих склала 3,4 млрд осіб, у порівнянні з 2,6 млрд людей у 2000 р. відбулося зростання приблизно на 0,8 млрд осіб. За період з 2019 по 2020 рр. у світі відбулося помітне скорочення зайнятості, коли кількість зайнятих скоротилася з 3,3 до 3,19 млрд осіб через пандемією коронавірусу. За статевою структурою чоловіки традиційно переважають, співвідношення зайнятих жінок до зайнятих чоловіків становить 63,6 % (рис.2.2).

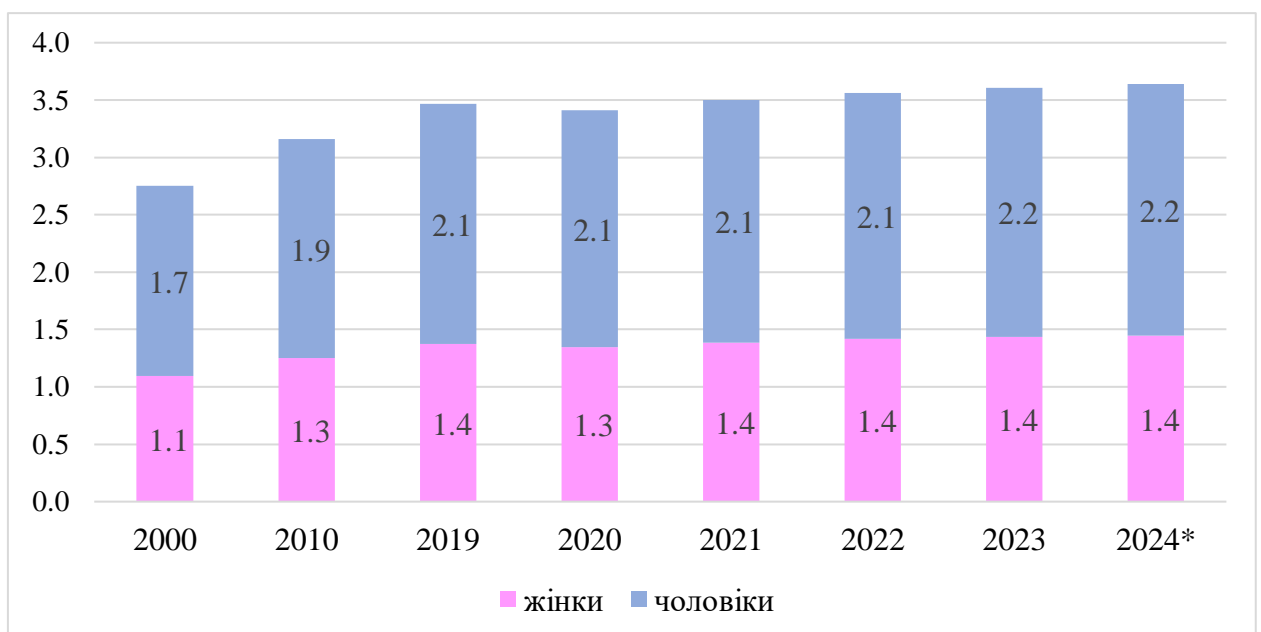


Рис. 2.2. Динаміка світової робочої сили (млрд осіб) та її статеві структура за період 2000-2023 рр. та прогнозовані дані за 2024 р. [45, 48]

Існують регіональні відмінності на ринку праці. Більше половини робочої сили світу знаходиться в Азії та Тихоокеанському регіоні, а саме у Східній та Південній Азії, найменша кількість – у арабських країнах, Центральній та Західній Азії, Північній Африці. У більшості регіонів спостерігається більш-менш стабільність кількості робочої сили протягом останніх п'яти років, наявна тенденція до зростання лише у Субсахарській Африці та Південній Азії (рис. 2.3). Країною з найбільшою кількістю робочої сили іноземного походження є США.

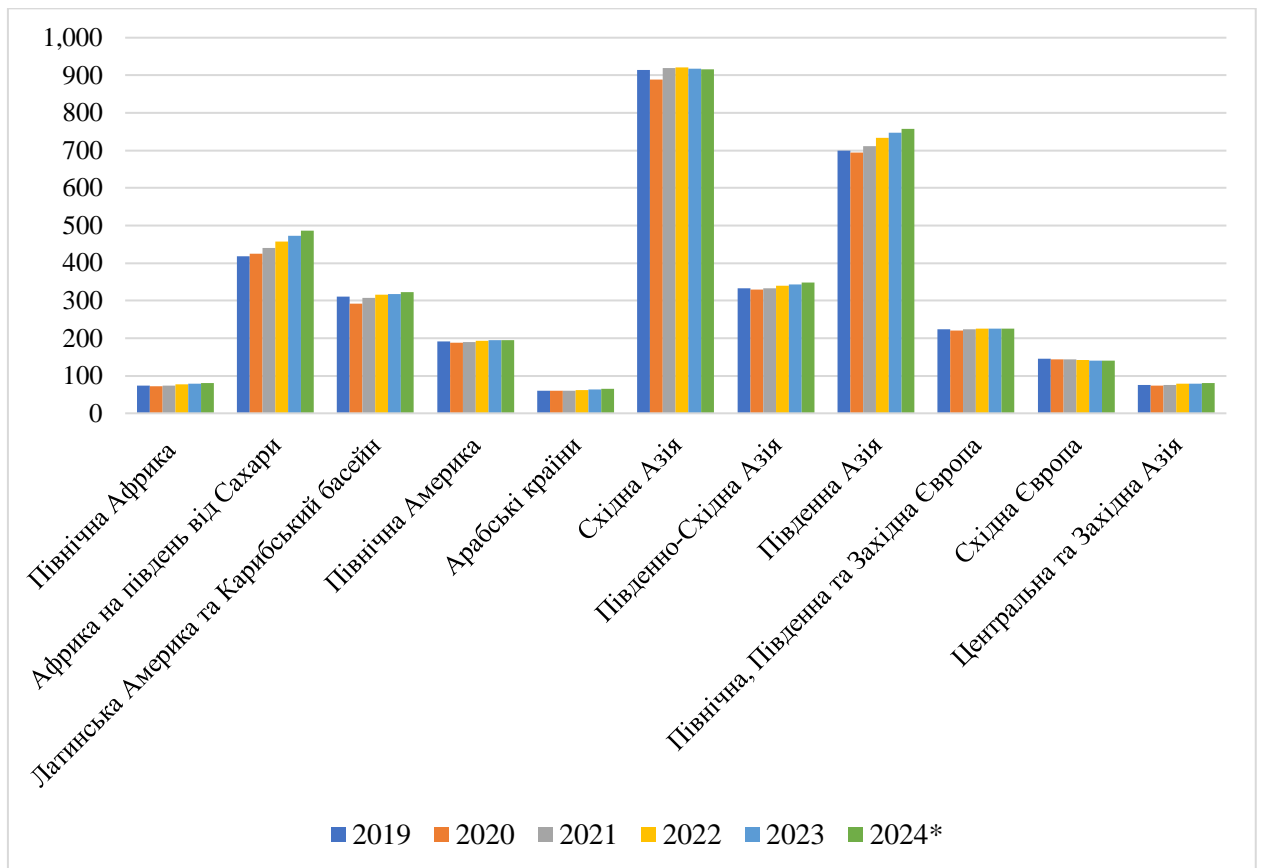


Рис. 2.3. Динаміка робочої сили в регіонах світу за період 2019-2023 рр. та прогностні дані за 2024 р., млн осіб [45, 48]

Динаміку основних показників глобального ринку праці за період 2010 - 2023 рр. та прогностні дані на 2024 р. демонструє табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Динаміка основних показників глобального ринку праці за період 2010 - 2023 рр. та прогноз на 2024 р. [45, 48]

|   | 2010    | 2019    | 2020    | 2021    | 2022    | 2023    | 2024*   |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Робоча сила, млн осіб                                 | 3 159,0 | 3 465,0 | 3 411,5 | 3 499,9 | 3 564,7 | 3 601,7 | 3 640,5 |
| Рівень участі в робочій силі, %                       | 62      | 60,2    | 58,6    | 59,4    | 59,8    | 59,7    | 59,6    |
| Зайнятість, млн осіб                                  | 2 958,6 | 3 273,1 | 3 176,3 | 3 283,5 | 3 359,4 | 3 393,4 | 3 429,5 |
| Співвідношення зайнятості до чисельності населення, % | 58,1    | 56,9    | 54,5    | 55,7    | 56,4    | 56,3    | 56,1    |
| Безробіття, млн осіб                                  | 200,4   | 191,9   | 235,2   | 216,4   | 205,2   | 208,2   | 210,9   |

|   |      |      |     |      |      |      |      |
|---|------|------|-----|------|------|------|------|
| Рівень безробіття, %  | 6,3  | 5,5  | 6,9 | 6,2  | 5,8  | 5,8  | 5,8  |
| Тижнева кількість відпрацьованих годин на одного працівника, год. | 43,2 | 42,1 | 40  | 41,1 | 41,4 | 41,3 | 41,3 |

За період з 2010 по 2023 рр. темп середньорічного зростання глобальної зайнятості був рекордним у 2022 р. (2,3%), мінімальним – у 2020-2021 рр. (0,2%). Між групами країн з різним рівнем доходів існує значна розбіжність. Середньорічне зростання зайнятості у малозабезпечених країнах і країнах із рівнем доходу нижче середнього відбувалося з приблизно такими темпами, які спостерігалися до 2020 року. У країнах з доходом вище середнього та високим доходом темп зростання зайнятості був значно повільнішим, фактично з нульовим темпом в країнах з високим доходом (рис.2.4).

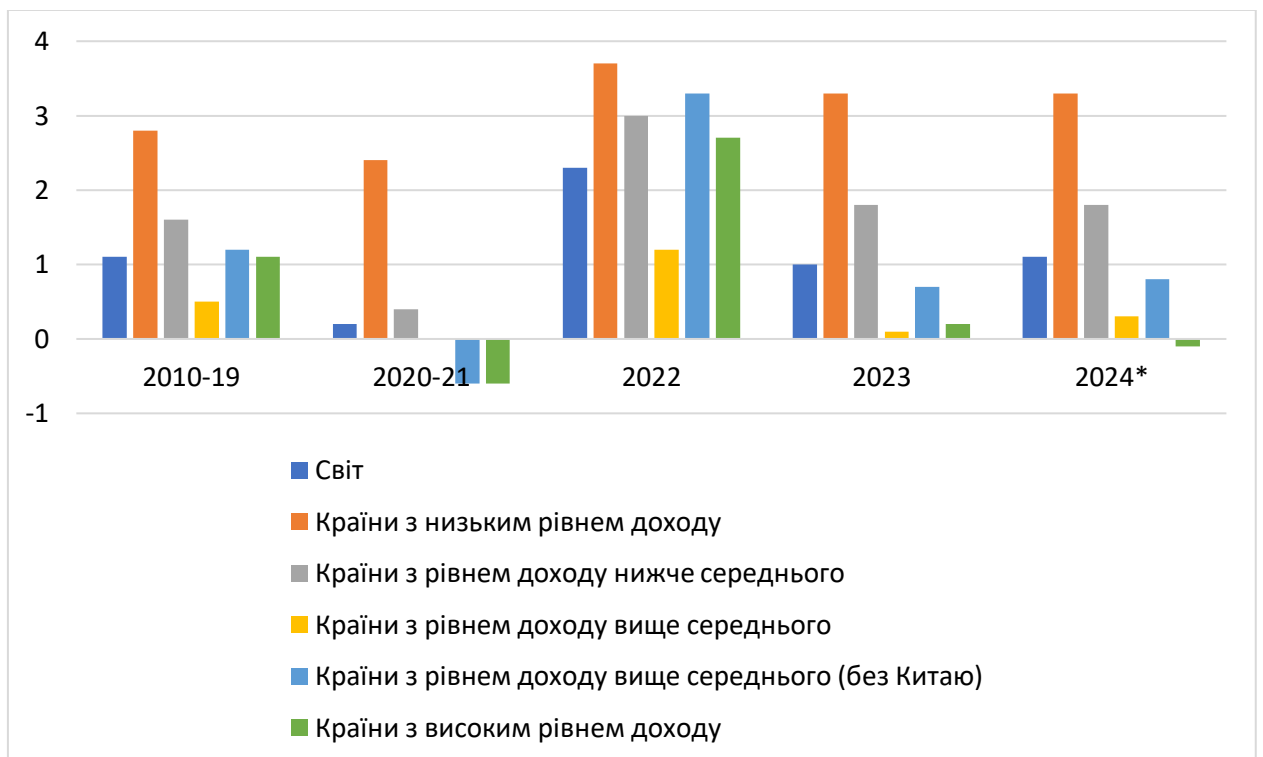


Рис. 2.4. Динаміка середньорічного зростання зайнятості у світі та за групою доходу країни за період 2010–24\* рр. (%), 2024\* р. – прогнозовані розрахунки [45, 48]

Незважаючи на зростання загальної кількості зайнятих у світі за останні десятиліття, спостерігається фактичне зниження співвідношення зайнятості до

чисельності населення. З 2000 по 2023 роки співвідношення зайнятості до чисельності населення у світі мало стало низхідну тенденцію з 60,3 до 56,3 %. Мінімальне значення у 54,5% було зафіксовано у 2020 р. після пандемії COVID-19. За прогнозами МОН, у 2024 р. це співвідношення досягне 56,1 %, тобто більше половини світового населення старше 15 років будуть зайняті [48].

Коефіцієнт (рівень) участі в робочій силі визначають як частку економічно активного населення у віці 15–64 років, тобто усіх людей, які надають робочу силу для виробництва товарів та послуг протягом певного періоду. Серед регіонів у Північній Америці спостерігалось найвище співвідношення зайнятості до чисельності населення – 59,3 %, а в Європі та Центральній Азії – найнижче – 54,5%. Серед країн у Джибуті зафіксовано найнижче співвідношення зайнятості до чисельності населення у світі – менше 24 %. За величиною цього показника Нігері був другим, у Косові та Сомалі – цей показник був нижчим за 28%. Рівень участі у робочій силі в Катарі становив близько 88,3%, що зробило його країною з найвищим рівнем участі у робочій силі у світі [49].

Таблиця 2.2

Зайнятість населення (млн осіб) і співвідношення зайнятості до населення у світі та групах країн з різним рівнем доходу (EPR, %) за період 2019–2024 рр. [45, 48]

| Група країни з рівнем доходу | Співвідношення зайнятості до населення EPR (%) |      |      |      |      | Зайнятість (млн осіб) |      |      |      |      |
|------------------------------|--|------|------|------|------|-----------------------|------|------|------|------|
|                              | 2019   | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2019                  | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| низьким                      | 62,0   | 60,7 | 61,0 | 61,3 | 61,4 | 242                   | 245  | 254  | 263  | 272  |
| нижче середнього             | 52,0   | 49,8 | 50,6 | 51,4 | 51,5 | 1205                  | 1174 | 1213 | 1249 | 1272 |
| вище середнього              | 61,0   | 58,0 | 60,1 | 60,4 | 60,0 | 1225                  | 1173 | 1223 | 1237 | 1239 |
| високим                      | 58,1   | 56,3 | 57,0 | 58,2 | 57,9 | 602                   | 585  | 594  | 610  | 611  |
| Світ                         | 56,9   | 54,5 | 55,7 | 56,4 | 56,3 | 3273                  | 3176 | 3283 | 3359 | 3393 |

Зростання зайнятості недостатньо відповідає зростанню населення працездатного віку. Глобальний EPR досяг 56,3% у 2023 році, це значне покращення мінімуму 54,5% у 2020 році, але нижче показника 2019 року – 56,9% (табл. 2.2). Відновлення рівня участі робочій силі до допандемічного рівня було нерівномірним. Розрив EPR у країнах з низьким рівнем доходу в 2023 році відносно докризового рівня становив 0,6 %, тоді як у країнах з високим доходом у 2022 р. вдалося стабілізувати ситуацію. Прогнозується, що EPR дещо знизиться в 2024 р.

