

ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Навчально-науковий інститут економіки, управління, права та
інформаційних технологій
Кафедра економіки та публічного управління

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти магістр
на тему: «Сучасні особливості світового ринку праці»

Виконала: здобувачка вищої освіти
за освітньою програмою Міжнародні
економічні відносини
спеціальності 292 Міжнародні економічні
відносини
ступеня вищої освіти магістр
денної форми здобуття освіти
Самаріна Олександра Олексіївна

Керівник: Загребельна Ірина Леонідівна
Рецензент: Шкурко Андрій Віталійович

Полтава 2025 року

ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Навчально-науковий інститут економіки, управління, права та
інформаційних технологій
Кафедра економіки та міжнародних економічних відносин

Освітня програма Міжнародні економічні відносини
Спеціальність 292 Міжнародні економічні відносини
Рівень вищої освіти другий (магістерський)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____
д.е.н., професор Петро МАКАРЕНКО
«24» грудня 2024 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ
Самаріної Олександри Олексіївни

1. Тема роботи: «Сучасні особливості світового ринку праці», керівник роботи к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки та міжнародних економічних відносин Загребельна І.Л.
Затверджено засіданням кафедри протокол № 5 від «22» вересня 2025 року
2. Строк подання здобувачем вищої освіти роботи «15» грудня 2025 р.
3. Вихідні дані до роботи: статичні та аналітичні матеріали Державної служби статистики України та Євростату, Світового банку, Європейської комісії, Міжнародної організації праці, Організації економічного співробітництва та розвитку та ін.
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):
Розділ 1. Теоретико-методологічні основи дослідження світового ринку праці.
Розділ 2. Аналіз сучасного стану та тенденцій розвитку світового ринку праці.
Розділ 3. Перспективи розвитку світового ринку праці.
5. Перелік графічного матеріалу: схеми, рисунки, графіки, діаграми за темою та об'єктом дослідження
6. Дата видачі завдання «24» грудня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної магістерської роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Вибір і затвердження теми роботи	24.12.2024 р.	
2	Складання і затвердження розгорнутого плану та завдання на кваліфікаційну роботу	24.12.2024-08.01.2025	
3	Опрацювання літературних джерел	09.01.2025-03.03.2025	
4	Збір, вивчення і обробка інформації, необхідної для виконання роботи	04.03.2025-31.03.2025	
5	Виконання теоретико-методологічного розділу роботи	01.04.2025-02.06.2025	
6	Виконання аналітичних і проектно-рекомендаційних досліджень за темою кваліфікаційної роботи	03.06.2025-17.11.2025	
7	Оформлення тексту роботи	18.11.2025-12.12.2025	
8	Попередній захист роботи на кафедрі	15.12.2025	
9	Нормо-контроль	15.12.2025	
10	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень і пропозицій	15.12.2025-22.12.2025	
11	Захист кваліфікаційної роботи	23.12.2025	

Здобувач вищої освіти _____ Олександра САМАРІНА
(підпис)

Керівник роботи _____ Ірина ЗАГРЕБЕЛЬНА
(підпис)

АНОТАЦІЯ

Самаріна О.О. Сучасні особливості світового ринку праці. – Кваліфікаційна магістерська робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна магістерська робота на здобуття ступеня вищої освіти магістр за освітньо-професійною програмою Міжнародні економічні відносини спеціальності 292 Міжнародні економічні відносини. – Полтавський державний аграрний університет, Полтава, 2025.

Досліджено теоретико-методологічні засади функціонування та розвитку світового ринку праці в умовах глобалізації, цифровізації та структурних трансформацій світової економіки.

Визначено стратегічні напрями та прогностичні тенденції розвитку світового ринку праці, досліджено особливості трансформації ринку праці України та обґрунтовано перспективи її інтеграції у світовий ринок праці в умовах воєнних та післявоєнних викликів.

Ключові слова: світовий ринок праці, зайнятість, безробіття, міжнародна трудова міграція, глобалізація, цифровізація.

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

G20 - Група двадцяти провідних економік світу

COVID-19 - корона-вірусна хвороба 2019 року

ЄС - Європейський Союз

ІТ - інформаційні технології

МОП - Міжнародна організація праці

МРП - міжнародний ринок праці

ООН - Організація Об'єднаних Націй

ОЕСР - Організація економічного співробітництва та розвитку

СРП - світовий ринок праці

США - Сполучені Штати Америки

ТНК - транснаціональні корпорації

ІІ - штучний інтелект

ЦЕ - цифрова економіка

НТП - науково-технічний прогрес

SWOT-аналіз - метод стратегічного аналізу сильних і слабких сторін, можливостей і загроз

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	10
1.1. Економічна сутність та структура ринку праці	10
1.2. Теоретико-методологічні засади дослідження міжнародного ринку праці	22
Висновки до розділу 1	34
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	36
2.1. Дослідження динаміки та структурних особливостей світового ринку праці	36
2.2. Тенденції міжнародної трудової міграції	51
Висновки до розділу 2	60
РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	62
3.1. Стратегічні напрями та прогностні тенденції розвитку світового ринку праці	62
3.2. Трансформація ринку праці України в умовах війни та інтеграції у світовий ринок праці	74
Висновки до розділу 3	87
ВИСНОВКИ	89
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	95

ВСТУП

Актуальність теми. Світовий ринок праці на сучасному етапі розвитку зазнає глибоких і взаємопов'язаних трансформацій, зумовлених прискоренням глобалізаційних процесів, технологічним прогресом, демографічними зрушеннями та посиленням міжнародної трудової мобільності. Цифровізація економіки, поширення штучного інтелекту, автоматизація виробничих процесів і розвиток дистанційних форм зайнятості суттєво змінюють структуру попиту на робочу силу, вимоги до професійних навичок і характер трудових відносин у глобальному вимірі. За таких умов традиційні моделі зайнятості поступово втрачають актуальність, поступаючись більш гнучким і мобільним формам організації праці.

Особливої ваги проблема набуває в контексті посилення міжнародної трудової міграції, масштаби якої досягли історично високих значень. Концентрація трудових мігрантів у країнах з високим рівнем доходу, зростання ролі грошових переказів у підтримці економік країн-донорів, а також загострення конкуренції за висококваліфіковані кадри формують нові виклики для національних ринків праці та систем соціального захисту. Водночас нерівномірність соціально-економічного розвитку країн і регіонів зумовлює поглиблення структурних дисбалансів на світовому ринку праці, що проявляється у поєднанні кадрового дефіциту в одних секторах із високим рівнем безробіття в інших.

Актуальність дослідження сучасних особливостей світового ринку праці посилюється також впливом глобальних криз – пандемії COVID-19, геополітичної нестабільності та воєнних конфліктів, які істотно підвищили вразливість зайнятості та загострили соціально-економічні ризики. За цих умов зростає потреба в комплексному аналізі тенденцій розвитку світового ринку праці, його структурних змін, регіональних і демографічних відмінностей, а також у визначенні ключових факторів, що формують майбутні траєкторії глобальної зайнятості. Це зумовлює доцільність обраної теми та

підтверджує її наукову й практичну значущість у контексті формування ефективної економічної та соціальної політики.