У галузевій структурі зайнятості на глобальному ринку праці лідируючі позиції займає сфера послуг, в якій було зайнято 1,64 млрд осіб, у сільському господарстві – близько 866,3 млн осіб та у промисловості – 753 млн працівників (рис. 2.5).

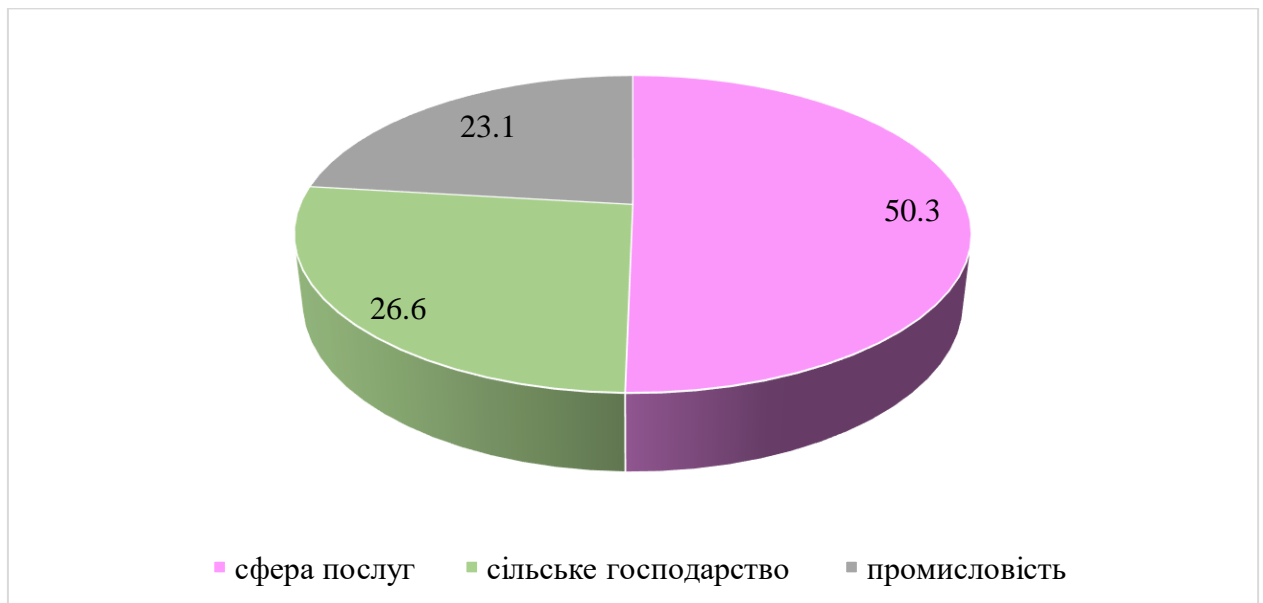


Рис. 2.5. Галузева структура зайнятості на глобальному ринку праці, %, 2021 р. [49]

Існують суттєві відмінності за групами країн з різними доходами та регіональна різниця щодо галузевої зайнятості. В країнах з високим та вище середнього рівнем доходу частка зайнятих у сфері послуг сягає понад 62%, на другому місці – промисловість і на третьому – сільське господарство. Також для більшості регіонів світу сектором, в якому було зайнято найбільшу

кількість людей, був сектор послуг. Майже половина працівників у Східній Азії була зайнята у сфері послуг, що свідчить про швидкий економічний розвиток регіону. Лише у Південній Азії, а також у країнах Африки на південь від Сахари сільськогосподарський сектор був основним роботодавцем. У 2022 році 294 млн людей у Південній Азії та 223 млн осіб у країнах Африки на південь від Сахари працювали в сільськогосподарському секторі, що підкреслює відсутність технологічного та промислового розвитку в регіоні [49].

Дисбаланси на ринку праці зберігаються. Зменшення співвідношення зайнятості до чисельності населення слід розглядати у зв'язку зі зростанням світового населення, значною кількістю молодого населення на Глобальному Півдні та зростаючою кількістю людей, які переходять у непрацездатний вік, у розвинених країнах.

Збільшення середнього віку населення в багатьох розвинених країнах і зменшення в інших впливають на попит і пропозицію на глобальному ринку праці. На ринку праці ціна об'єкту має нижчу межу, за яку не може опуститися, при цьому послуга праці має результативність, яка залежить від зацікавленості працівника у своїй діяльності. Попит на працю визначається граничною продуктивністю праці. Уповільнення зростання продуктивності спостерігається не лише в розвинутих економіках. Після різкого зниження в 2020 р. через пандемію COVID-19 продуктивність праці відновилася в 2021 р., підвищившись на 2,4%. У 2022 р. зростання продуктивності сповільнилося, збільшившись лише на 0,5%. Однак ще до початку пандемії COVID-19 зростання продуктивності в усьому світі сповільнювалося, спостерігалось зниження з середньорічного рівня 1,8 % за період 2000-2014 рр. до 1,4 % за період 2015-2022 рр. (рис. 2.6.). Це викликає занепокоєння, оскільки зростання продуктивності є ключовим фактором для вирішення та подолання сучасних численних криз, які тісно пов'язані з купівельною спроможністю, добробутом населення та екологічною стійкістю.

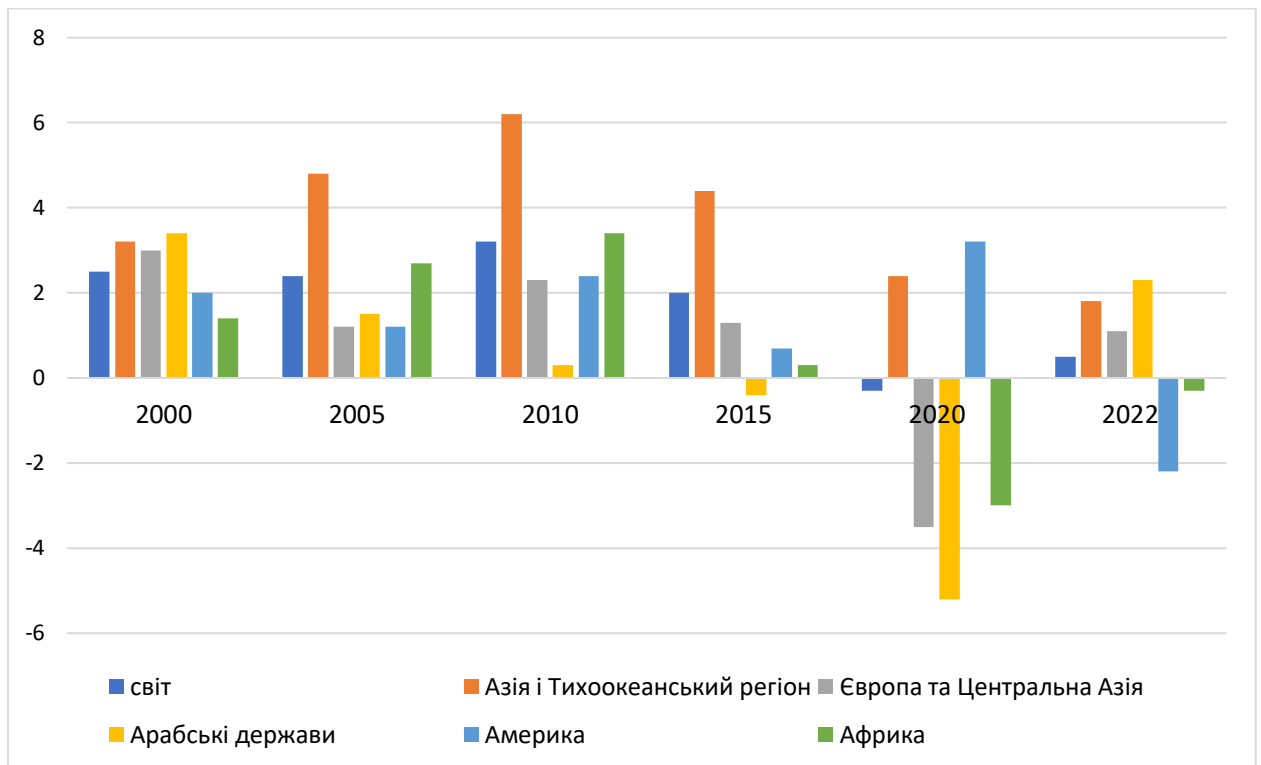


Рис. 2.6. Динаміка продуктивності праці за період 2000-2022 рр.  
(на основі валового внутрішнього продукту на одну зайняту особу в постійних доларах США за 2015 рік) [48]

Старіння населення в економічно розвинених країнах посилює дефіцит робочої сили. В той же час як країни, що розвиваються стикаються з проблемою забезпечення швидко зростаючого молодого покоління достатніми можливостями для продуктивної праці. Зростання продуктивності стикається з проблемами, які загрожують перспективам подолання так званої «працюючої бідності» через зниження доходів і нерівність.

За оцінками МОП, у 2022 р. було 214,3 млн працівників, які живуть у крайній бідності, що відповідає 6,4 % зайнятих у світі (табл. 2.3).

Істотне зниження на 14 млн працівників в порівнянні з 2020 р. є наслідком скорочення робочих місць. У 2021 році 29 країн Південної та Південно-Східної Азії зазнали значного скорочення робочих місць. В 2022 р. країни з низьким рівнем доходу мали такий же рівень крайньої бідності, як у 2019 р. Ця стагнація після певного багатообіцяючого прогресу в попередні десятиліття не сприяє досягненню сталого розвитку, викорінення бідності у всіх її формах.

Таблиця 2.3

Надзвичайна бідність працюючих, 2000–2022 рр., у світі та за групами доходів у країнах [45]

| Група країни з рівнем доходу | Частка крайньої бідності працюючих ( $\leq 1,90$ доларів США на день) (%) |      |      |      |      | Крайня робоча бідність ( $\leq 1,90$ доларів США на день) (млн) |       |       |       |       |
|------------------------------|---|------|------|------|------|---|-------|-------|-------|-------|
|                              | 2010  | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2010  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  |
| низьким                      | 45,6  | 38,3 | 38,8 | 38,5 | 38,6 | 86,2  | 92,7  | 95,0  | 97,7  | 101,6 |
| нижче середнього             | 20,2  | 9,6  | 10,4 | 9,3  | 8,2  | 213,1   | 115,6 | 122,5 | 112,6 | 102,2 |
| вище середнього              | 9,1   | 0,8  | 0,9  | 0,8  | 0,8  | 106,5   | 10,4  | 10,6  | 10,1  | 10,3  |
| Світ                         | 13,7  | 6,7  | 7,2  | 6,7  | 6,4  | 405,9   | 218,8 | 228,3 | 220,6 | 214,3 |

Кількість бідних робочих навіть зростає в країнах з низьким рівнем доходу через велику зайнятість у натуральному сільському господарстві та інших видах діяльності з низькою оплатою [45].

В 2023 р. інфляція, зростання цін призвели до збільшення кількості працівників, які живуть у крайній бідності (заробіток менше 2,15 доларів США на день на одну особу), приблизно на 1 мільйон у всьому світі. Кількість працівників, які живуть у помірній бідності (3,65 доларів США на день на одну особу), зросла на 8,4 млн у 2023 р. Помірне зниження бідності спостерігалось лише в країнах з рівнем доходу вище середнього.

Глобальні прогнози щодо ринків праці значно погіршилися протягом 2022 року. Багато людей втратили роботу через наслідки пандемії COVID-19, зростаючу інфляцію, збої в ланцюжках поставок. Світові та регіональні показники безробіття залишаються вище допандемічного рівня. [49].

До основних причин безробіття відносять демографічні зміни в чисельності та складі робочої сили, диспропорційність і нерівномірність економічного розвитку, структурні зміни в економіці, розвиток передових технологій, пошук працівниками нових робочих місць з більш високою оплатою праці та більш цікавою та змістовною роботою, гендерну

дискримінацію, сезонні коливання у виробництві окремих галузей економіки тощо.

Глобальне безробіття становило 5,8% у 2023 році, знизившись з 6,9% у 2020 році до 5,8% у 2022 році, оскільки економіки починають оговтуватися від шоку, спричиненого пандемією COVID-19 (рис. 2.7). Через невизначені перспективи світової економіки складно прогнозувати, але очікується, що безробіття зросте помірно через падіння реальної заробітної плати на тлі прискорення інфляції. Прогнозується, що глобальне безробіття дещо зросте в 2024 році до 211 мільйонів, залишаючись на рівні 5,8%.

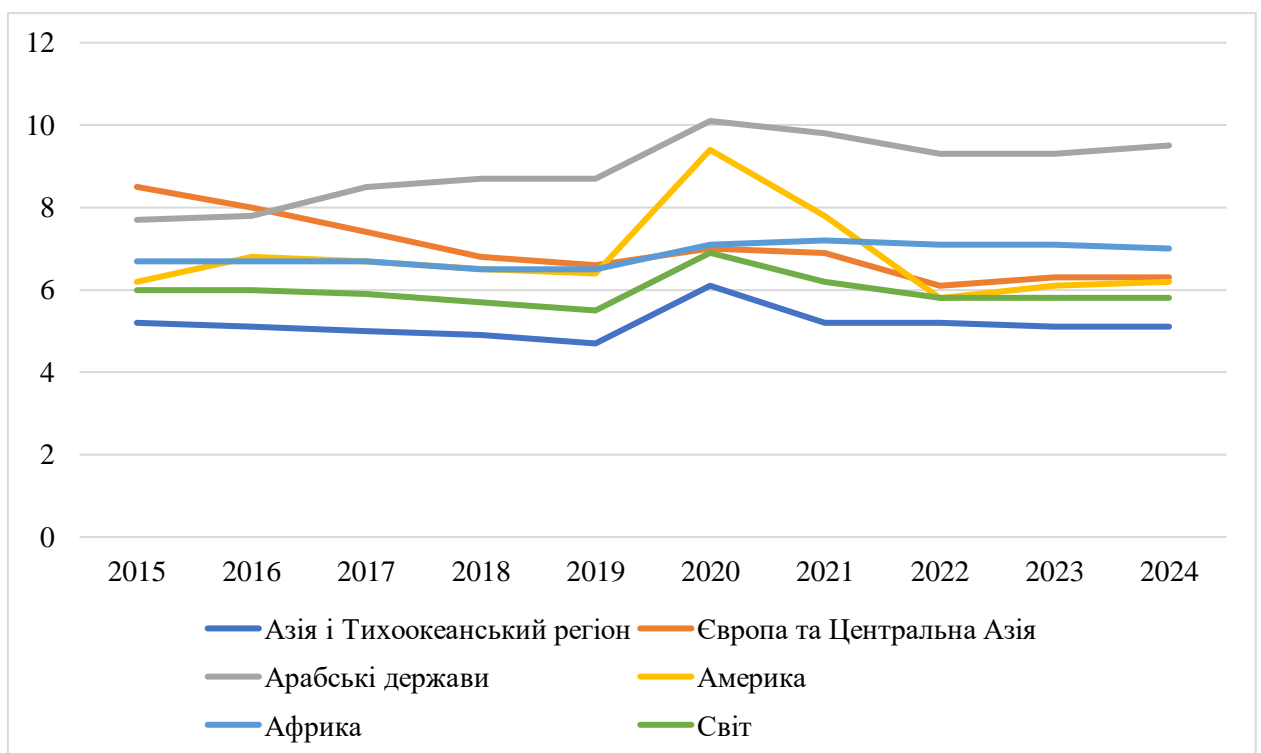


Рис. 2.7. Глобальний та регіональні рівні безробіття за період 2015-2024 рр., % [45, 49]

Існують значні регіональні відмінності в рівні безробіття. У той час як арабські країни мали найвищий рівень безробіття, Східна Азія та Тихоокеанський регіон – мали найнижчий рівень. Серед країн з найвищим рівнем безробіття велика їх кількість знаходиться в Африці на південь від Сахари. У всіх регіонах у 2020 р. спостерігався пік безробіття через COVID-19 (рис.2.7).

На фоні зростання безробіття та невизначеності все більше працівників вдаються до неформальної зайнятості. У 2022 році глобальна кількість неофіційно зайнятих склала 58,0 %, що становить близько 2 мільярдів працівників з нестабільними робочими місцями, більшість з яких не мають жодної форми соціального захисту (рис. 2.8). До початку пандемії рівень неформальної зайнятості повільно знижувався і становив 57,8 % в 2019 р. Початкові хвилі пандемії призвели до непропорційної втрати робочих місць для неформальних працівників, особливо для жінок, протягом 2020 р. Подальше відновлення було зумовлено неформальною зайнятістю, що спричинило незначне зростання кількості неформальних працівників у всьому світі. Певна кількість людей розглядають неформальну зайнятість як «останній засіб» для заробітку на життя, вони погоджуються на роботу гіршої якості та без належного соціального захисту. У 2015 р., який є роком прийняття ЦСР та використовується як базовий, рівень неформальної зайнятості склав 58,6 %.

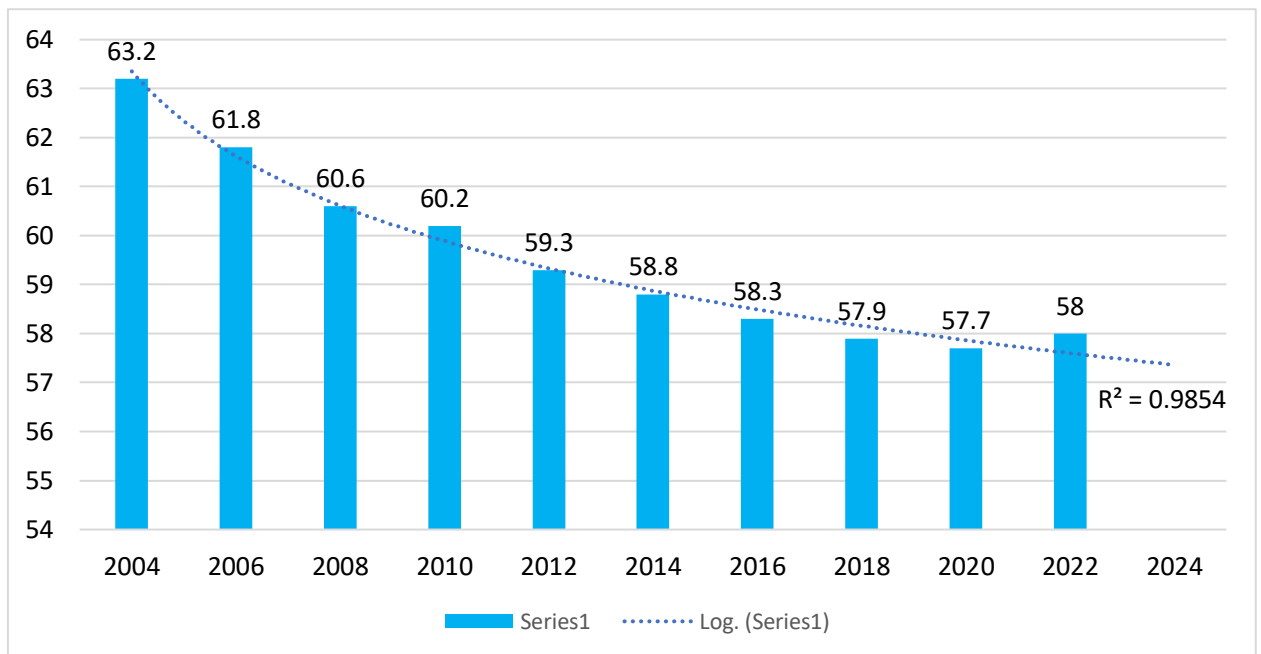


Рис. 2.8. Рівень неформальної зайнятості за період 2004-2022 рр.  
та прогноз на 2024 р, % [45, 49]

Невтішними на ринку праці є перспективи для молоді, яка часто є вразливою на ринку праці та зазвичай першою страждає під час економічного

спаду та безробіття. З 2000 року глобальне співвідношення зайнятості до чисельності населення знизилося більше серед молоді віком від 15 до 24 років, ніж серед дорослого населення. У першій групі рівень зайнятості впав із 45 % у 2000 році до приблизно 34 % до 2024 року порівняно з 66–62 % у другій групі.

Молоді бракує досвіду роботи, який зазвичай мають їхні старші колеги, і зазвичай працюють неповний робочий день і за мінімальну зарплату. Також існують значні відмінності між регіонами та країнами щодо зайнятості молоді. В арабському світі, регіоні з найвищим рівнем безробіття серед молоді, рівень безробіття сягнув 27 % у 2022 році порівняно з лише 8 % в Північній Америці. За галузевою структурою зайнятості лісове господарство та рибальство були секторами з найвищим рівнем безробіття серед молоді.

Молоді люди стикаються з особливими проблемами. У 2022 р. 23,5 % молоді у світі не була задіяна в освіті, підготовці та зайнятості (NEET). Приблизно 289 млн молодих людей не здобувають професійного досвіду на роботі та не розвивають свої вміння та навички в освітніх чи професійних програмах. Хоча це незначне зниження з 2020 року, коли рівень NEET був найвищим за весь час, він залишається вище, ніж рівень до пандемії, і вище базового рівня 2015 року в 22,2 % (рис.2.9).

Пандемія COVID-19 посилила тенденцію до зростання, оскільки молодь втратила роботу більше, ніж літні працівники, і залишила навчання через масштабні перерви в освіті та навчанні без відриву від виробництва. Спостерігалось лише мінімальне відновлення, але воно було нерівномірним. Спеціалісти МОП занепокоєні такою ситуацією, що склалася на ринку праці, у зв'язку з чим прогнозують втрату економічного потенціалу та негативний вплив на постраждалу молодь протягом тривалого періоду, ускладнюючи її перехід на ринок праці в найближчі роки. Необхідно активізувати зусилля щодо зниження рівня NEET серед молоді.

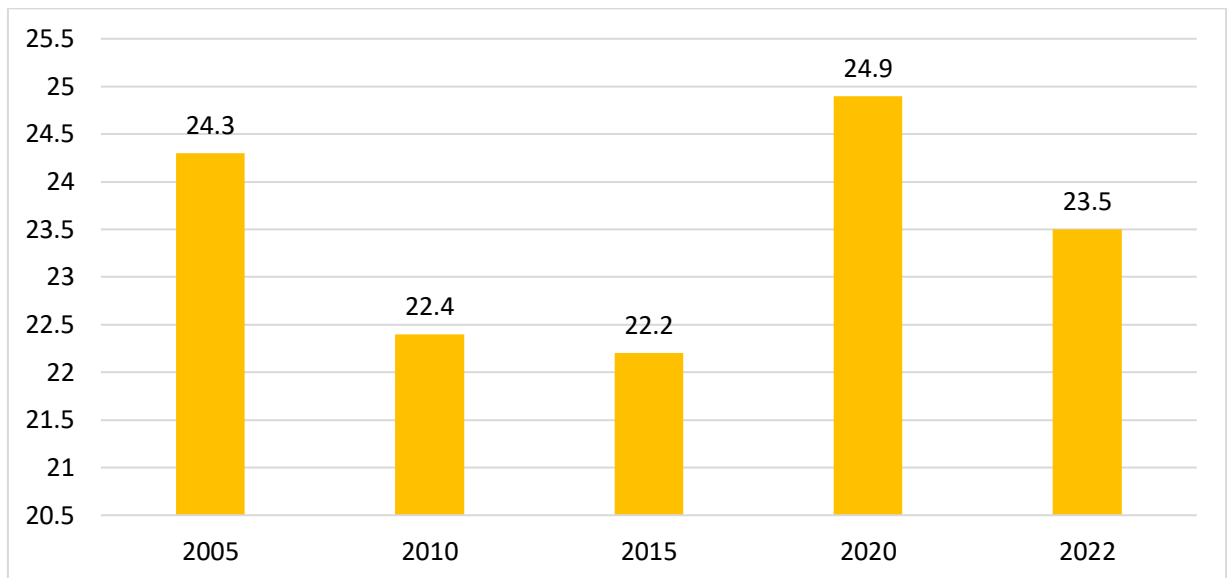


Рис.2.9. Динаміка частки молоді, яка не працює та не навчається (NEET), у світі за період 2005-2022 рр., % [45, 48]

За статевою структурою чоловіки традиційно переважають, співвідношення зайнятих жінок до зайнятих чоловіків становить 63,6 %. З найбільших галузей світу лише у чотирьох частках жінок-робітниць становила понад 50 %, майже всі вони є традиційними для жінок. Найбільшу частку, майже дві третини (65%), посідає галузь охорони здоров'я, потім йдуть освіта (54%), побутові послуги (52%), уряд і державний сектор (50%) (рис.2.10).

В той же час, станом на 2022 рік, трохи більше 20% працівників нафтогазової та гірничодобувної промисловості, а також інфраструктури становили жінки.

Серед країн у 2022 р. в Ісландії було найвище співвідношення жіночої зайнятості до чисельності населення у світі, 81 % жінок працездатного віку працювали в тій чи іншій формі. Сан-Марино посідає друге місце серед країн за рівнем зайнятості жінок, досягаючи 80 %, на третьому місці – Бурунді з 78,2%. Найнижчий рівень жіночої зайнятості у світі було виявлено в Іраку, де він сягав лише 8%. За ними йшли Йорданія та Палестинські території. У більшості країн у списку переважають мусульмани.

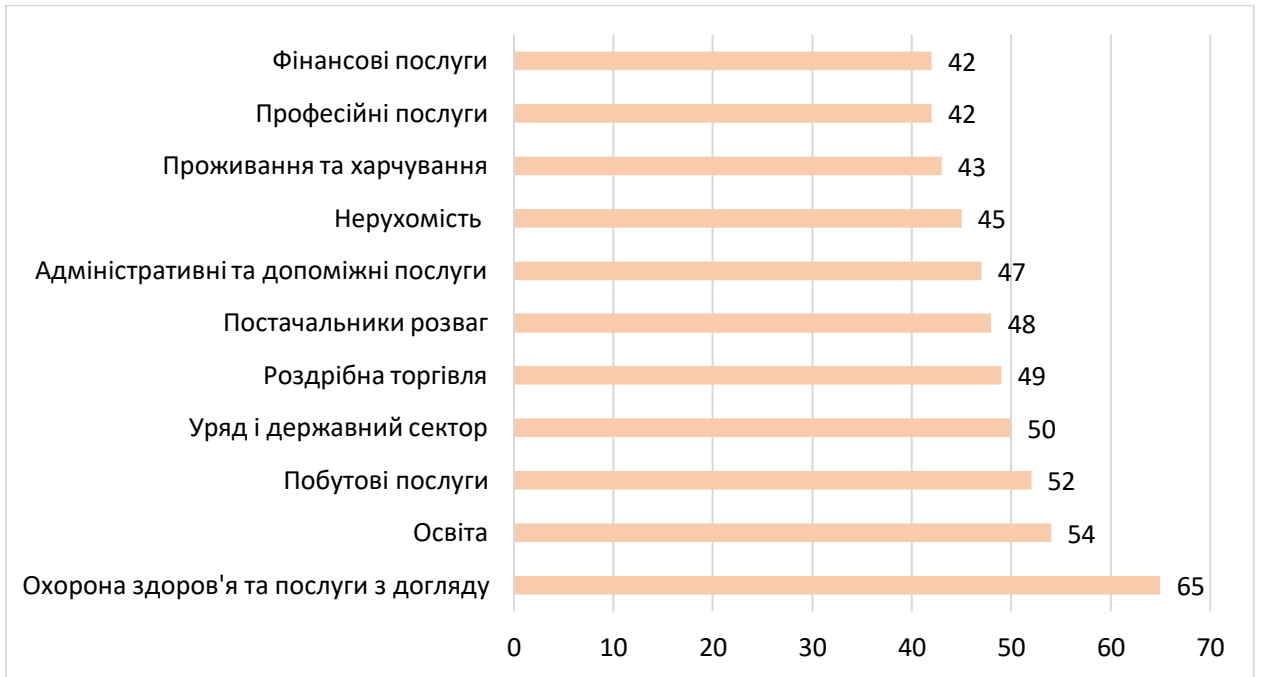


Рис. 2.10. Частка працюючих жінок у світі у 2022 році за галузями, % [49]

Десятиліттями жінки стикаються з постійними перешкодами для доступу до керівних посад, таких як законодавці, високопосадовці, генеральні директори та інші керівні посади.

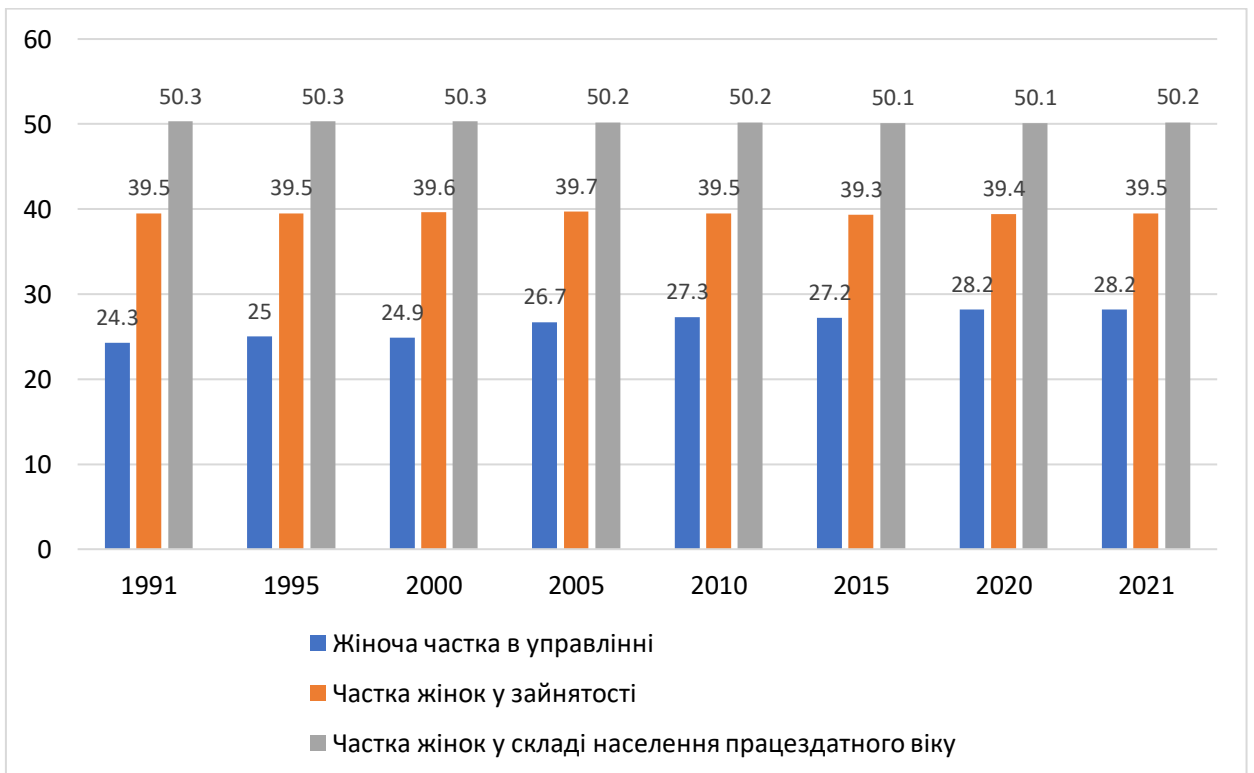


Рис. 2.11. Динаміка глобальної частки жінок в управлінні, зайнятості населення працездатного віку за період 1991-2021 рр., % [48]

У всьому світі вони обіймали лише 28,2% керівних посад у 2021 році, хоча на них припадало майже 40% від загальної кількості зайнятих. Хоча частка жінок на керівних посадах зростає в усьому світі і є дещо вищою, ніж у періоди до пандемії, приріст збільшення був повільним, лише на 0,9 % в порівнянні з 2015 р. (рис. 2.11).