Зв'язок роботи з плановими науковими дослідженнями.

Кваліфікаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт кафедри економіки та публічного управління і темі: «Формування та розвиток територіальних соціально-економічних систем» (0122U201708).

Метою кваліфікаційної роботи є комплексне дослідження сучасних особливостей функціонування світового ринку праці, виявлення його ключових тенденцій, структурних, демографічних та міграційних трансформацій, а також обґрунтування перспектив розвитку світового ринку праці в умовах глобалізації, цифровізації та воєнно-економічних викликів.

Відповідно до поставленої мети сформульовано основні завдання:

- розкрити економічну сутність ринку праці та визначити його основні елементи й структурні компоненти;
- узагальнити теоретичні підходи та методологічні засади дослідження світового (міжнародного) ринку праці;
- проаналізувати динаміку чисельності робочої сили, зайнятості та безробіття у світовому масштабі;
- виявити основні тенденції та чинники розвитку міжнародної трудової міграції в сучасних умовах;
- визначити стратегічні напрями та прогностичні тенденції розвитку світового ринку праці в умовах глобальних трансформацій;
- обґрунтувати роль інтеграції України у світовий ринок праці як чинника післявоєнного відновлення та довгострокового економічного розвитку.

Об'єкт дослідження – світовий ринок праці як система соціально-економічних відносин у процесі формування, розподілу та використання трудових ресурсів в умовах глобалізації.

Предмет дослідження – процеси функціонування та розвитку світового ринку праці, зумовлені глобалізацією, структурними змінами та міжнародною

трудовою міграцією, а також трансформація ринку праці України в умовах інтеграції у світову економіку.

Методи досліджень. У процесі виконання кваліфікаційної роботи використано загальнонаукові та спеціальні методи пізнання, зокрема: аналіз і синтез – для узагальнення теоретичних підходів до дослідження світового ринку праці; індукцію та дедукцію – для формування висновків і теоретичних узагальнень; статистичний аналіз – для оцінки динаміки та структури зайнятості, безробіття і міжнародної трудової міграції; порівняльний аналіз – для зіставлення показників ринку праці в різних країнах і регіонах світу; графічний та табличний методи – для наочного представлення результатів дослідження; системний підхід – для комплексного аналізу функціонування світового ринку праці в умовах глобальних трансформацій.

Інформаційна база дослідження включає в себе офіційні статистичні матеріали Міжнародної організації праці, Організації Об'єднаних Націй, Світового банку, Організації економічного співробітництва та розвитку, Державної служби статистики України, а також наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених.

Практична значущість одержаних результатів у полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані для аналізу сучасного стану та тенденцій розвитку світового ринку праці, під час підготовки аналітичних матеріалів і навчальних робіт.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження за темою кваліфікаційної роботи було оприлюднено в матеріалах наукових досліджень молодих учених кафедри публічного управління та адміністрування «Територія-науки» (жовтень 2025 р. м. Полтава).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано тези:

Самаріна О.О. Сучасні теоретико-методичні підходи до аналізу національного та світового ринку праці. Збірник матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри публічного управління та

адміністрування «Територія-науки» (жовтень 2025 р. м. Полтава), 2024. С. 23 – 26.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота викладена на 95 сторінках основного тексту, складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 58 найменувань та 1 додаток. Робота містить 5 таблиць, 30 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Економічна сутність та структура ринку праці

Міжнародний ринок праці функціонує як складна система міждержавних відносин, призначена для узгодження глобального попиту та пропозиції трудових ресурсів, а також для встановлення умов формування, оплати та соціального забезпечення робочої сили у світовому вимірі [5].

У класичному розумінні ринок праці є складовою економічної системи, що забезпечує взаємодію попиту і пропозиції робочої сили. Ринок праці у ширшому розумінні є системою суспільних відносин, що опосередковує процеси купівлі-продажу специфічного товару та здатності до праці, і виступає як соціально-економічний інструмент координації цінових (заробітна плата) та нецінових (умови праці) параметрів між сторонами трудових відносин. Його виникнення є прямим наслідком нерівномірного розподілу робочої сили та відмінностей у процесах її відтворення на рівні окремих країн [2].

У сучасну епоху, що характеризується поглибленням глобалізації виробництва та зростанням взаємозалежності національних економік, національні ринки праці поступово втрачають свою ізольованість, що зумовлює формування стійких транснаціональних потоків робочої сили. У зв'язку з цим поряд із міжнародними ринками товарів, послуг і капіталів інтенсивного розвитку набув і міжнародний ринок робочої сили, який постає як цілісна система, заснована на взаємодії та взаємо-доповненні національних ринків праці [16].

З огляду на загальносвітову тенденцію домінування найманої праці, основними суб'єктами ринку праці виступають працівники, які формують пропозицію своєї здатності до праці, та роботодавці, що визначають попит на трудові послуги [4].

Ключовим елементом забезпечення інноваційної траєкторії розвитку є відповідність якісних характеристик трудових ресурсів, або людського капіталу, актуальним потребам суб'єктів господарювання та вимогам сучасного виробництва [17].

Державне регулювання функціонування ринку праці зумовлене необхідністю мінімізації соціальних ризиків, запобігання структурному безробіттю та забезпечення стабільності зайнятості населення [19].

Аналізуючи структуру ринку праці, доцільно виокремити два основні його типи: зовнішній та внутрішній ринки праці. Внутрішній ринок праці являє собою специфічну систему внутрішньо-організаційних переміщень персоналу, що забезпечує професійний розвиток працівників у межах однієї організації без залучення зовнішніх трудових ресурсів. Його функціонування передбачає як вертикальну мобільність, що проявляється у кар'єрному зростанні та просуванні на вищі управлінські посади, так і горизонтальну мобільність, яка полягає у переході працівників на рівнозначні за статусом посади в інших структурних підрозділах з метою розширення професійних компетенцій. Такий механізм дозволяє підприємству ефективно задовольняти кадрові потреби шляхом перерозподілу наявного людського капіталу, сприяє збереженню інституційної пам'яті та підвищенню рівня лояльності персоналу. Як свідчить практика, зокрема досвід Японії, сформований внутрішній ринок праці істотно знижує плинність кадрів [1].

На відміну від внутрішнього, зовнішній ринок праці охоплює сукупність соціально-економічних відносин між продавцями та покупцями робочої сили в масштабах країни, окремої галузі або регіону. Ці відносини виникають у процесі найму працівників відповідних професій і спеціальностей та потребують чіткої класифікації робіт і визначення їх функціонального змісту. Для зовнішнього ринку праці характерними є висока плинність кадрів і можливість вільного переходу працівників з одного робочого місця на інше; така модель є поширеною, зокрема, у США. У межах цього ринку функціонують галузеві профспілки та професійні об'єднання працівників [1].