Гендерний паритет на керівних посадах займе не одно жіноче покоління за поточних темпів прогресу. Рівне ставлення у сфері зайнятості, включаючи справедливий і рівноправний заробіток, є фундаментальним для досягнення гідної праці для всіх. Середня різниця в оплаті праці за статтю у 102 країнах за останніми та порівнянними даними (на основі погодинної оплати праці працівників) становить приблизно 14 %.

Середня реальна заробітна плата у світі збільшувалася щороку, починаючи з 2006 року.

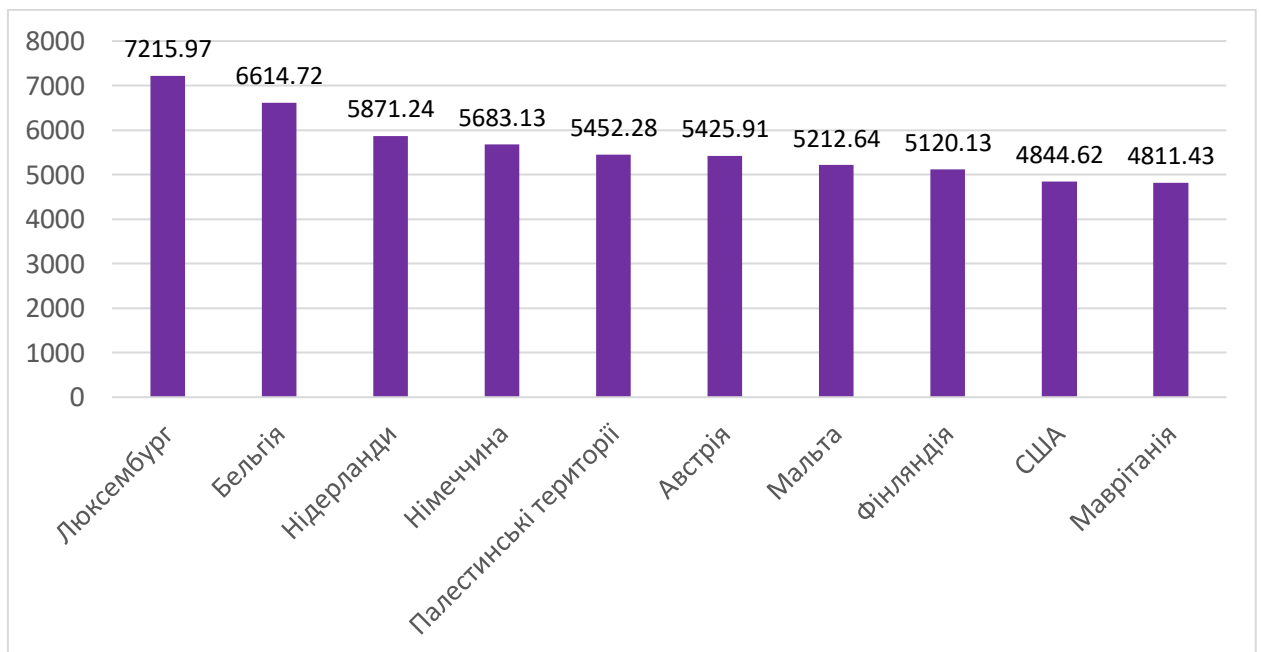


Рис. 2.12. Топ-10 країн з найвищою середньомісячною зарплатою співробітників у світі в 2022 році (у доларах США за ПКС) [49]

Проте оцінки на 2022 рік показали, що наслідки пандемії COVID-19 та зростання інфляції у 2022 р. призвели до зниження реальної середньої заробітної плати у всьому світі. Зростання заробітної плати в основному

спостерігалось в країнах, що розвиваються, тоді як у розвинених країнах воно було неоднозначним. У період з 2021 по 2022 рр. зростання заробітної плати знизилось через високі темпи інфляції та пандемії COVID-19. У 2022 р. зростання заробітної плати знизилось в розвинених країнах на 2,2 %, але збільшилося на 0,8 % в країнах, що розвиваються, що призвело до зниження середнього показника G20 на 0,9% [49].

У Люксембурзі в 2022 році була найвища середньомісячна зарплата співробітників у світі за паритетом купівельної спроможності (ППЗ), що враховує середню вартість життя в країні. Бельгія посіла друге місце, а Нідерланди – третє. Палестинські території займають п'яте місце у світі за середньомісячною заробітною платою співробітників, що, швидше за все, пояснюється порівняно низькою вартістю життя там.

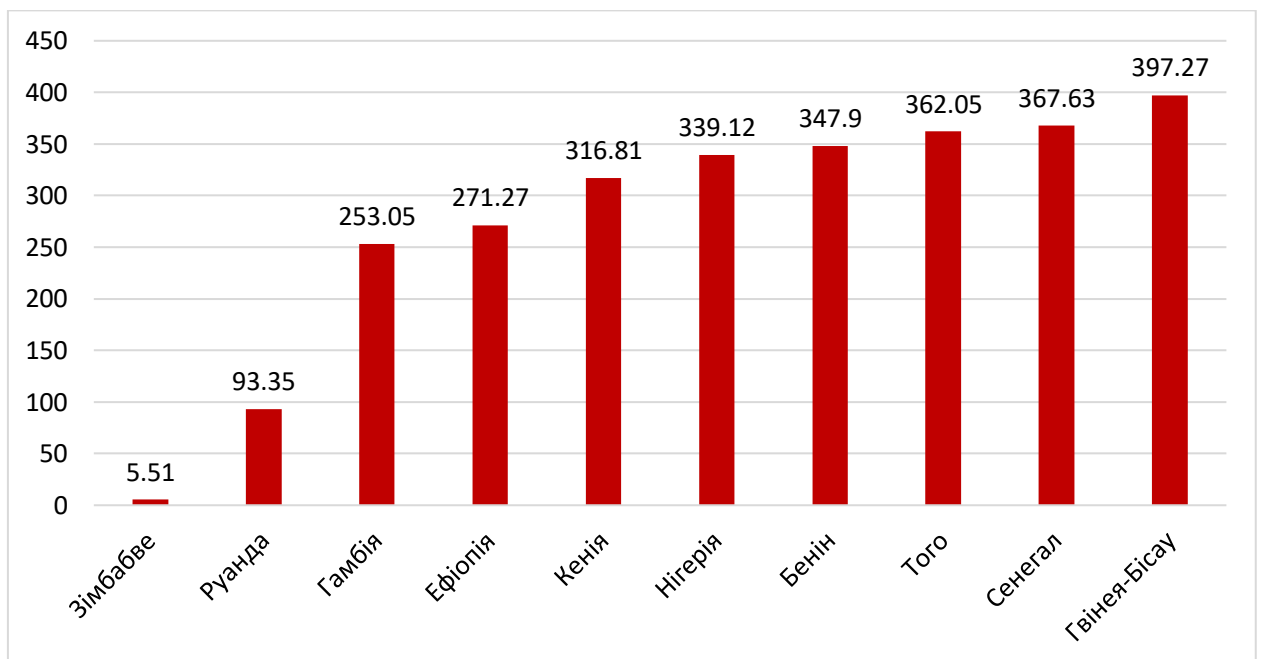


Рис. 2.13. Топ-10 країн із найнижчою середньомісячною зарплатою співробітників у світі в 2022 році (у доларах США за ПКС) [49]

Станом на 2022 рік, у Зімбабве була найнижча середньомісячна зарплата співробітників у світі за паритетом купівельної спроможності (ППЗ), що враховує середню вартість життя в країні. Руанда посіла друге місце за

величиною середньої заробітної плати, а Гамбія – третє. З 20 країн із найнижчою середньою зарплатою у світі 18 розташовані в Африці.

У той час, як погодинна заробітна плата (і похідна різниця в оплаті праці за статтю) є офіційним показником ЦСР, новий показник ILOSTAT щодо гендерної різниці в трудових доходах вказує на набагато більший дисбаланс між жінками та чоловіками. Оскільки майже половина працівників у світі є самозайнятими, трудовий дохід – охоплюючи заробітки всіх працівників, а не лише найманих працівників – дає більш повну картину різниці в оплаті праці. Гендерний розрив в оплаті праці набагато більший, ніж вважалося раніше. У 2020 році на кожен долар, зароблений чоловіком у вигляді трудового доходу, жінки заробили лише 52 центи.

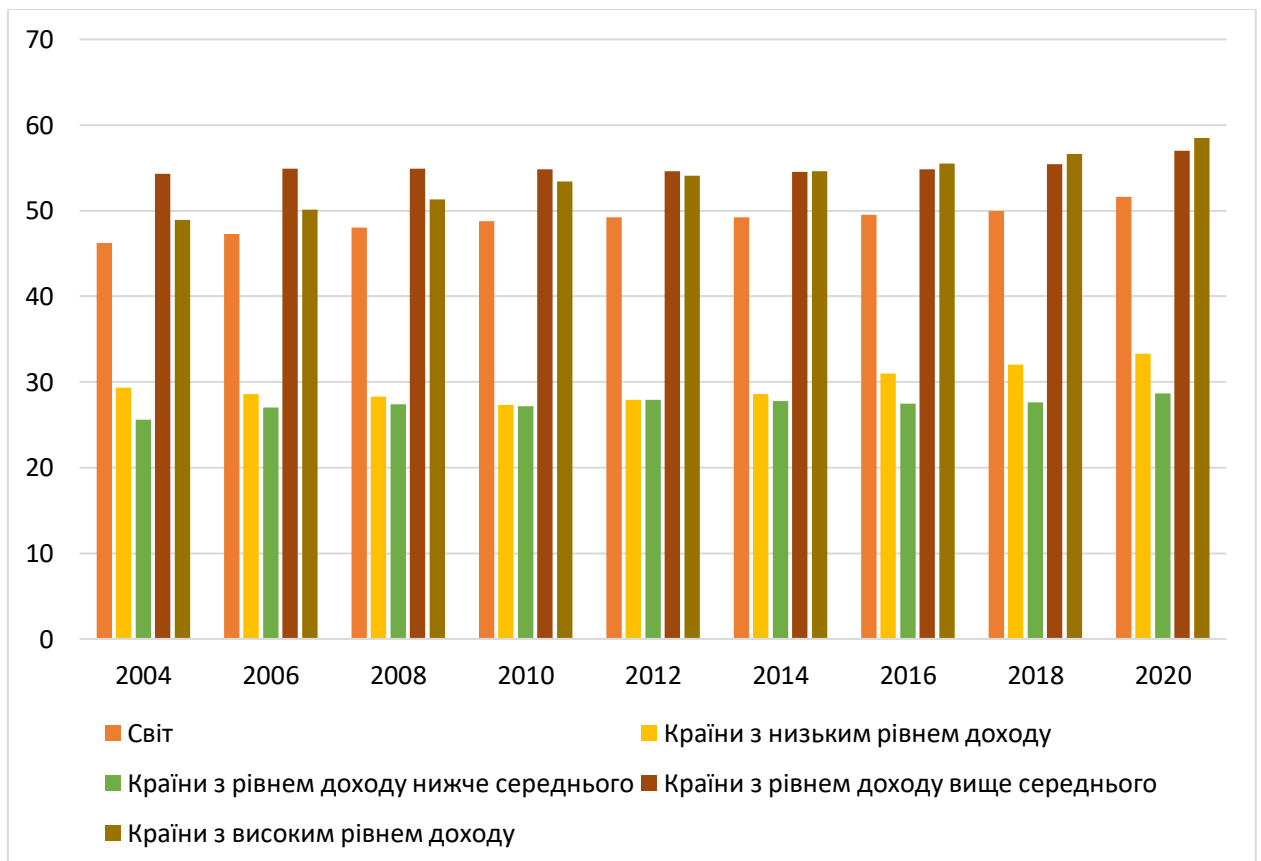


Рис. 2.14. Гендерний розрив у доходах у країнах з різним рівнем доходів (співвідношення трудових доходів жінок і чоловіків) [48]

У країнах з низьким рівнем доходів і рівнем доходів нижче середнього гендерна нерівність у трудових доходах є набагато гіршою, де жінки

заробляють 33 центи та 29 центів на долар відповідно. Ця разюча різниця в доходах зумовлена як нижчим рівнем зайнятості жінок, так і їхнім нижчим середнім заробітком працюючих жінок.

Проведений аналіз сучасного стану глобального ринку праці демонструє його складність та мінливість, що потребує комплексного підходу та розвинених стратегій для вирішення нагальних питань на рівні держав, міжнародних організацій та глобального співтовариства.

## **2.2. Тенденції та пріоритетні напрями розвитку глобального ринку праці**

За останні десятиліття нові технологічні розробки та мінлива динаміка змінили спосіб роботи людей у світі. Більшість робітників у світі зараз працюють у сфері послуг. Сьогодні люди частіше, ніж раніше, змінюють роботу, особливо це стосується молодого покоління. Ще одна тенденція – все більше використовують на глобальному ринку праці як короткострокові контракти, так і фрілансерів, тобто людей, які не працюють на конкретну компанію. Це забезпечує більшу гнучкість як роботодавцям, так і працівникам щодо зміни роботи та найму, але, з іншого боку, короткострокові або позаштатні працівники постійно змушені шукати нову роботу. Крім того, соціальні гарантії для цих груп зазвичай слабші, ніж для постійних працівників із фіксованим контрактом.

На глобальному ринку праці відбуваються активні процеси трансформації. В найближчі п'ять років 85 % опитаних керівників ідентифікують трансформацію своїх організацій на ринку праці з макротенденціями, пов'язаними зі збільшенням впровадження нових і передових технологій, розширенням цифрового доступу, більш широкого застосування екологічних, соціальних стандартів та стандартів управління (табл. 2.4) [44].

Таблиця 2.4

Глобальні тенденції, що стимулюють трансформацію бізнесу та  
працевлаштування [44]

| Глобальні тенденції, що стимулюють трансформацію бізнесу                                    | Частка опитаних організацій (%) |
|---|---------------------------------|
| Збільшення впровадження нових і передових технологій  | 86,2                            |
| Розширення цифрового доступу  | 86,1                            |
| Більш широке застосування екологічних, соціальних стандартів та стандартів управління (ESG) | 80,6                            |
| Зростання вартості життя для споживачів   | 74,9                            |
| Уповільнення світового економічного зростання   | 73                              |
| Інвестиції для сприяння зеленому переходу бізнесу   | 69,1                            |
| Дефіцит пропозиції та/або зростання вартості ресурсів для бізнесу                           | 68,8                            |
| Споживачі стають активнішими щодо соціальних питань   | 67,6                            |
| Споживачі стають активнішими щодо екологічних питань  | 67,5                            |
| Зміна клімату викликала інвестиції в адаптацію діяльності                                   | 65,1                            |
| Ланцюжки поставок стають більш локалізованими   | 60                              |
| Суворіше державне регулювання використання даних і технологій                               | 59,2                            |
| Старіння населення в розвинутих економіках і країнах з економікою, що розвивається          | 51,6                            |
| Демографічні дивіденди в країнах, що розвиваються, і в країнах з перехідною економікою      | 49,6                            |
| Посилення геополітичного розколу  | 48,1                            |
| Постійний вплив пандемії COVID  | 43,1                            |

Глобальний ринок праці відзначається великими потоками міжнародної міграції робочої сили. Люди шукають роботу та кар'єрні можливості за межами своєї країни, що призводить до глобального переміщення працівників та розміщення їх на різних ринках праці. Міграційні процеси істотно впливають на взаємовідносини між різними сегментами світового ринку праці, змінюючи його структуру та динаміку, зокрема у сферах, пов'язаних з міжнародними послугами та консалтингом.