Важливо зазначити, що внутрішній і зовнішній ринки праці перебувають у тісному взаємозв'язку, хоча в економічно розвинених країнах може домінувати один із них залежно від особливостей національної моделі зайнятості. Поряд із цим застосовується й інший підхід до класифікації ринку праці, який передбачає виокремлення відкритого та прихованого його сегментів [18].

До відкритого ринку праці належить усе працездатне населення, що поділяється на офіційну, організовану державою частину (зареєстровані безробітні, які перебувають на обліку в службах зайнятості, а також випускники системи державного професійного навчання) та неофіційну, до якої входять громадяни, що здійснюють пошук роботи самостійно.

Натомість прихований ринок праці охоплює працівників, які формально зайняті на підприємствах, проте перебувають у зоні підвищеного ризику втрати роботи. Окрім цього, ринок праці зазнає сегментації – процесу поділу робочих місць і робочої сили на відносно замкнуті сектори, що формується за територіальною ознакою, демографічними характеристиками, соціально-економічними критеріями та поведінковими особливостями працівників [18].

Український ринок праці характеризується специфікою, відмінною від західних моделей, що проявляється у паралельному функціонуванні та взаємодії трьох сегментів зайнятості: формального, неформального (тіньового) та змішаного секторів економіки [18].

Становлення світового ринку праці відбувається, по-перше, під впливом міграційних процесів руху трудових ресурсів і капіталу, а по-друге – внаслідок поступового зближення та інтеграції національних ринків праці, що сприяє усуненню юридичних, національно-етнічних, культурних та інших бар'єрів і формуванню так званого «спільного ринку праці». За цих умов сучасний механізм регулювання ринку праці являє собою поєднання ринкового саморегулювання та державного впливу [5].

Характер регулювання відносин між найманими працівниками та роботодавцями визначає тип ринку праці, який може бути жорстким або

гнучким. До 70-х років XX століття переважав жорсткий ринок праці, для якого були притаманні високий рівень державного втручання та значний вплив профспілкових організацій. Проте загострення економічних кризових явищ зумовило поширення концепції гнучкого ринку праці як механізму адаптації до динамічних змін економічного середовища. Така модель передбачає оперативну реакцію на коливання попиту, пропозиції та вартості робочої сили, гнучкість у регулюванні обсягів виробництва, високу територіальну й професійну мобільність працівників, різноманітність форм наймання та звільнення, систем професійної підготовки і перепідготовки, а також диференціацію рівнів оплати праці та режимів робочого часу .

На сучасному етапі розвитку ринкових структур ринок праці набуває пріоритетного значення, виконуючи функцію ключового регуляторного механізму у сфері зайнятості, що забезпечує узгодження попиту й пропозиції робочої сили та формування трудового потенціалу економіки. Кожна країна формує власну національну модель ринку праці, на яку впливають система підготовки й підвищення кваліфікації кадрів, механізми заповнення вакансій, а також інституційні засади регулювання трудових відносин за участю профспілок. Це дає підстави виокремити три базові моделі ринку праці: японську, американську та шведську [17].

Досвід країн – членів Організації економічного співробітництва та розвитку свідчить, що реалізація активної політики зайнятості сприяє зростанню продуктивності праці та зниженню рівня безробіття. Водночас регіональні особливості функціонування ринку праці зумовлюють необхідність застосування диференційованих підходів до реалізації державної політики у сфері зайнятості, що підтверджується статистичними даними Eurostat [27].

Державне регулювання ринку праці є важливим інструментом впливу на рівень зайнятості, оплату та умови праці, а також систему соціального захисту населення. Воно передбачає формування законодавчо-нормативної бази, яка регулює трудові відносини між роботодавцями та найманими працівниками,

забезпечує дотримання їхніх прав і соціальних гарантій, а також стимулює розвиток і оновлення професійних навичок. Втручання держави у функціонування ринку праці сприяє зменшенню дисбалансів між попитом і пропозицією робочої сили, запобіганню надмірному безробіттю та підтриманню соціальної стабільності в суспільстві [19].

Регулювання ринку праці здійснюється за допомогою комплексу інструментів, серед яких провідне місце посідають законодавчо-нормативні акти, державні програми зайнятості, системи професійної підготовки та перепідготовки кадрів, а також механізми стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць. Крім того, держава має можливість впливати на рівень оплати праці, тривалість робочого часу, стан охорони праці та умови соціального страхування. В умовах сучасної економіки, де ринок праці зазнає значного впливу процесів глобалізації та технологічних змін, роль державного регулювання набуває особливої актуальності, оскільки воно забезпечує адаптацію системи зайнятості до потреб економіки та сприяє підвищенню конкурентоспроможності робочої сили [28].

Діяльність у сфері регулювання ринку праці охоплює два взаємопов'язані напрями, кожен з яких виконує специфічну функцію в забезпеченні збалансованого розвитку зайнятості та ринку праці [28]. Як показано на рис. 1.1, система державного регулювання ринку праці включає пасивні та активні заходи, що доповнюють один одного у процесі реалізації державної політики зайнятості.

Пасивний напрям регулювання спрямований на підтримку робочої сили, яка втратила роботу або перебуває у статусі безробітних. У його межах реалізуються заходи, що мають на меті пом'якшення соціально-економічних наслідків безробіття та сприяння якнайшвидшому поверненню осіб до економічної активності. До таких заходів належать надання матеріальної допомоги, інформування про наявні вакансії, організація програм професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також створення умов для тимчасової зайнятості. Таким чином, пасивний напрям регулювання має

реактивний характер і спрямований на мінімізацію негативних наслідків уже наявного рівня безробіття для населення та економіки загалом.

Активний напрям регулювання, на відміну від пасивного, має превентивну спрямованість і орієнтований на запобігання безробіттю та зниження ризиків втрати роботи. Він передбачає реалізацію заходів зі створення нових робочих місць, стимулювання розвитку підприємницької діяльності, впровадження державних програм підтримки роботодавців, зокрема тих, що працевлаштовують соціально вразливі категорії населення, а також удосконалення системи професійної освіти й підготовки кадрів відповідно до поточних і перспективних потреб ринку праці. Активний напрям державного регулювання сприяє забезпеченню стабільної зайнятості та підвищенню конкурентоспроможності робочої сили на національному ринку праці [18].

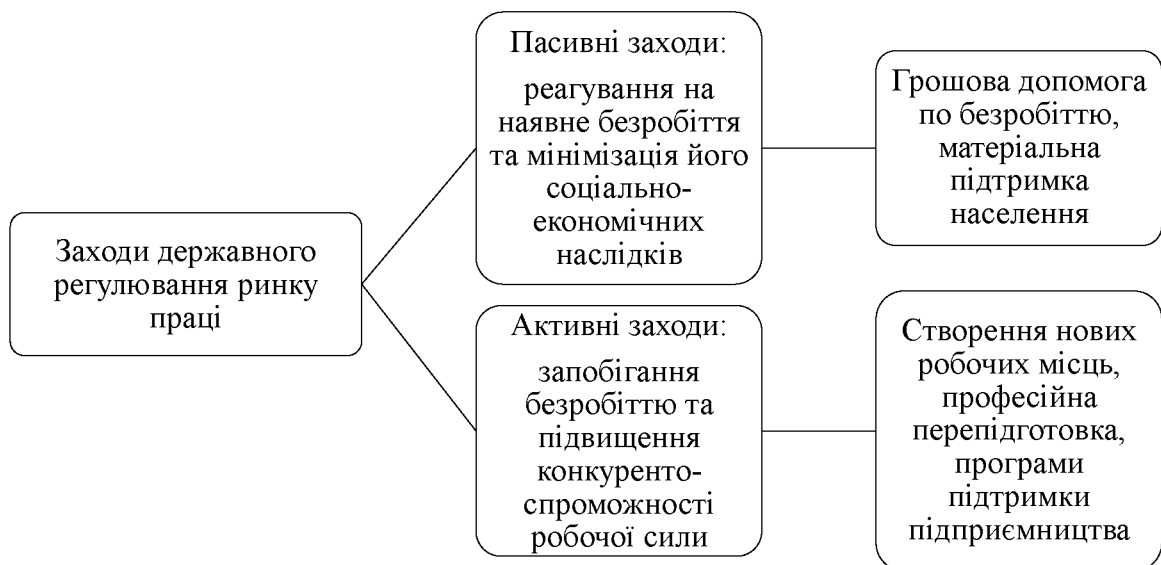


Рис. 1.1. Класифікація заходів державного регулювання ринку праці

Джерело: побудовано автором за даними [18]

Регулятивний вплив у процесі реалізації державної політики зайнятості проявляється в різноманітних формах. Захисна форма такого впливу полягає у створенні спеціальних гарантій для соціально вразливих груп населення, які потребують додаткової підтримки на ринку праці. Заохочувальний вплив спрямований на формування мотивації як у роботодавців, так і в громадян до

участі в програмах зайнятості та створення нових робочих місць.

Обмежувальні та стимулюючі заходи поєднують установлення певних правових і економічних обмежень для суб'єктів ринку праці з одночасним застосуванням механізмів матеріального стимулювання, що заохочують до легальної зайнятості та розвитку підприємницької діяльності. Директивний вплив реалізується через імперативні норми трудового законодавства, які регламентують умови праці, порядок працевлаштування та систему гарантій для працівників. Контрольний вплив охоплює діяльність державних органів, спрямовану на нагляд за дотриманням трудового законодавства, легальністю використання робочої сили та відповідністю умов праці встановленим стандартам.

Організаційна форма регуляції передбачає забезпечення функціонування інституційної інфраструктури ринку праці, зокрема мережі центрів зайнятості, інформаційних платформ, систем професійної орієнтації та підготовки кадрів, які забезпечують ефективну координацію взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою.

У такому поєднанні пасивні й активні напрями державного регулювання разом із різними формами регулятивного впливу формують цілісну систему політики зайнятості, спрямовану на соціальний захист громадян, підвищення ефективності функціонування ринку праці та зменшення соціально-економічних ризиків, пов'язаних із безробіттям [18].

Важливо підкреслити, що об'єктом регулювання на ринку праці є поведінка як працівників, так і роботодавців. У межах світової практики виокремлюють три ключові моделі державної політики зайнятості: європейську, скандинавську та американську [17].

Європейська модель державної політики зайнятості (табл. 1.1) ґрунтується на поєднанні високого рівня соціальних гарантій та економічної гнучкості. У більшості країн Європейського Союзу держава забезпечує значний соціальний захист працівників, зокрема через розвинені системи страхування на випадок безробіття, механізми професійної підготовки й

перепідготовки кадрів, а також інституціоналізований соціальний діалог між роботодавцями, профспілками та органами державної влади. Основний акцент цієї моделі спрямований на підтримання стабільної зайнятості та запобігання різким коливанням на ринку праці за активної участі держави в регулюванні трудових відносин [17].

Таблиця 1.1

Порівняльна характеристика основних моделей державної політики зайнятості

Модель політики зайнятості	Основні принципи та механізми	Рівень соціального захисту та роль держави	Результати та особливості функціонування ринку
Європейська	Поєднання соціальних гарантій з економічною гнучкістю; розвинуті механізми перепідготовки кадрів.	Високий рівень соціального захисту; активний тристоронній діалог між державою, профспілками та бізнесом.	Підтримання стабільної зайнятості та запобігання різким ринковим коливанням завдяки державному регулюванню.
Скандинавська	Реалізація принципу «гнучкої безпеки»; акцент на мобільності робочої сили та безперервному навчанні.	Найвищий рівень соціальної відповідальності держави; значні соціальні виплати в обмін на готовність працівників до перенавчання.	Низький рівень безробіття за умов високої продуктивності праці, що досягається завдяки активній державній підтримці.
Американська	Переважає ринкова орієнтація; мінімальне державне втручання; розвиток вільної конкуренції та підприємницької ініціативи.	Обмежені соціальні гарантії; спрощені процедури наймання та звільнення працівників.	Висока динамічність ринку праці, швидке створення нових робочих місць, проте значна залежність рівня безробіття від фаз економічного циклу.

Джерело: побудовано автором за даними [17]

Скандинавська модель державної політики зайнятості характеризується найвищим рівнем соціальної відповідальності держави та розвиненою системою активної політики зайнятості. Вона поєднує значні соціальні виплати з підвищеними вимогами до працівників щодо безперервного підвищення кваліфікації та готовності до професійної й територіальної

мобільності. Такий підхід базується на принципі «гнучкої безпеки», за якого держава стимулює високу адаптивність робочої сили, одночасно гарантуючи надійний рівень соціального захисту. У результаті в країнах скандинавської моделі спостерігається відносно низький рівень безробіття за умов високої продуктивності праці.

Американська модель державної політики зайнятості відзначається виразною ринковою орієнтованістю та мінімальним рівнем державного втручання. Провідну роль у регулюванні зайнятості відіграють механізми конкуренції та підприємницької ініціативи, а гнучкість ринку праці забезпечується спрощеними процедурами наймання і звільнення працівників, обмеженим регулюванням трудових відносин та порівняно невисоким рівнем соціальних гарантій. Така модель формує динамічний ринок праці, на якому швидко створюються й ліквідуються робочі місця, а рівень безробіття значною мірою залежить від фаз економічного циклу [17].

Регіональне регулювання зайнятості відіграє важливу роль у реалізації стабілізаційної політики на рівні окремих територій, забезпечуючи ефективний розподіл і розміщення трудових ресурсів, сприяючи перерозподілу регіональних доходів та розвитку комунального сектору економіки. Крім того, воно дозволяє адаптувати правові та економічні механізми до специфіки місцевих ринків праці, підвищуючи результативність соціально-економічної політики та зменшуючи рівень соціальної напруженості в регіонах [19].

У цьому контексті доцільно звернутися до загальної характеристики ринку праці, оскільки саме його природа та особливості функціонування значною мірою визначають ефективність реалізації регіональних заходів у сфері зайнятості. Ринок праці є невід'ємною складовою соціально-економічного життя суспільства, а його сутність розкривається через сукупність функцій, які він виконує. Ці функції зумовлюються роллю виробництва та робочої сили в економічній системі, адже ефективне використання трудових ресурсів виступає одним з основних джерел

формування доходів [3].