На рис. 2.15 представлені дані про робочі місця, на які очікується найбільше абсолютне зростання на найближчі п'ять років.

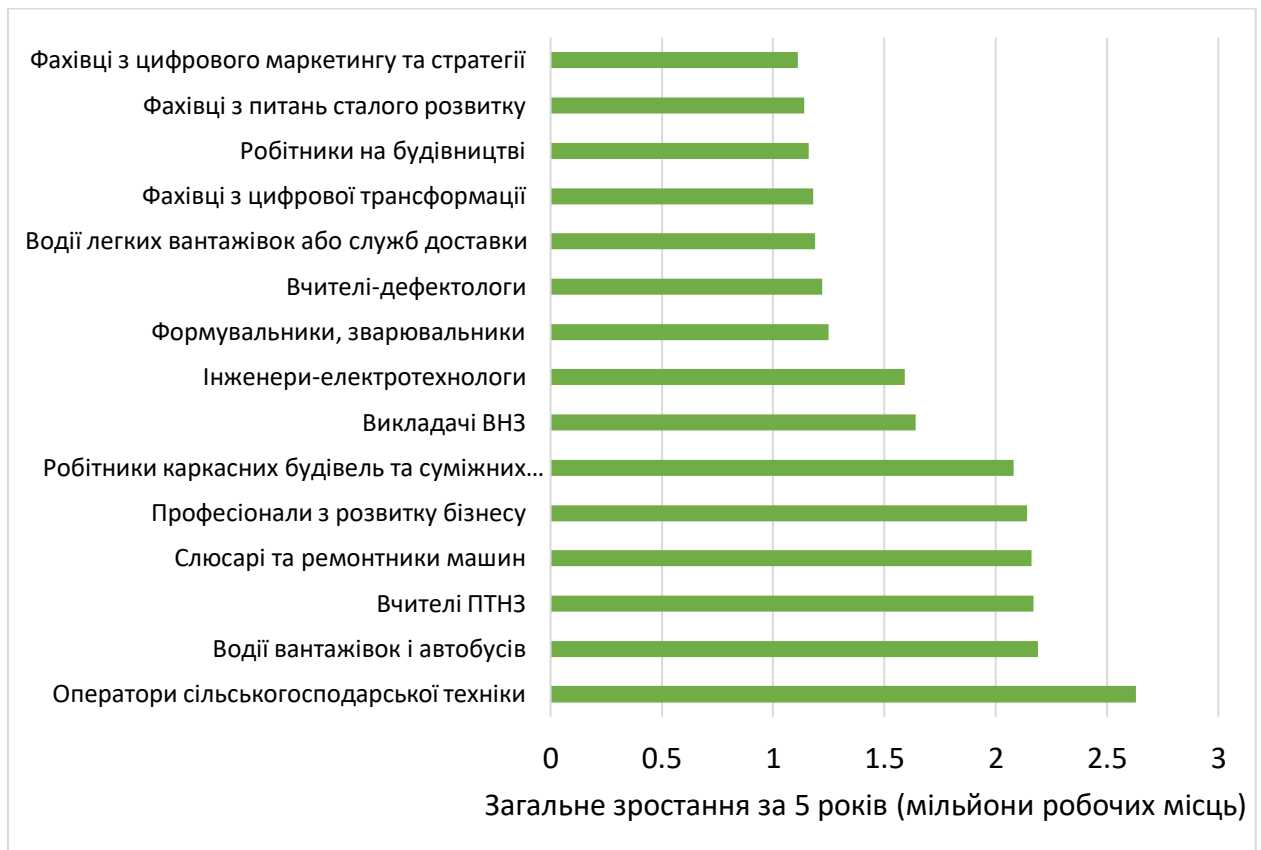


Рис. 2.15. Топ-посади, упорядковані за найбільшим чистим зростанням робочих місць, розрахованим на основі статистики зайнятості за професіями МОП, млн робочих місць (прогноз 2023–2027 рр.) [45]

Очікується найбільше абсолютне зростання для операторів сільськогосподарської техніки, водіїв вантажівок і автобусів, викладачів професійно-технічної освіти. За прогнозами, найбільше постраждають робітники з введення даних, службовці, секретарі, робітники бухгалтерії, які займаються нарахуванням заробітної плати (рис. 2.16).

У той же час існує також глобальний попит на низькокваліфіковану робочу силу, незважаючи на те, що низькокваліфікована або малокваліфікована імміграція залишається суворо контрольованою та обмеженою в більшості країн. Глобальний попит на низько- та малокваліфіковану працю, ймовірно, підживлюється зростаючими розривами на ринку праці в розвинених країнах, де працівники відходять від низькокваліфікованих професій через зростання рівня освіти та очікувань щодо заробітної плати.



Рис. 2.16. Топ-посади, упорядковані за найбільшим чистим скороченням робочих місць, розрахованим на основі статистики зайнятості за професіями МОП, млн робочих місць (прогноз 2023–2027 рр.) [45]

Хоча деякі з цих робочих місць можуть зникнути через покращену організацію праці або технологічний прогрес і автоматизацію виробництва, все ще є багато галузей, які сильно залежать від людських ресурсів. Особливо це стосуватиметься будівництва, сільського господарства та готельного бізнесу. Ці потреби ринку мають структурний характер і, незважаючи на можливі зміни попиту, вони не зникнуть повністю.

Технологічний прогрес, зокрема автоматизація та розвиток штучного інтелекту, також впливає на динаміку робочої сили на глобальному ринку праці. Деякі види робіт можуть бути заміщені автоматизованими системами, що впливає на попит праці та вимагає формування нових умінь, знань та навичок у працівників. Креативне та аналітичне мислення, три навички самоефективності (стійкість, гнучкість і спритність) залишаються

найважливішими навичками для працівників в 2023 р. Технологічна грамотність є третьою основною навичкою. Набувають неабиякого значення мотивація і самосвідомість, допитливість і навчання впродовж життя. Топ-10 основних навичок завершуються наступними критеріями: ставлення до роботи з іншими (емпатія та активне слухання), лідерство та соціальний вплив, контроль якості, орієнтація на обслуговування клієнтів (рис. 2.17).

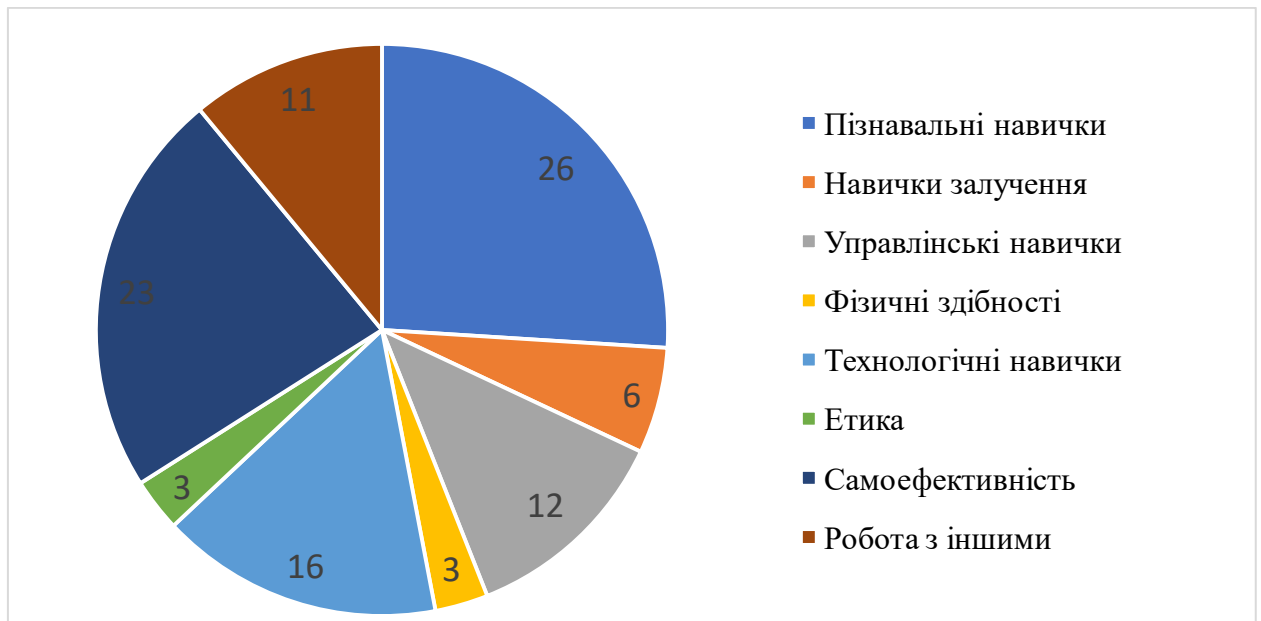


Рис. 2.17. Навички працівників, необхідні для успішної роботи на ключових, стабільних посадах у компанії (узагальнено за середньосвітовим показником, % опитаних організацій) [45]

Швидкі технологічні зміни вимагають постійного оновлення навичок, тому навчання та перепідготовка набувають все більшого значення. Освітні програми стають більш гнучкими та доступними через онлайн-платформи. Впровадження нових прогресивних технологій потребує все більше працівників, які здатні освоїти ці технології та продемонструвати гнучкість та адаптивність до змін у економічному і виробничому середовищі.

Нестача висококваліфікованих працівників створює глобальну конкуренцію за таланти. Таких фахівців «заманюють» високими зарплатами, забезпечують їх сучасним обладнанням, доступом до науково-дослідних установ, надають пільги тощо.

Цифровізація та автоматизація поширюється на різні галузі, від виробництва до послуг. Через стрімкий розвиток сучасних технологій Індустрії 4.0 багато рутинних завдань можна автоматизувати, що впливає на структуру робочих місць. Величезні інвестиції Китаю в промислову робототехніку зробили його однією з найбільш автоматизованих країн на планеті лише за кілька років. Згідно з останніми дослідженнями Міжнародної федерації робототехніки (IFR), у 2022 році кількість працюючих роботів у обробній промисловості Китаю досягла 392 одиниць на 10 000 працівників, що зараз схоже на щільність роботів у Японії. Зараз Китай посідає п'яте місце у світі після Південної Кореї (1012 на 10 000 працівників), Сінгапуру (730), Німеччини (415) і Японії (397) (рис. 2.18).

Аналітика великих даних, технології управління навколишнім середовищем, хмарні обчислення, цифрові платформи та програми, шифрування та кібербезпека стали найбільшою рушійною силою зростання робочих місць.

Спостерігається на ринку праці вплив штучного інтелекту на висококваліфіковані робочі місця. Країни з розвинутою економікою стикаються з більшими ризиками, пов'язаними зі штучним інтелектом, але також мають більше можливостей використувати його переваги, ніж країни, що розвиваються. У країнах з розвинутою економікою близько 60 % робочих місць можуть бути піддані впливу штучного інтелекту. Приблизно половина відкритих робочих місць може виграти від інтеграції штучного інтелекту, що підвищить продуктивність праці. Для іншої половини додатки штучного інтелекту можуть виконувати ключові завдання, які зараз виконують люди, це призведе до зниження попиту на робочу силу, зниження заробітної плати та скорочення найму. У крайніх випадках деякі з цих робочих місць можуть зникнути [43].

Навпаки, на ринках, що розвиваються, і в країнах з низьким рівнем доходу очікується, що вразливість штучного інтелекту (ШІ) становитиме 40 і 26 % відповідно, тобто вони менше стикаються з кількістю миттєвих збоїв

через ШІ. У той же час багато з цих країн не мають інфраструктури або кваліфікованої робочої сили, щоб скористатися перевагами ШІ, це підвищує ризик того, що з часом ця технологія може посилити нерівність між країнами.

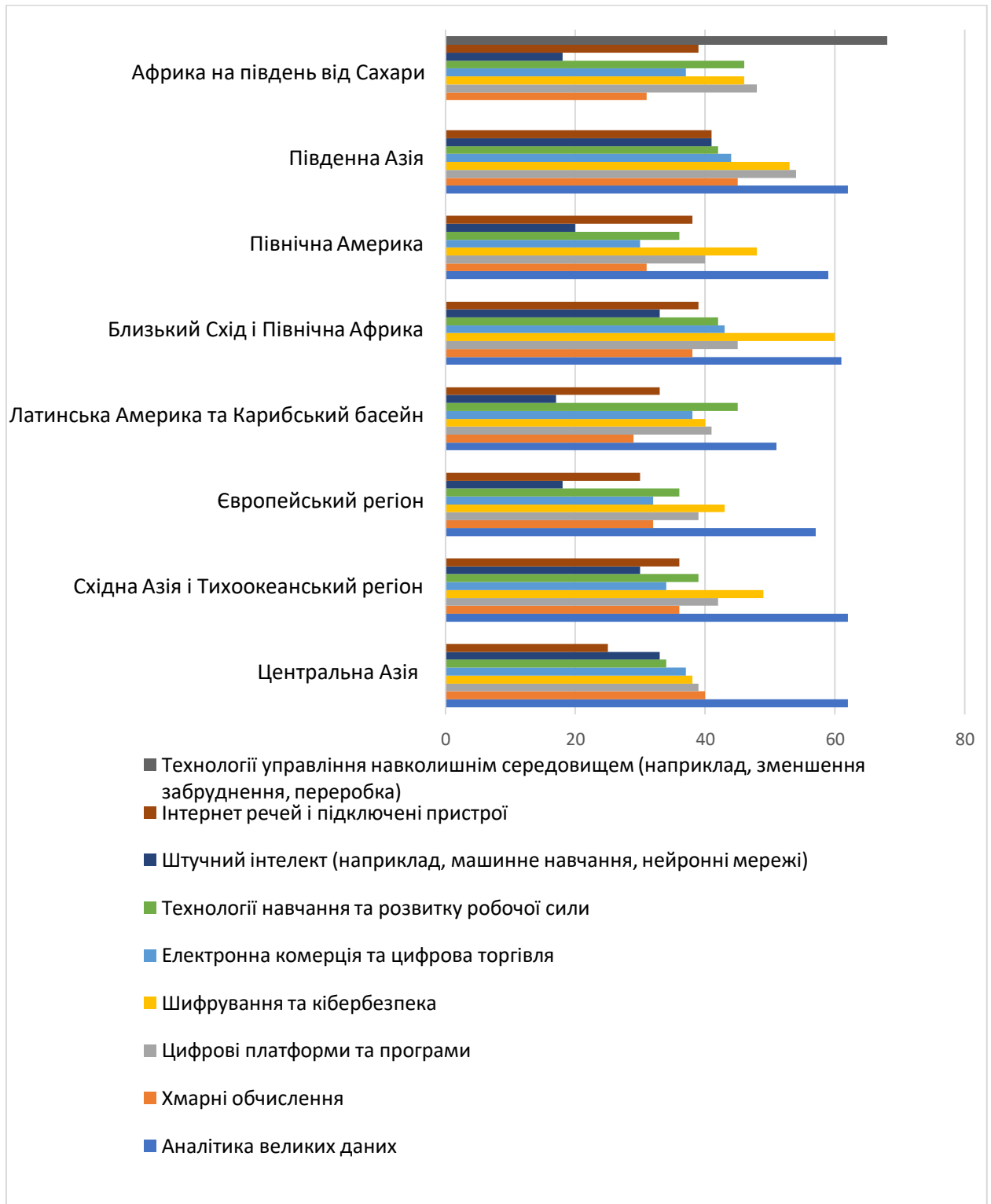


Рис. 2.18. Технології, які сприятимуть трансформації галузі, та їхній очікуваний вплив на створення робочих місць за чистим ефектом протягом 2023-2027 рр. за регіонами світу (частка опитаних організацій) [45]