Соціальна функція ринку праці полягає у забезпеченні оптимального рівня доходів населення, підтриманні добробуту та створенні умов для розвитку професійних здібностей працівників. У сучасних умовах ця функція набуває особливої ваги у зв'язку з пріоритетністю людського капіталу як ключового чинника соціально-економічного розвитку.

Економічна функція ринку праці проявляється у раціональному залученні, розподілі та ефективному використанні робочої сили, зокрема працівників, які володіють підприємницькими здібностями, професійними навичками та компетенціями. Інформаційна функція забезпечує суб'єктів ринку праці актуальними відомостями щодо рівня оплати праці, умов зайнятості та вимог до кваліфікації, що дає змогу працівникам ухвалювати обґрунтовані рішення стосовно професійного розвитку, підвищення кваліфікації або здобуття нової освіти. Це, у свою чергу, створює передумови для саморегулювання ринку праці та підтримання балансу інтересів між працівниками, роботодавцями й державою.

Стимулююча функція ринку праці реалізується через активізацію конкуренції між його учасниками, підвищення зацікавленості у продуктивній праці, удосконалення професійних компетенцій і зміну сфери діяльності. Конкурентні процеси охоплюють як працівників, які прагнуть до кращих умов праці, так і роботодавців, зацікавлених у залученні кваліфікованої робочої сили. Регулююча функція ринку праці забезпечує підтримання рівноваги у сфері зайнятості, формування цін на працю, розподіл і ефективне використання трудових ресурсів, хоча в окремих випадках потребує державного втручання з метою стабілізації економічних процесів [3].

Сучасні економічні трансформації значною мірою зумовлені процесами цифровізації, яку доцільно розглядати як комплекс суспільно-економічних взаємодій, що функціонують на основі широкого застосування цифрових технологій. Глибинна діджиталізація суспільства стала можливою завдяки технологічній еволюції як у глобальному, так і в національному економічному

середовищі, що асоціюється з формуванням нової технологічної структури. Розвиток кожної наступної технологічної парадигми неминуче супроводжується появою притаманних їй галузевих і професійних формувань [16].

Автоматизація, цифровізація та глобалізація суттєво впливають на функціонування ринку праці, що проявляється у трьох ключових аспектах. По-перше, глобалізаційні процеси розширюють можливості взаємодії між працівниками та компаніями у світовому масштабі. По-друге, цифрові технології забезпечують можливість працювати, навчатися та професійно розвиватися незалежно від просторових і часових обмежень. По-третє, технологічні зрушення змінюють характер трудової діяльності та підвищують вимоги до рівня знань, навичок і компетенцій працівників.

Так, у сфері ІТ-послуг і програмування завдяки глобалізації та цифровій трансформації поширення набули процеси аутсорсингу, за яких компанії залучають фахівців незалежно від їхнього місця проживання. Це не лише сприяє зниженню витрат, а й розширює доступ до міжнародного кадрового потенціалу з різноманітним професійним досвідом, підвищуючи конкурентоспроможність та інноваційність бізнесу. Подібні тенденції спостерігаються й в інших сферах економічної діяльності – від маркетингу й консалтингу до науки та освіти. Цифровізація економіки створює додаткові можливості для здобуття нових знань, опанування сучасних професій і підвищення кваліфікації. Водночас, як і будь-яке соціально-економічне явище, вона має суперечливий характер і супроводжується певними негативними наслідками, зокрема скороченням робочих місць, що втратили актуальність, зміною умов працевлаштування та підвищенням вимог до професійних компетенцій працівників [16].

В останні роки багато країн зіткнулися з проблемами на ринку праці, пов'язаними з автоматизацією виробництва, що сприяло зростанню структурного безробіття порівняно з попереднім десятиріччям. Зазначені структурні зрушення підтверджуються динамікою активності роботодавців на

ринку праці. Як показано на рис. 1.2, найбільша кількість відкритих вакансій у 2023 році була зосереджена у великих технологічних та фінансових компаніях, що свідчить про зростання попиту на висококваліфікований людський капітал [32].

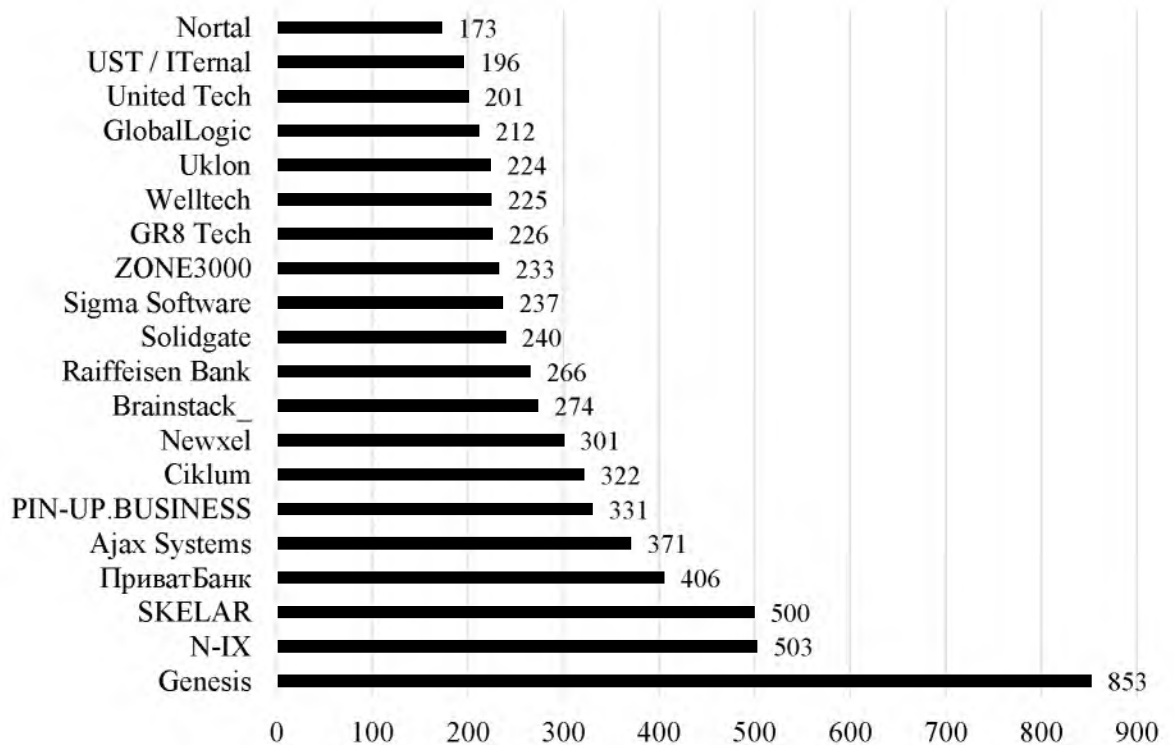


Рис. 1.2. 20 компаній, що опублікували найбільше вакансій, 2023 р.

Джерело: побудовано автором за даними [32]

Формування нової архітектури ринку праці зумовлюється сукупністю взаємопов'язаних процесів, серед яких провідне місце посідають технологічний прогрес, автоматизація та роботизація. Активна інтеграція інноваційних технологій, зокрема штучного інтелекту, у матеріальні та нематеріальні виробничі процеси істотно змінює зміст і якість праці, підвищує її продуктивність та впливає на структуру зайнятості. Водночас технологічний розвиток стимулює перехід до виконання більш складних, креативних і аналітичних завдань, що потребують глибшого залучення та розвитку людського капіталу [16].

Сучасний етап промислової еволюції тісно пов'язаний із розвитком комунікаційних та Інтернет-технологій, які докорінно трансформували бізнес-

процеси та отримали визначення «цифровізація». Цифрова економіка, у свою чергу, сформувала фундаментальні основи як для Четвертої промислової революції, так і для третьої хвилі глобалізації [16].

Перелік компаній, що демонстрували найвищий попит на робочу силу у 2023 році (рис. 1.2), є чітким індикатором активності та стратегічних пріоритетів сучасного ринку праці. Аналіз цих даних свідчить про домінування технологічного сектору та організацій, які активно працюють із цифровими продуктами, серед яких особливо виділяється лідер – компанія Genesis. Значна кількість вакансій, оприлюднених провідними компаніями, відображає їхнє стратегічне прагнення до масштабування та інвестицій у людський капітал навіть за умов економічної невизначеності.

Присутність у цьому переліку великих фінансових установ (наприклад, ПриватБанк, Raiffeisen Bank) та продуктивних ІТ-компаній (наприклад, N-IX, SKELAR, Ajax Systems) підтверджує критичну важливість цифровізації для всіх сфер економіки. Висока конкуренція за таланти свідчить про зростаючий попит на кваліфікованих фахівців у таких сферах, як розробка програмного забезпечення, аналіз даних та інженерія [32].

1.2. Теоретико-методологічні засади дослідження міжнародного ринку праці

Ринок праці є важливим елементом економічної системи, що регулює взаємовідносини між пропозицією робочої сили та попитом на неї в різних секторах економіки. Залежно від масштабів функціонування він може мати локальний характер, обмежуючись окремим регіоном або містом, або ж набувати міжнародного виміру, коли відбувається переміщення робочої сили між країнами [4].

Функціонування ринку праці визначається сукупністю взаємопов'язаних чинників, зокрема рівнем заробітної плати, умовами праці, кваліфікаційними

вимогами до працівників і рівнем безробіття. Його стан істотно впливає на соціально-економічний розвиток держави, рівень доходів і добробут населення, а також на продуктивність праці та конкурентоспроможність національної економіки. Регулювання ринку праці зазвичай здійснюється державою шляхом формування нормативно-правової бази, реалізації програм сприяння зайнятості та соціального захисту населення, а також через застосування економічних стимулів для роботодавців з метою підвищення якості робочих місць [18].

Узагальнення еволюції теоретичних підходів до аналізу ринку праці – від класичних концепцій до сучасних методів дослідження – наведено в табл. 1.2.

Формування уявлень про механізми функціонування ринку праці відбувалося поступово та ґрунтувалося на працях видатних економістів. Зокрема, Адам Сміт, філософ і економіст XVIII століття, розглядав ринок праці як систему взаємодії працівників і роботодавців, які укладають угоди щодо умов праці та рівня її оплати. Він підкреслював визначальну роль конкуренції у формуванні справедливої заробітної плати та регулюванні зайнятості. Карл Маркс і Фрідріх Енгельс обґрунтовували необхідність переходу засобів виробництва у суспільну власність, що, на їхню думку, мало забезпечити централізоване планування та ефективне управління економікою. Проте практична реалізація цього підходу в багатьох країнах упродовж XX століття засвідчила його обмежену життєздатність у довгостроковій перспективі, оскільки командно-адміністративна система не змогла забезпечити рівень ефективності господарювання, притаманний ринковим моделям.

Принципово новий етап у розумінні ролі держави в регулюванні економіки пов'язаний із працями Джона Мейнарда Кейнса, який обґрунтував неможливість стабільного розвитку приватного сектору без активного інституційного втручання. Кейнсіанська модель зосереджується на стимулюванні сукупного попиту шляхом збільшення державних інвестицій, зниження вартості кредитних ресурсів, розширення масштабів державних закупівель та активної підтримки зайнятості населення [17].

Порівняльна характеристика основних теоретичних підходів до дослідження ринку праці

Економічна школа	Представники	Головний регулятор ринку	Роль держави та механізми впливу	Специфіка та ключові тези
Класична	А. Сміт	Ціна праці (заробітна плата) та конкуренція	Забезпечення умов для вільної конкуренції та укладання трудових угод	Конкуренція формує справедливу заробітну плату; ринок праці розглядається як саморегульована система.
Кейнсіанська	Дж. М. Кейнс	Сукупний попит на товари та послуги	Активне державне втручання через інвестиції, державні закупівлі та стимулювання кредитування	Обґрунтовано неможливість автоматичної стабільності ринку; акцент на досягненні повної зайнятості.
Монетаристська	М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Роббінс, Ф. Хайєк	Грошово-кредитна політика (облікова ставка, грошова маса)	Опосередковане регулювання через контроль банківських резервів та обсягів грошової пропозиції	Запроваджено поняття «природного рівня безробіття»; критика встановлення мінімальної заробітної плати та впливу профспілок.
Марксистська	К. Маркс, Ф. Енгельс	Централізоване планування (після ліквідації ринкових відносин)	Скасування приватної власності на засоби виробництва та державне управління економікою	Виокремлення товару «робоча сила»; джерелом додаткової вартості є праця найманих працівників.
Інституціоналістична	Д. Данлоп, Л. Ульман	Соціальні інститути, норми та традиції	Аналіз ролі держави, професійних об'єднань і демографічних чинників	Ринок праці є сегментованим і неоднорідним; враховуються галузеві особливості та вплив суспільних інститутів.

Джерело: побудовано автором за даними [17]

Альтернативний погляд на природу зайнятості та ринкових диспропорцій представлений монетаристською школою, серед провідних представників якої – Мілтон Фрідман, Фріц Махлуп, Лайонел Роббінс, Фрідріх Хайєк та інші. Монетаристи виходять із концепції природного рівня безробіття, що відображає структурні особливості ринку праці та обмежену гнучкість заробітної плати. Вони підкреслюють, що державне регулювання мінімальної заробітної плати, надмірний вплив профспілок і асиметрія інформації щодо наявних вакансій здатні поглиблювати ринкову нерівновагу. З їхньої точки зору, оптимізація функціонування ринку праці має здійснюватися переважно за допомогою інструментів грошово-кредитної політики, зокрема регулювання облікової ставки та норм обов'язкових резервів банків.