Таблиця 2.5

## Технології та їх вплив на створення робочих місць (за рангом впливу)

|   | Центральна Азія | Східна Азія і Тихоокеанський регіон | Європейський регіон | Латинська Америка та Карибський | Близький Схід і Північна Африка | Північна Америка | Південна Азія | Африка на південь від Сахари |
|---|-----------------|-------------------------------------|---------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------------|---------------|------------------------------|
| Аналітика великих даних   | 1               | 1                                   | 1                   | 1                               | 1                               | 1                | 1             |                              |
| Хмарні обчислення   | 2               | 5                                   | 6                   | 7                               | 7                               | 6                | 4             | 7                            |
| Цифрові платформи та програми   | 3               | 3                                   | 3                   | 3                               | 3                               | 3                | 2             | 2                            |
| Шифрування та кібербезпека  | 4               | 2                                   | 2                   | 4                               | 2                               | 2                | 3             | 3                            |
| Електронна комерція та цифрова торгівля   | 5               | 7                                   | 5                   | 5                               | 4                               | 7                | 5             | 6                            |
| Технології навчання та розвитку робочої сили  | 6               | 4                                   | 4                   | 2                               | 5                               | 5                | 6             | 4                            |
| Штучний інтелект (наприклад, машинне навчання, нейронні мережі)                             | 7               | 8                                   | 8                   | 8                               | 8                               | 8                | 8             | 8                            |
| Інтернет речей і підключені пристрої  | 8               | 6                                   | 7                   | 6                               | 6                               | 4                | 7             | 5                            |
| Технології управління навколишнім середовищем (наприклад, зменшення забруднення, переробка) |                 |                                     |                     |                                 |                                 |                  |               | 1                            |

Складено автором за джерелом [45]

ШІ також може вплинути на поляризацію доходів і багатства всередині країн через підвищення продуктивності та заробітної плати. Вплив на трудові доходи значною мірою залежатиме від того, наскільки штучний інтелект доповнюватиме високооплачуваних працівників. Молодим працівникам може бути легше використовувати можливості, тоді як літнім працівникам важко адаптуватися. Країнам вкрай важливо створити комплексні системи соціального захисту та запропонувати програми перепідготовки для незахищених працівників. МВФ розробив індекс готовності до штучного інтелекту, який вимірює готовність у таких сферах, як цифрова

інфраструктура, політика людського капіталу та ринку праці, інновації та економічна інтеграція, а також регулювання та етика [34].

Компонент політики щодо людського капіталу та ринку праці, наприклад, оцінює такі елементи, як роки навчання та мобільність на ринку праці, а також частку населення, охопленого мережами соціального захисту. Компонент регулювання та етики оцінює адаптивність законодавчої бази країни до цифрових бізнес-моделей і наявність сильного управління для ефективного правозастосування.

За допомогою індексу співробітники МВФ оцінили готовність 125 країн. Отримані результати показують, що заможніші економіки, включаючи розвинуту економіку та деякі країни з ринковою економікою, що розвивається, як правило, краще оснащені для впровадження ШІ, ніж країни з низьким рівнем доходу, хоча між країнами існують значні відмінності. Сінгапур, США та Данія отримали найвищі бали в індексі, виходячи з їхніх високих результатів у всіх чотирьох відстежуваних категоріях [34].

Зелений перехід стимулює зростання робочих місць. Зміна клімату може вплинути на рівень життя, спричиняючи зростання та значні витрати. Безповоротна втрата біорізноманіття або танення вічної мерзлоти може прискорити підвищення температури. Негативними наслідками стануть втрати виробництва та зайнятості, особливо в країнах з крихкими екосистемами. За оцінками, може бути втрачено 2,2 % глобального робочого часу до 2030 р. через надмірно високу температуру, переважно в сільському господарстві та будівництві.

Попит на зелені робочі місця швидко зростає в секторах і галузях економіки. Перехід до нульових викидів вуглецю може коштувати недешево, але також створить можливості. Поточна криза цін на енергоносії може погіршитися в процесі переходу суспільств до місцевих зелених технологій. Згідно з оцінкою Міжнародного енергетичного агентства (МЕА), сценарій екологічного відновлення може призвести до 3,5% додаткового зростання ВВП у світі, а також можливість щороку створювати 9 мільйонів нових робочих

місць. Таким чином, перехід до економіки з нульовими викидами вуглецю вигідно не тільки з екологічної, але й з економічної точки зору [45].

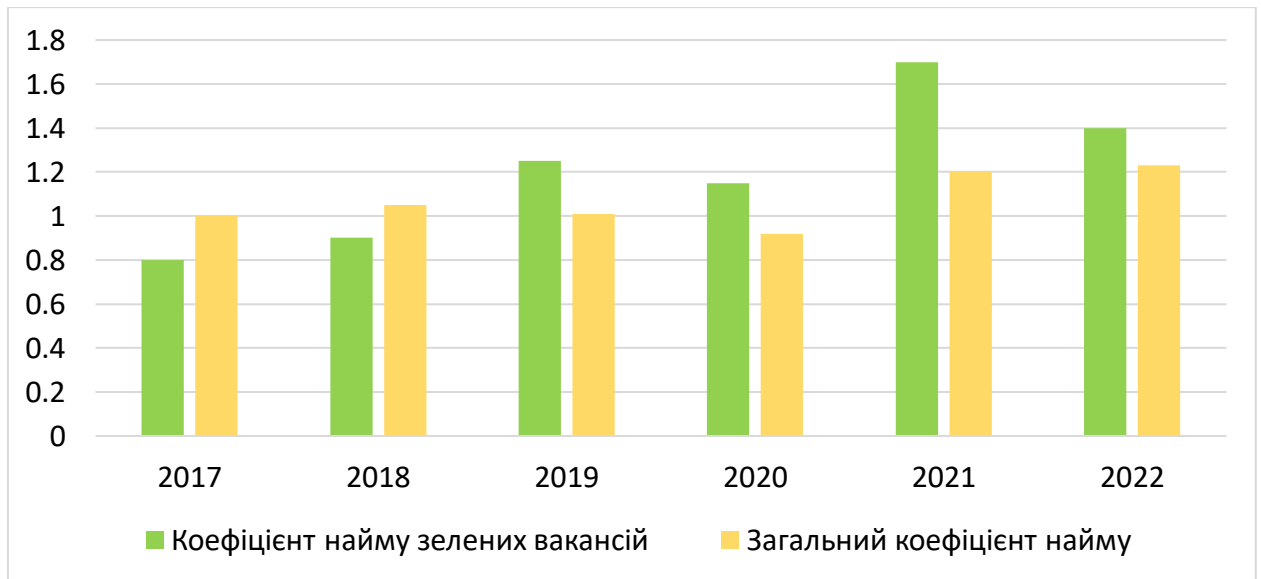


Рис. 2.19. Зростання річних показників найму на екологічні робочі місця [45]

На рис. 2.19 представлені коефіцієнт найму для екологічних робочих місць і глобальна вибірка як частка від рівня найму за попередній рік для цієї вибірки. Одиниця означає відсутність змін.

Зосередження на зеленій, цифровій економіці та економіці догляду пропонує величезний потенціал для створення гідних робочих місць. Зміна клімату встановлюватиме межі, але також відкриватиме нові робочі місця, оскільки галузі та країни намагатимуться рухатися до більш екологічного майбутнього [49].

Основні проблеми і виклики, що спіткають глобальний ринок праці в процесі його розвитку зображено у таблиці 2.6.

Сильні сторони розвитку глобального ринку праці відображають його потенціал для створення нових можливостей для економічного розвитку та підвищення життєвого рівня людей у різних частинах світу.

1. Глобальний ринок праці дозволяє компаніям здійснювати найкращий вибір з різноманітного пулу кваліфікованих працівників із різних країн з метою підвищення рівня ефективності та інновацій у бізнесі.

2. Глобальний ринок праці сприяє обміну знаннями, навичками та інноваціями між різними країнами та культурами. Це стимулює технологічний прогрес та підвищує конкурентоспроможність національних економік.

3. З метою зменшення конфліктів та покращення стабільності у світі ринок праці сприяє міжнародній співпраці та розумінню між різними культурами.

4. Глобальний ринок праці відкриває нові можливості для кар'єрного зростання працівників, отримати досвід у різних країнах, вивчити нові культури та мови, а також розвинути свої професійні навички.

5. Ринок праці стимулює економічне зростання через сприяння міжнародним інвестиціям, торгівлі та інноваціям.

Таблиця 2.6

## SWOT-матриця розвитку глобального ринку праці

| Сильні сторони   | Слабкі сторони   |
|--|--|
| 1. Різноманітність робочої сили.<br>2. Міжнародний обмін знаннями та інноваціями.<br>3. Міжнародна співпраця та міжкультурне розуміння.<br>4. Можливості для кар'єрного зростання.<br>5. Стимулювання економічного зростання.                                  | 1. Нерівність та соціальне нерівноправ'я.<br>2. Дестабілізація ринків праці.<br>3. Експлуатація та недостойні умови праці.<br>4. Ризики для місцевих ринків праці.<br>5. Відсутність стандартів та регулювань.   |
| Можливості   | Загрози  |
| 1. Доступ до більшого пулу талановитих кадрів.<br>2. Міжнародна мобільність праці.<br>3. Зменшення витрат на робочу силу.<br>4. Розвиток глобальних індустрій та інноваційних галузей.<br>5. Створення нових бізнес-моделей та можливостей для підприємництва. | 1. Економічні кризи та рецесії.<br>2. Технологічний розвиток та автоматизація.<br>3. Нерівномірний розподіл користі від глобалізації.<br>4. Соціальні та політичні конфлікти.<br>5. Недостатнє регулювання та відсутність стандартів.<br>6. Пандемії та інші глобальні кризи здоров'я. |

Джерело: сформовано автором.

Попри свої переваги, глобальний ринок праці також має кілька слабких сторін, які варто враховувати, а саме:

1. Ринок праці може призводити до посилення нерівностей між країнами та в середині країн завдяки концентрації багатства та влади в руках невеликої групи людей, в той час як бідні шари населення залишаються на межі виживання.

2. Глобальний ринок праці вразливий до економічних криз, політичних конфліктів та змін в міжнародних відносинах. Наприклад, зростання безробіття в одній країні може вплинути на ринки праці у всьому світі через міжнародну взаємозалежність.

3. У деяких випадках наявна експлуатація працівників, особливо в країнах з недостатнім законодавством та контролем за умовами праці. Прояви експлуатації відбуваються через низьку заробітну плату, довгі години роботи, погані умови праці та відсутність соціального захисту.

4. Глобальний ринок праці може викликати конкуренцію для місцевих ринків праці, особливо для низькокваліфікованих робітників, що може призвести до зниження заробітної плати та погіршення умов праці.

5. Ринок праці часто діє в умовах відсутності міжнародних стандартів та ефективного регулювання, що може призводити до виникнення різноманітних проблем, включаючи порушення прав людини та недостатні заходи з охорони праці.

Слабкі сторони вимагають уважного аналізу та заходів для подолання серйозних викликів, які виникають у процесі трансформації ринку праці.

Можливості демонструють потенціал глобального ринку праці. До різноманітних можливостей, що відкриваються для працівників, підприємств та економік в цілому можна віднести наступні.

1. Глобальний ринок праці дозволяє компаніям здійснювати найкращий вибір з великого пулу кваліфікованих працівників із різних країн, що сприяє підвищенню рівня ефективності та інновацій у бізнесі.

2. Завдяки міжнародній мобільності праці створюються можливості для працівників отримати досвід роботи у різних країнах, вивчити нові культури та мови, а також розвинути свої професійні навички.

3. Для компаній може бути вигідним наймати працівників з країн з низькими витратами на робочу силу, що дозволяє знижувати витрати та підвищувати конкурентоспроможність.

4. Глобальний ринок праці стимулює розвиток глобальних індустрій та інноваційних галузей, сприяючи обміну знаннями та технологіями між різними країнами.

5. Глобальний ринок праці відкриває нові ринки та можливості для розвитку бізнесу, підприємництва, включаючи створення нових бізнес-моделей, міжнародну торгівлю та експорт.

Ринок праці у світі стикається з різними загрозами, які можуть впливати на його стійкість та ефективність.

1. Економічні кризи та рецесії можуть призвести до зниження попиту на робочу силу, масового звільнення працівників та зменшення можливостей зайнятості на глобальному ринку праці.

2. Швидкий технологічний прогрес та автоматизація можуть призвести до заміщення людської праці машинами та роботами, що може призвести до втрати робочих місць та нерівності в доходах.

3. Глобалізація може призвести до зростання нерівності між країнами та в середині країн, оскільки деякі групи отримують більше користі, ніж інші.

4. Соціальні та політичні конфлікти в різних країнах можуть призвести до змін в політиці міграції, торговельних відносинах та інших аспектах глобального ринку праці.

5. Відсутність ефективного регулювання та стандартів на міжнародному рівні може призвести до експлуатації працівників, недостатніх умов праці та інших соціальних проблем.

6. Пандемії, такі як COVID-19, можуть призвести до серйозних перешкод для глобального ринку праці, включаючи зменшення попиту на робочу силу, обмеження міжнародної мобільності та зміни у споживчому попиті.

Забезпечення стабільності та сталого розвитку глобального ринку праці вимагає ефективного управління та реформ в різних сферах. Для цього можуть бути використані наступні механізми: міжнародне співробітництво та координація, створення соціальних захисних механізмів, інвестиції у людський капітал, стимулювання інновацій та технологічного розвитку, соціальний діалог та взаємодія зі стейкхолдерами тощо. Реформи на ринках праці, спрямовані на створення гнучких умов праці та збільшення мобільності працівників, можуть допомогти адаптуватися до змін у глобальному середовищі та забезпечити сталість ринку праці.

### **2.3. Вектори розвитку українського ринку праці**

Сучасний стан українського ринку праці характеризується проявом негативних тенденцій. Зменшення кількості робочого населення через демографічні тенденції, такі як старіння населення та зменшення народжуваності. Україна має високий рівень безробіття, особливо серед молоді та в окремих регіонах країни. Велика частина населення працює за низькими заробітними платами, що часто не відображають їхньої кваліфікації та працездатності, що призводить до відтоку робочої сили за кордон або в тіньовий сектор. В Україні існує значний тіньовий ринок праці, де працюють люди без офіційного оформлення та соціального захисту. Це призводить до втрати податкових надходжень для державного бюджету та обмежує права та захист працівників.

Багато працівників мають обмежений доступ до соціального захисту, такого як медичне страхування, відпустки, пенсійне забезпечення та інші соціальні вигоди. Нерівність у доступі до праці та можливостей є серйозною проблемою в українському суспільстві. Деякі групи, такі як жінки, люди з

інвалідністю, можуть стикатися з дискримінацією на ринку праці. Українська економіка залишається малопродуктивною через недостатність інвестицій у технології, освіту та інфраструктуру, неефективну організацію праці.

Ці проблеми вимагають комплексного підходу та реформування в різних сферах, включаючи економічну політику, соціальні програми, освіту та навчання, регулювання ринку праці та інші аспекти. Середня заробітна плата в Україні у 2023 р. становила 14308,46 грн., зросла на 7% в порівнянні з 2022 р., згідно даних ПФУ. Ці суми відрізняються від Державної служби статистики України, яка надає середньомісячна зарплату штатних працівників. Попри незначне зростання номінальної зарплати середньорічна інфляція за 2023 р. сягнула відмітки 12,9 %. В НБУ прогнозують покращення на ринку праці, скорочення рівня безробіття та підвищення зарплат.