Інституціоналістичний напрям, представлений працями Джона Данлопа, Ллойда Ульмана та інших дослідників, акцентує увагу на різномірності ринку праці, що формується під впливом галузевих, професійних і демографічних чинників. На відміну від суто макроекономічних моделей, інституціоналісти зосереджуються на аналізі поведінки окремих груп працівників і роботодавців, а також на ролі професійних норм, традицій і соціальних інститутів, які визначають структуру зайнятості та рівень оплати праці.

Марксистський підхід пропонує принципово інше трактування природи ринку праці, ґрунтуючись на розмежуванні товару «робоча сила» та матеріальних засобів виробництва. Робоча сила в процесі праці створює нову вартість, тоді як інші виробничі ресурси лише переносять свою вартість на кінцевий продукт. Ця особливість зумовлює специфіку функціонування ринку праці, роблячи механізми взаємодії попиту та пропозиції більш складними й суперечливими порівняно з традиційними товарними ринками [17].

Міжнародний ринок праці (МРП) являє собою сукупність економічних відносин, пов'язаних із транскордонним переміщенням робочої сили з метою здійснення трудової діяльності або здобуття освіти. Таке переміщення може відбуватися як у межах транснаціональних корпорацій, так і між різними національними економіками. Міграція працівників на міжнародному ринку

праці зумовлюється низкою чинників, серед яких ключовими є високий рівень безробіття в країні походження, прагнення отримати вищу заробітну плату та кращі умови праці за кордоном, а також бажання підвищити рівень освіти чи набути нові професійні компетентності.

МРП є складною динамічною системою взаємодії між країнами, що охоплює рух робочої сили, формування умов праці, визначення рівня оплати та механізмів соціального захисту працівників. Його розвиток перебуває під впливом демографічних змін, геополітичної стабільності, глобальних економічних криз та інноваційних процесів. Водночас технологічний прогрес створює нові можливості для міжнародного працевлаштування, але й істотно трансформує вимоги до рівня кваліфікації та професійної мобільності працівників. У науковій літературі також активно досліджується вплив міжнародної торгівлі на ринок праці: одні економісти вказують на потенційне скорочення зайнятості та рівня заробітної плати в окремих галузях, тоді як інші обґрунтовують її позитивний вплив на зазначені показники [5].

На основі узагальнення теоретичних моделей міжнародного ринку праці автором проаналізовано механізми структурних змін у зайнятості, результати чого подано на рис. 1.3.

Теоретичні підходи до аналізу міжнародного працевлаштування можуть бути систематизовані за допомогою низки наукових моделей, сформованих у межах сучасної економічної та соціальної науки. Існуючі концепції по-різному інтерпретують причини, механізми та наслідки трудової міграції, акцентуючи увагу як на індивідуальних мотивах працівників, так і на глобальних структурних зрушеннях у світовій економіці [22].

Однією з базових є концепція спеціалізації та компаративних переваг, що ґрунтується на теорії міжнародної економічної інтеграції. Спеціалізація передбачає зосередження кожної країни на виробництві тих товарів і послуг, у яких вона має найвищу ефективність і відносні переваги. Відповідно до теорії компаративних переваг, країни отримують вигоди від міжнародної торгівлі за умови виробництва продукції з меншими альтернативними витратами

порівняно з іншими учасниками ринку. У контексті міжнародного ринку праці це проявляється в концентрації робочої сили в секторах, де вона має найвищу кваліфікацію та конкурентні переваги, що сприяє зростанню продуктивності праці, зниженню витрат і посиленню міжнародної конкурентоспроможності. Водночас надмірна вузька спеціалізація може підвищувати вразливість національної економіки до коливань світової кон'юнктури, а також супроводжуватися негативними екологічними наслідками виробництва [22].



Рис. 1.3. Схема структурних змін зайнятості в системі міжнародного ринку праці.

Джерело: побудовано автором за даними [22]

Теорія факторної пропорційності пояснює структуру виробництва та міжнародної торгівлі відмінностями у забезпеченості країн факторами виробництва та відповідними факторними витратами, до яких належать праця, капітал, природні ресурси й технології. Згідно з цією теорією, країни схильні спеціалізуватися на виробництві товарів і послуг, що інтенсивно використовують ті фактори, які є у відносному надлишку та характеризуються нижчими витратами. Так, країни з високим рівнем забезпеченості капіталом спеціалізуються на виробництві капіталомісткої продукції, зокрема

автомобілебудуванні, тоді як країни з надлишком робочої сили – на випуску трудомістких товарів, наприклад текстильної продукції. Водночас ця теорія, попри свою пояснювальну здатність, має певні обмеження, оскільки не повною мірою враховує вплив технологічного прогресу, географічних чинників та диференціації продукції.

Модель робочої конкуренції аналізує взаємодію та конкуренцію за робочі місця між працівниками з різних країн у глобальному економічному просторі. У межах цієї моделі робоча сила розглядається як ключовий чинник, що визначає виробничі процеси та рівень міжнародної конкурентоспроможності. Основна ідея полягає в тому, що зростання мобільності робочої сили, зокрема внаслідок трудової міграції, створює конкурентний тиск на ринки праці країн із високим рівнем заробітної плати з боку працівників із держав з нижчими стандартами оплати праці. Це може призводити до скорочення зайнятості та зниження рівня заробітної плати в окремих секторах економіки. Водночас посилення конкуренції здатне стимулювати приплив інвестицій і створення нових робочих місць у країнах із високим рівнем виробництва. Важливо враховувати взаємозв'язок між міжнародною торгівлею та трудовою міграцією, оскільки міграційні процеси впливають не лише на країни-реципієнти, а й на економіки країн-донорів через втрату трудових ресурсів.

Модель секторальних змін досліджує вплив міжнародної торгівлі на рівень зайнятості та оплати праці в окремих секторах національної економіки, виходячи з того, що відкритість економіки спричиняє перерозподіл ресурсів і трансформацію структури виробництва. У межах цієї моделі акцент робиться на міжнародній конкурентоспроможності галузей: зростання конкурентних позицій певного сектора супроводжується підвищенням попиту на робочу силу, що стимулює зростання зайнятості та заробітної плати. Натомість зниження конкурентоспроможності призводить до скорочення попиту на працівників, зменшення рівня зайнятості та оплати праці, що, своєю чергою,

стимулює міжгалузевий перерозподіл робочої сили на користь більш ефективних видів економічної діяльності [22].

Міжнародний ринок праці є глобальною, багаторівневою системою, у межах якої індивіди, компанії та організації з різних країн взаємодіють у сфері зайнятості. Він охоплює сукупність робочих місць, роботодавців і працівників, діяльність яких виходить за межі національних кордонів. Дослідження міжнародного ринку праці дає змогу глибше зрозуміти динаміку трудових процесів, сформувані ефективні стратегії соціального захисту працівників і підвищити результативність використання трудових ресурсів у глобальному масштабі [22].