На рис. 2.20 зображено частка зайнятих працівників в секторах та галузях економіки України.

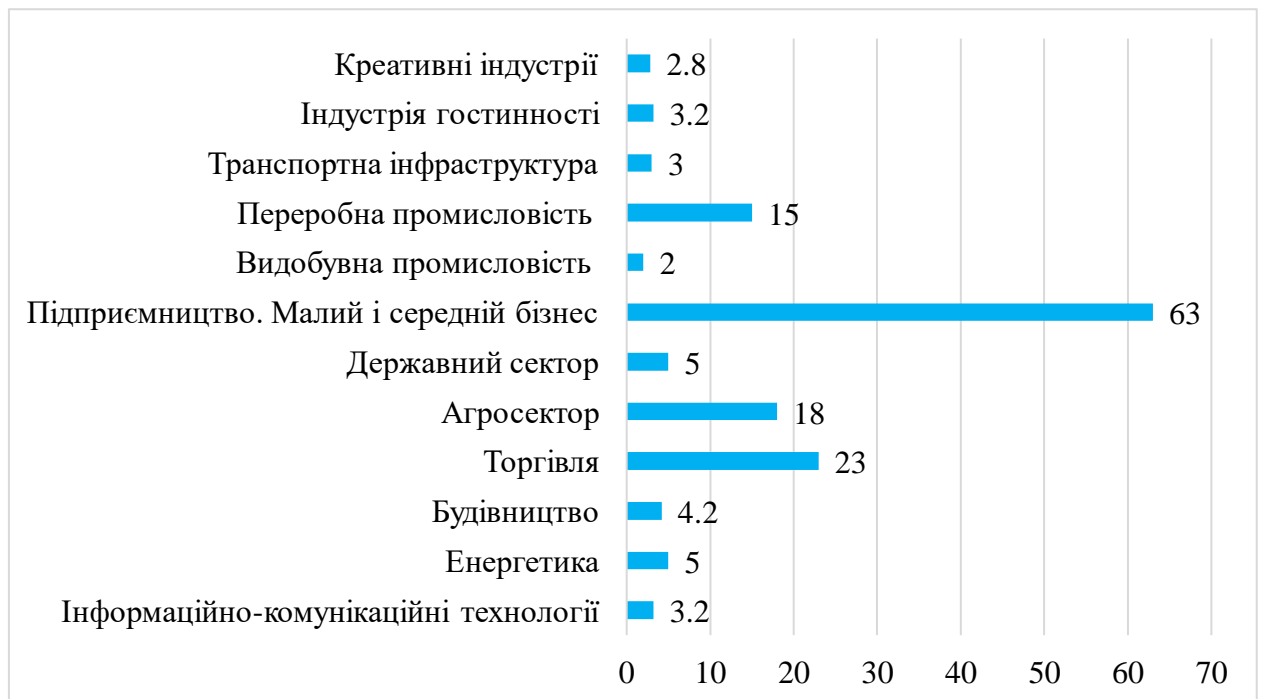


Рис. 2.20. Частка зайнятих у секторах економіки України, % [39]

На ринку праці України зберігається та посилюється дефіцит кваліфікованого персоналу. В розвинених галузях, таких як інформаційні технології, штучний інтелект та біотехнології, швидке технологічне зростання

призводить до того, що ринок праці не може швидко забезпечити необхідні кваліфіковані кадри. Часто системи освіти та навчання не відповідають потребам ринку праці, що призводить до нестачі кваліфікованих кадрів у певних секторах економіки. Для зменшення дефіциту кваліфікованих працівників на ринку праці потрібно впроваджувати стратегії навчання та розвитку, підвищувати ефективність системи освіти, а також працювати над збільшенням привабливості професій та галузей, що страждають від дефіциту кадрів.

Український ринок праці інтегрований в глобальний ринок праці, взаємодіє з ним у різних аспектах через механізми, які включають міграцію працівників, іноземні інвестиції, торгівлю та культурний обмін.

Україна є джерелом міграції робочої сили, велика кількість українців щорічно виїжджають за кордон працювати. Це може бути як тимчасова робоча міграція, так і постійна еміграція у пошуках кращих можливостей працевлаштування. Присутність іноземних компаній на українському ринку праці стимулює зайнятість і розвиток національної економіки шляхом створення нових робочих місць, кращих умов праці, надання можливості навчання та розвитку кадрів, тим паче, що значна кількість компаній працює за гнучким графіком роботи. В якості прикладів присутності іноземних компаній на українському ринку праці можна назвати наступні:

1. Автовиробництво Renault-Nissan є одним з найбільших іноземних інвесторів в Україні. Компанія має велику фабрику в місті Буськ, Львівська область.

2. Косметична компанія L'Oréal має свої виробничі підрозділи в Україні, зокрема в Києві та Харкові.

3. Швейцарська компанія Nestlé має виробничі об'єкти в Харкові та Львові, потужний виробник продуктів харчування, кави та напоїв.

4. Американська компанія Procter & Gamble має велику фабрику у Броварах, Київська область, де вони виробляють широкий спектр товарів споживчого призначення, таких як миючі засоби, косметика та товари гігієни.

5. Корейська компанія Samsung має свої виробничі підрозділи в Україні, зокрема у Києві та Дніпрі, де вони виробляють різноманітну електроніку, включаючи мобільні телефони, телевізори та побутову техніку.

Українські працівники активно включені в ринки праці інших країн, займаючи різноманітні посади в різних галузях, від будівництва до ІТ-сфери. Залежність української економіки від глобальних економічних процесів також впливає на ринок праці. Міжнародна торгівля та інвестиції мають прямий вплив на створення робочих місць і заробітну плату в Україні. Участь українських фахівців у міжнародних проектах, обмін досвідом та знаннями сприяє інтеграції українського ринку праці в глобальний простір та підвищує конкурентоспроможність працівників.

Національне агентство кваліфікацій України підготувало звіт «Людський капітал 2030», присвячений трансформації людського суспільства під впливом четвертої промислової революції. Прогнозування найбільш затребуваних професій в Україні в найближчій перспективі включає ряд факторів, таких як технологічний розвиток, демографічні тенденції, економічні потреби та соціальні зміни. Через мобілізацію та міграцію, які були спричинені повномасштабним вторгненням росії в Україну, посилилася проблема з пошуком кваліфікаційних робітників, також це призвело до підвищеного попиту на професії лікарів (у т.ч. реабілітологів та психологів), інженерів (будівельники, архітектори). У повоєнній Україні ці та інші професії можуть бути особливо важливими і високо затребуваними. Спеціалісти радять звертати увагу не тільки на професії, а на кваліфікації та формування певних професійних навичок для конкурентоспроможності на ринку праці.

Серед основних векторів соціально-економічного розвитку визначені пріоритетні напрями. Зростаюча цифрова трансформація економіки вимагає спеціалістів у сфері програмування, веб-розробки, аналізу даних, кібербезпеки та інших ІТ-напрямків. Насамперед, це опанування та запровадження інформаційно-комунікаційних технологій, які включають програмне забезпечення, налаштування обладнання, навчання персоналу, хмарні сервіси

та інші інструменти. ІКТ сприяють зростанню продуктивності, вирішенню технічних проблем.

Таблиця 2.7

## Вектори розвитку українського ринку праці

| Сектор економіки                      | Частка сектора у ВВП, % | Кількість зайнятих робітників, тис. осіб | Тенденції розвитку   |
|---------------------------------------|-------------------------|--|--|
| Інформаційно-комунікаційні технології | 3,9                     | 510                                      | Зростання кількості ІКТ фахівців до 700 тис., зростання внутрішнього ринку ІТ на 200% через цифровізацію                         |
| Енергетика                            | 15                      | 400                                      | Каталізатор для створення нових додаткових робочих місць, платформа для зміни ринкових умов, створення нових сегментів і галузей |
| Будівництво                           | 8                       | 699                                      | Створення 465 тис. робочих місць у секторі та суміжних галузях   |
| Торгівля                              | 27                      | 3800                                     | Великий споживчий ринок, розвиток онлайн сегменту, роботизація   |
| Агросектор                            | 9                       | 2900                                     | Розвиток існуючих і поява нових компаній, розвиток суміжних галузей  |
| Державний сектор                      | 1,5                     | 710                                      | У майбутньому очікується скорочення через цифровізацію   |
| Підприємство. Малий і середній бізнес | 55                      | 6900                                     | 50% малого та середнього бізнесу працює у гуртовій та роздрібній торгівлі  |
| Видобувна промисловість               | 7                       | 242,8                                    | Розвиток нових технологій в галузі збільшить продуктивність праці у секторі  |
| Переробна промисловість               | 22                      | 2460                                     | Розвиток галузі підвищить конкурентоспроможність робітників на глобальному ринку праці, зменшить рівень безробіття               |
| Транспортна інфраструктура            | 3                       | 488                                      | Каталізатор для створення 20 тис. нових робочих місць і 80 тис. суміжних робочих місць   |
| Індустрія гостинності                 | 1,4                     | 278                                      | Стимулює розвиток малого і середнього бізнесу у 54 суміжних галузях  |
| Креативні індустрії                   | 4                       | 464                                      | Зростання кількості креативних робочих місць, збільшення креативної складової у різних професіях                                 |

Складено автором за матеріалами [39]

Цифровізація, за експертними даними, стане каталізатором для створення додаткових 700 тис. нових робочих місць. Це потребує формування нових

кваліфікацій та компетентностей персонала. Захист здоров'я завжди є пріоритетом, тому лікарі, медичні сестри, фармацевти, терапевти та інші працівники медичної сфери будуть високо затребуваними.

Наступні напрями розвитку українського ринку праці пов'язані з креативною індустрією та індустрією гостинності. Кількість зайнятих у цьому секторі до 2030 р. планується збільшити до 4,5%. Професії, пов'язані з готельним та ресторанним бізнесом, туризмом, роздрібною торгівлею та іншими видами послуг, можуть бути популярними, особливо в містах з розвиненою туристичною інфраструктурою. Крім того, для креативної індустрії та індустрії гостинності характерні комплексність і транссекторальність, чому сприяє повністю розкритий туристичний потенціал країни.

Підприємництво в Україні розвивається, хоча цей процес може бути нерівномірним та залежати від різних факторів (політичної стабільності, реформ, надання фінансових послуг, консультацій, навчання та доступу до ринків тощо). За останні кілька років в Україні зросла кількість стартапів та інноваційних компаній, що сприяє розвитку технологічного підприємництва та нових галузей економіки. Незважаючи на позитивні тенденції, українські підприємства стикаються з викликами, такими як корупція, бюрократія, низька інвестиційна привабливість та високі податки.

Спеціалісти у сферах відновлюваної енергетики, енергоефективності, екологічного дизайну та управління відходами можуть бути високо цінуваними в контексті розвитку енергетичної безпеки та сталого розвитку. Розвиток фінансового сектору потребує фахівців у сфері банківської діяльності, фінансового аналізу, страхування та інвестицій. Зростання торгівлі та експорту створює попит на фахівців у сферах логістики, складського господарства, транспортної логістики та митного оформлення.

Покращення розвитку ринку праці в Україні вимагає комплексного підходу та реформ у різних сферах, враховуючи особливості розвитку країни.

Базуючись на зарубіжному досвіді, до ключових рекомендацій щодо розвитку українського ринку праці можна включити наступні положення.

1) Створення сприятливого бізнес-середовища для стимулювання створення нових робочих місць та збільшення інвестицій. Запозичення практик країн з розвинутою економікою, таких як США, Німеччина або Сінгапур, може включати створення сприятливого середовища для стартапів, надання фінансової підтримки та податкових пільг для нових бізнесів. Необхідно впровадити реформи, які спрямовані на спрощення процедур реєстрації бізнесу, зменшення бюрократичних перешкод та підтримку підприємництва з урахуванням потреб ринку праці.

2) Інвестиції у систему освіти та навчання, зокрема в розвиток професійної освіти та навчання, можуть покращити якість робочої сили та відповідність її навичок потребам ринку праці, забезпечити доступ до навчання навичкам майбутнього, таким як інформаційні технології, штучний інтелект та зелені технології. Актуальним є питання професійної підготовки та перепідготовки. Важливо спростити процес набуття кваліфікацій та ліцензування для виконання певних професій. Україна може вжити заходів для

3) Легалізація тіньового ринку праці є складним, але можливим процесом. Ефективними інструментами виступають удосконалення законодавства та регулювання; зменшення податкових та адміністративних бар'єрів для бізнесу та працівників; надання більш привабливих порівняно з роботою у тіньовому секторі соціальних гарантій, таких як медичне страхування, відпустки та пенсійні виплати; ефективний моніторинг та використання інспекційних органів та санкцій для роботодавців, які порушують законодавство; створення можливостей для самозайнятих осіб тощо.

4) Створення сприятливих умов для розвитку малого та середнього бізнесу, зокрема через доступ до фінансування, консультацій та інфраструктури, може стимулювати створення нових робочих місць .

5) Модернізація системи працевлаштування, зменшення неформального сектору економіки, розвиток соціального захисту та соціальних програм можуть покращити умови праці та підвищити соціальний статус працівників.

6) Ефективна боротьба з корупцією, недобросовісною конкуренцією та підтримка ринкових механізмів можуть створити рівні умови для всіх учасників ринку праці та сприяти розвитку бізнесу та зайнятості.

7) Стимулювання гендерної рівності на ринку праці. Із досвіду Швеції чи Норвегії можна запозичити практики по впровадженню політик, спрямованих на зменшення гендерного розриву в оплаті праці та підвищення участі жінок у високооплачуваних секторах.

8) Варто вивчати системи гнучкої зайнятості, які дозволяють пристосовуватися до змін в економіці та технологіях. Це може включати стимулювання тимчасової роботи, аутсорсингу та фрілансу.

Ці рекомендації, враховуючи зарубіжний досвід та практику, можуть стати цінними інструментами для покращення українського ринку праці та створення сприятливих умов для економічного зростання, збільшення зайнятості, покращення якості життя населення.

## **Висновки до другого розділу**

В результаті дослідження особливостей та пріоритетних напрямів розвитку глобального ринку праці були зроблені наступні висновки.

1. Особливості формування та функціонування глобального ринку праці демонструють його складність та мінливість. За період з 2010 по 2023 рр. темп середньорічного зростання глобальної зайнятості був рекордним у 2022 р. (2,3%), мінімальним – у 2020-2021 рр. (0,2%). Існують суттєві відмінності за групами країн з різними доходами та регіональна різниця щодо кількості та галузевої зайнятості. Глобальний ринок праці стикається з різними проблемами, які включають нерівність умов праці, безробіття та неформальну зайнятість, міжнародну міграцію працівників, технологічний розвиток і

автоматизацію, нерівність доступу до ринку праці, вирівнювання соціальних стандартів тощо. Існують гендерні розриви у всіх сферах праці, молоді люди стикаються з особливими проблемами.

2. Глобальні прогнози щодо ринків праці значно погіршилися протягом 2022 року, вони визначаються глобальними економічними тенденціями, політичними рішеннями, міжнародними стандартами праці та іншими факторами. Перспективи ринку праці дуже нерівні не тільки між країнами, а й усередині них.

Поєднання макротенденцій і впровадження нових передових технологій стимулюють конкретні сфери, прогнозують зростання і спад робочих місць. Більшість робітників у світі зараз працюють у сфері послуг. Очікується найбільше абсолютне зростання для операторів сільськогосподарської техніки, водіїв вантажівок і автобусів, викладачів професійно-технічної освіти. За прогнозами, найбільше постраждають робітники з введення даних, службовці, секретарі, робітники бухгалтерії. Хоча деякі з цих робочих місць можуть зникнути через покращену організацію праці або технологічний прогрес і автоматизацію виробництва, все ще є багато галузей, які сильно залежать від людських ресурсів. Особливо це стосуватиметься будівництва, сільського господарства та готельного бізнесу. Технологічний прогрес, автоматизація та розвиток штучного інтелекту впливають на динаміку та попит робочої сили на глобальному ринку праці, що вимагає формування нових умінь, знань та навичок у працівників.

3. Характерними особливостями українського ринку праці є зменшення кількості робочого населення, високий рівень безробіття, особливо серед молоді та в окремих регіонах країни, низькі заробітні плати. В Україні існує значний тіньовий ринок праці, де працюють люди без офіційного оформлення та соціального захисту. Україна є джерелом міграції робочої сили. Рекомендації щодо вдосконалення української моделі ринку праці включають підвищення конкурентоспроможності, ефективності державної політики зайнятості, гармонізацію українського соціального законодавства зі світовим.

## ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження особливостей та тенденцій розвитку глобального ринку праці, нами були сформульовані такі висновки.

1. Глобальний ринок праці перебуває на активному етапі свого складного формування. Глобальний (світовий) ринок праці – це сукупність всіх різноманітних національних та міжнародних ринків праці, які взаємодіють між собою через міжнародну трудову міграцію, глобальну конкуренцію робочої сили, міжнародні торгові відносини та транснаціональні корпорації. Глобальний ринок праці являє собою складну систему взаємодії між роботодавцями та працівниками на міжнародному рівні. Він охоплює всі аспекти працевлаштування, включаючи пошук роботи, міграцію працівників, зовнішню конкуренцію та інші фактори, що впливають на розподіл робочої сили та зайнятість на глобальному рівні. Глобальний ринок праці відіграє важливу роль у світовій економічній системі, виступає як механізм, що забезпечує розподіл праці та ресурсів між різними країнами та регіонами світу. Ринок праці відображає якісну характеристику трансформаційних процесів в суспільстві, слугує індикатором успішності проведених реформ, від яких залежить, стабільність і добробут суспільства, а також ефективність соціально-економічних перетворень, які характеризується значними протиріччями та неоднорідністю.

2. Теоретичне підґрунтя глобального ринку праці базується на різних теоріях, які розглядають взаємодію між пропозицією та попитом на робочу силу на міжнародному рівні. Комбінація наукових підходів та аналіз теоретичних праць вчених дозволяють оцінити складність і багатогранність дослідження ринку праці. Шлях від класичних до сучасних теорій ринку праці демонструє процес трансформації глобального ринку праці, який базується на досягненні балансу між показниками макро- та мікрорівня залежно від їх динаміки, а також від вибору моделі економічного розвитку країн. У світовій практиці виділяють моделі глобальної диференціації та конвергенції праці,

міжнародної міграції робочої сили, глобальної робочої мобільності, які аналізують структуру, динаміку, особливості та різні чинники впливу на розвиток глобального ринку праці. Кожна з цих моделей має свої переваги та обмеження. Існує значна кількість національних моделей ринку праці, які відображають організацію праці, регулювання та характеристики працівників, які притаманні кожній конкретній країні. Найпоширенішими моделями ринку праці є ліберальна, патерналістська та соціал-демократична. Розглянуті моделі ринку праці теоретично можуть працювати навіть в Україні, але з урахуванням національних особливостей, все ж таки переважатиме соціально орієнтована бюрократична модель.

3. Сучасний глобальний ринок праці – найскладніший та недосконалиший порівняно з іншими ринками, постійно трансформується та адаптується до нових умов і викликів сьогодення. На формування глобального ринку праці впливає ціла низка різних факторів. Нерівномірне відновлення після пандемії, наявність вузьких місць в ланцюгах постачання, неповне відновлення робочих місць створили умови для економічного спаду, низьких темпів зростання ВВП на душу населення, підвищеної інфляції споживчих цін, зростання вартості життя та зниження рівня зайнятості населення. Особливості функціонування глобального ринку праці пов'язані з міжнародними міграційними процесами, економічною нестабільністю, фінансовими кризами, демографічними змінами, швидким розвитком технологій, загостренням геополітичної напруги та створенням конфліктів.

У 2023 році робоча сила у світі склала понад 3,6 млрд осіб, що становить приблизно 45 % від загальної чисельності світу, кількість зайнятих склала 3,4 млрд осіб. Пандемія коронавірусу вплинула на скорочення зайнятості. Більше половини глобальної робочої сили знаходиться в Азії та Тихоокеанському регіоні, а саме у Східній та Південній Азії, найменша кількість – у арабських країнах, Центральної та Західної Азії, Північній Африці. Країною з найбільшою кількістю робочої сили іноземного походження є США. Незважаючи на зростання загальної кількості зайнятих у світі за останні

десятиліття, спостерігається фактичне зниження співвідношення зайнятості до чисельності населення. Зростання зайнятості недостатньо відповідає зростанню населення працездатного віку. У галузевій структурі зайнятості на глобальному ринку праці лідируючі позиції займає сфера послуг. Дисбаланси на ринку праці зберігаються. Зменшення співвідношення зайнятих до чисельності населення слід розглядати в контексті глобального зростання населення, великої кількості молоді на Глобальному Півдні та зростання кількості людей, які переходять у непрацездатний вік, у розвинених країнах. Зростання продуктивності праці стикається з проблемами, які загрожують перспективам усунення так званої «бідності працюючих» через зниження доходу та нерівність. Глобальний рівень безробіття у 2023 р. становив 5,8 %, у порівнянні з 2020 р. він значно знизився з 6,9 % до 5,8 % у 2022 р. На тлі невизначеності та зростання безробіття все більше працівників вдаються до неформальної зайнятості. Невтішними на ринку праці є перспективи для молоді, яка стикається з особливими проблемами. За статевою структурою чоловіки традиційно переважають, співвідношення зайнятих жінок до зайнятих чоловіків становить 63,6 %. Наслідки пандемії COVID-19 та зростання інфляції у 2022 р. призвели до зниження реальної середньої заробітної плати у всьому світі.

4. На глобальному ринку праці відбуваються активні процеси трансформації, які пов'язані зі збільшенням впровадження нових і передових технологій, розширенням цифрового доступу, більш широкого застосування екологічних, соціальних стандартів та стандартів управління. Міжнародні міграційні процеси мають значний вплив на співвідношення різних сегментів на глобальному ринку праці, змінюючи його структуру та динаміку, зокрема у сферах, які пов'язані з міжнародними послугами та консалтингом. Сьогодні люди, особливо молоде покоління, частіше, ніж раніше, змінюють роботу. Все більше використовують на глобальному ринку праці як короткострокові контракти, так і фрілансерів.

Аналітика великих даних, технології управління навколишнім середовищем, хмарні обчислення, цифрові платформи та програми, шифрування та кібербезпека стали найбільшою рушійною силою зростання робочих місць. Уповільнення світового економічного зростання, дефіцит пропозиції і зростання витрат, зростання вартості життя, висока інфляція в умовах неповного відновлення робочих місць є найбільшими загрозами для ринку праці в найближчі п'ять років. Деякі професії стають зайняті меншою мірою або зникають, тоді як інші, пов'язані з цифровими технологіями, стають все більш важливими. Зосередження на зеленій, цифровій економіці та економіці догляду пропонує величезний потенціал для створення гідних робочих місць.

Швидкі технологічні зміни, цифровізація та автоматизація вимагають постійного оновлення навичок, тому навчання та перепідготовка набувають все більшого значення. Ринок праці потребує все більше працівників, які здатні освоїти прогресивні технології та продемонструвати гнучкість та адаптивність до змін у економічному і виробничому середовищі.

5. Сучасний стан українського ринку праці характеризується проявом негативних тенденцій, таких як зменшення кількості робочого населення, високий рівень безробіття, низькі заробітні плати, відтік робочої сили за кордон або в тіньовий сектор. На ринку праці України зберігається та посилюється дефіцит кваліфікованого персоналу через мобілізацію та міграцію, які були спричинені повномасштабним вторгненням росії в Україну. У повоєнній Україні професії лікарів (у т.ч. реабілітологів та психологів), інженерів (будівельники, архітектори) та інші професії можуть бути особливо важливими і високо затребуваними. Спеціалісти радять звертати увагу не тільки на професії, а на кваліфікації та формування певних професійних навичок для конкурентоспроможності на ринку праці. Напрями розвитку українського ринку праці пов'язані з цифровізацією економіки, енергетикою, фінансовим сектором, логістикою, креативною індустрією та індустрією гостинності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та її вплив на життєвий рівень населення (теорія, методологія, тенденції розвитку). 2005. PhD Thesis.
2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості. К. : КНЕУ. 2003. 200 с.
3. Волянська-Савчук Л. В., Конопко А.Ю. Ринок праці: основні поняття та проблеми сьогодення. *Приазовський економічний вісник*. 2018. № 5 (10). С. 299-304.
4. Волянська-Савчук Л. В., Красовський В. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі. *Економіка і організація управління*. 2019. С. 21-32.
5. Гайдаш О. С. Теоретичні засади дослідження міжнародного ринку праці. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2012. Вип. 2, Т. 1. С. 37-41.
6. Грішнова О.А Економіка праці та соціально-трудові відносини. К.: Знання. 2004. 125 с.
7. Дівнич В. М. Світові моделі ринку праці та іноземний досвід державного управління ринку праці. *Держави та регіони. Серія Державне управління*. 2017. №2. С.43-47.
8. Іващенко О. В., Лободинська О. М. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричне проявлення при працевлаштуванні в Україні. *Український соціум*. 2013. С. 43-62.
9. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. К. : ДП «Вид. дім «Персонал». 2010. 216 с.
10. Касьян С. А., Солов'яненко Я. О. Основні особливості сучасного розвитку глобального ринку праці. *Матеріали XIX науково-практичної конференції молодих вчених «Актуальні проблеми світового господарства і міжнародних економічних відносин» 19 квітня 2024 року*. Харків: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2023. С. 45 – 49.

11. Качний О. С., Шапоренко Д. Е. Механізми регулювання ринку праці в Україні. *Теорія та практика державного управління*. 2011. С. 176-181.
12. Кваліфікаційна робота : методичні рекомендації до виконання для студентів спеціальності «Міжнародні економічні відносини»; перший (бакалаврський) рівень вищої освіти / уклад. Л. І. Григорова–Беренда, Н. А. Казакова, С. А. Касьян, Н. В. Непрядкіна, О. В. Ханова. (5-те вид., перероб. і доп.). Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2019. 38 с.
13. Конохов С.В. Сучасні імперативи глобалізації ринку праці: форми і структура. *Східна Європа: Економіка. Бізнес та управління*. 2023. С. 10-15.
14. Колядич О.І., Другова Є.В. Аналіз моделей ринку праці : світовий досвід для України. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2020. №3 (59). С. 8-15.
15. Куцик П.О. Глобальна економіка: принципи становлення, функціонування, регулювання і розвитку. Львів: ЛКА, 2015.
16. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України : теорія і практика системного підходу : монографія. К. : Альтерпрес, 2011. 396 с.
17. Міжнародні економічні відносини : підручник / за ред. А. П. Голікова, О. А. Довгаль. Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2015. 464 с.
18. Міненко В.Л. Теоретико-методологічні засади узгодження взаємодії механізмів державного регулювання і саморегулювання ринку праці. *Теорія та практика державного управління*. 2013. С. 149-156.
19. Михайлишин Л.І., Коровчук Ю.І. Сучасні детермінанти розвитку глобального ринку праці. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія Економіка*. 2020. Вип. 19. С. 76-83.
20. Мороз О.В., Несен Л.М., Філатова Л.С. Альтернативні теорії ринку та їх використання в регулятивній політиці. *Економіка розвитку*. 2015. С. 20-26.

21. Мороз О.В., Логоша Р.В. Проблемний дуалізм загальної теорії ринку та його значення для цивілізаційного розвитку. *Інноваційна економіка*. 2016. С. 11-16.
22. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. пос. К.: Центр навчальної літератури, 2003. 224 с.
23. Лук'яненко І. Г. та інші. Фінансова політика в умовах тінізації та дисбалансів на ринку праці: методологія та інструментарій: монографія. Київ : НаУКМА. 2020. 441 с.
24. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика. : монографія. Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с.
25. Рубежанська В. О. Наукові підходи до визначення змісту категорії ринок праці. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. С. 42-46.
26. Сардак О. Актуальні аспекти аналізу ринку праці. *Економічний аналіз*. 2012. С. 347-353.
27. Стаканов Р. Д. Формування глобального ринку праці в умовах глобалізації світової економіки. *Світове господарство і міжнародні економічні відносин*. 2016. С. 65-68.
28. Старостенко Г. Г. Теоретичні засади дослідження світового ринку праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. С. 16-21.
29. Степаненко С. В., Антонюк С. Н., Феценко В. М., Тимочко Н. О. Історія економіки та економічної думки. Київ : КНЕУ. 2010. 743 с.
30. Трансформація трудоресурсного забезпечення світової економіки: глобалізаційний дискурс. Монографія / Калініна С. П., Михайлишин Л. І., Коровчук Ю. І., Савченко Е. О.; За заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної. Вінниця, ТОВ «ТВОРИ», 2021. 256 с.
31. Чернявська О.В. Ринок праці. К. : Центр учбової літератури. 2013. 522 с.
32. Цевух Ю. О. Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України : навч.-метод. посіб. Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. 140 с.

33. Швець В. Я., Єфремова Н. Ф., Галаганов В. О. Аналіз моделей ринку праці: теоретичне та практичне значення. *Економіка та держава*. 2015. №12. С. 70-74.
34. Георгієва К. Штучний інтернет змінить світову економіку. URL: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2024/01/14/ai-will-transform-the-global-economy-lets-make-sure-it-benefits-humanity>
35. Давоський форум. *Укрінформ - актуальні новини України та світу*. URL: <https://www.ukrinform.ua/tag-davoskij-forum>
36. Державна служба статистики України. 2024. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
37. Жилінська О. Україна 2030: Доктрина збалансованого розвитку. 2017. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/13431>
38. Індекс інфляції (індекс споживчих цін) в Україні. Показники індексів інфляції в Україні у 2011-2023 рр. Дебет-кредит. 10.04.2023. URL: <https://services.dtki.ua/catalogues/indexes/3>
39. Людський капітал 2030. Глобальні навички майбутнього. URL: <https://drive.google.com/file/d/1XHZeW0b4NwPFgI1Wa7XOeCT1Ml6mqD6c/view?fbclid=IwAR3sslqSz743NyCNNp4KEZsPhKQdBVXk0s-kedio19X6bJZu2VknHHGVCUs>
40. Covid-19: Назриваюча криза загрожує економічним занепадом і зростанням нерівності | United Nations Development Programme. *UNDP*. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/covid-19-назриваюча-криза-загрожує-економічним-занепадом-і-зростанням-нерівності>
41. Україна 2030. URL: <https://econom.chnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/03/E-Book-Doctrine-2030.pdf>
42. Цілі сталого розвитку та Україна. ShieldSquare Captcha. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>
43. Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic policies for recovery and structural transformation, Geneva: International Labour Office, 2023.

44. Future of Jobs Report 2023. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>
45. World Employment and Social Outlook Trends 2023  
URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_865332.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf)
46. Міжнародний валютний фонд. *Міністерство Фінансів України*.  
URL: <https://mof.gov.ua/uk/mvf>
47. Міжнародна організація праці. URL: <https://www.ilo.org/>
48. Статистика. Міжнародна організація праці. URL:  
<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
49. Statista URL: <https://www.statista.com/statistics/1258612/global-employment-figures/#statisticContainer>
50. Eurostat Data. European Commission. URL:  
<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
51. Labor force participation rate. International Labour Organization Statistics.  
URL: [https://www.ilo.org/ilostatfiles/Documents/description\\_LFPR\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/ilostatfiles/Documents/description_LFPR_EN.pdf)
52. Statistics on the working-age population and labour force. ILOSTAT. URL:  
<https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force>