Світовий ринок праці (СРП) являє собою складну соціально-економічну систему, що відображає інтенсивну взаємодію національних економік, транснаціональних корпорацій, глобальних трудових ресурсів і міжнародних регуляторних інституцій. Його комплексне дослідження потребує глибокого аналізу як економічних, так і соціальних чинників, які визначають формування, розподіл і мобільність робочої сили у світовому масштабі. Сучасні макротенденції, зокрема поглиблення глобалізації, стрімкий розвиток технологій, лібералізація міжнародної торгівлі та активізація міграційних процесів, зумовлюють безперервну трансформацію світового ринку праці, що актуалізує необхідність застосування системного наукового підходу для виявлення його закономірностей і прогнозування подальших змін. Визначальну роль у формуванні глобальної структури зайнятості відіграють транснаціональні корпорації, які концентрують високооплачувану робочу силу у провідних світових центрах, а також державні регулятори, що встановлюють ключові параметри ринку праці, зокрема імміграційну політику, мінімальні стандарти оплати праці та правила зайнятості, обмежуючи повну ринкову інтеграцію [23].

Автор вважає, що поєднання кількісних і якісних методів дослідження забезпечує комплексне розуміння тенденцій розвитку світового ринку праці та підвищує достовірність отриманих результатів, що відображено в табл. (табл.

1.3.).

Методологічний аспект дослідження світового ринку праці передбачає застосування багатовимірного інструментарію аналізу, який поєднує економіко-статистичні, соціологічні та інституціональні методи [18].

Таблиця 1.3.

Порівняльна характеристика основних теоретичних підходів до дослідження ринку праці

Метод дослідження	Сутність методу	Мета застосування
Статистичний аналіз	Аналіз показників зайнятості, безробіття та рівня заробітної плати	Виявлення динаміки та основних тенденцій розвитку ринку праці
Порівняльний аналіз	Зіставлення ключових показників ринку праці різних країн і регіонів	Виявлення міжкраїнних і регіональних відмінностей
Економетричне моделювання	Кількісна оцінка взаємозв'язків між економічними показниками за допомогою математичних моделей	Прогнозування розвитку ринку праці та оцінка впливу факторів
SWOT-аналіз	Ідентифікація сильних і слабких сторін, можливостей і загроз	Обґрунтування стратегічних напрямів розвитку та управлінських рішень
Кластерний аналіз	Групування країн за сукупністю подібних соціально-економічних характеристик	Типологізація національних і регіональних ринків праці
Експертні оцінки	Узагальнення фахових суджень і досвіду спеціалістів	Аналіз якісних та неформалізованих чинників розвитку ринку праці

Джерело: побудовано автором за даними [18]

Статистичний аналіз є одним із ключових методичних інструментів для вивчення МРП. Його суть полягає у застосуванні кількісних методів дослідження та обробки даних щодо зайнятості, безробіття, середньої заробітної плати, структури трудових ресурсів та інших важливих показників. Використання статистичного аналізу дозволяє формувати об'єктивну картину стану ринку праці в окремих країнах або у порівняльному аспекті, що дає можливість ідентифікувати основні тенденції, проблеми та фактори, що визначають розвиток трудового ринку. Одним із ефективних способів застосування статистичних методів є порівняльний аналіз показників ринку праці в різних країнах. Наприклад, дослідження рівня безробіття в розвинених

країнах та державах, що розвиваються, дозволяє виявити суттєві відмінності у структурі зайнятості, а також визначити ключові проблеми, характерні для конкретного економічного середовища. Аналізуючи ці дані, можна з'ясувати, які соціально-економічні фактори мають найсильніший вплив на ринок праці, та визначити напрями політики, здатні сприяти його стабілізації та розвитку.

Важливим напрямом застосування статистичних методів є порівняльний аналіз показників ринку праці в різних країнах і регіонах. Зокрема, зіставлення рівнів безробіття в економічно розвинених державах і країнах, що розвиваються, дає можливість виявити суттєві відмінності у структурі зайнятості, характері трудових відносин і якості робочих місць, а також окреслити специфічні проблеми, притаманні певному соціально-економічному середовищу. Аналіз отриманих даних дозволяє визначити соціально-економічні чинники, які мають найбільший вплив на функціонування ринку праці, та обґрунтувати напрями державної політики, спрямованої на його стабілізацію й довгостроковий розвиток.

Крім того, статистичний аналіз забезпечує поглиблене дослідження внутрішньої структури ринку праці в окремих країнах. Зокрема, вивчення співвідношення між повною та частковою зайнятістю, сезонною роботою, самозайнятістю та іншими формами трудової діяльності дає змогу оцінити поширеність різних типів зайнятості, виявити їх переваги та обмеження, а також визначити потенційні напрями їх подальшого розвитку. Такий підхід дозволяє не лише оцінити поточний стан ринку праці, а й прогнозувати його трансформацію в умовах глобальних економічних змін [18].

Наступним важливим інструментом аналізу міжнародного ринку праці є економетричне моделювання, яке ґрунтується на застосуванні математичних і статистичних методів для виявлення кількісних взаємозв'язків між ключовими показниками та прогнозування майбутніх тенденцій. За допомогою економетричних моделей можна оцінювати вплив рівня зайнятості на економічне зростання, аналізувати наслідки трудової міграції для національних ринків праці, а також здійснювати прогнозування рівня

безробіття й економічної активності населення. Так, використання регресійного аналізу дає змогу визначити фактори, що мають найбільш істотний вплив на рівень зайнятості, що створює аналітичну основу для формування стратегічних рекомендацій для органів державної влади та міжнародних інституцій.

Економетричні методи є особливо ефективними під час дослідження впливу міграційних потоків на ринок праці. Моделювання дозволяє враховувати обсяги трудової міграції, рівень кваліфікації мігрантів і особливості їх працевлаштування, що сприяє комплексній оцінці як позитивних, так і негативних наслідків для національної економіки. Водночас застосування економетричних моделей потребує високого рівня професійної підготовки, ґрунтовних знань у сфері економіки та статистики, а також ретельного відбору показників і чинників, здатних істотно впливати на результати дослідження.

SWOT-аналіз є ефективним інструментом комплексної оцінки ринку праці, що дає змогу ідентифікувати його сильні та слабкі сторони, а також можливості й загрози, які впливають на напрями подальшого розвитку. Застосування цього підходу дозволяє визначити потенціал ринку праці, окреслити проблемні зони та сформувати напрями його вдосконалення. До сильних сторін можуть належати високий рівень зайнятості, наявність кваліфікованої робочої сили та розвинена інфраструктура сприяння зайнятості, тоді як слабкими сторонами виступають низький рівень оплати праці, структурні дисбаланси або недосконалість механізмів державного регулювання. Можливості розвитку ринку праці пов'язані зі зростанням попиту на окремі професії, розширенням кількості робочих місць, упровадженням інноваційних технологій і цифровізацією економіки. Водночас до основних загроз належать економічна та політична нестабільність, демографічні зміни, міграційні процеси та інші зовнішні чинники [18].

Кластерний аналіз дає змогу групувати країни з подібними характеристиками ринку праці, що спрощує виявлення типових рис і

взаємозв'язків між основними показниками. Такий підхід сприяє виявленню закономірностей, притаманних окремим кластерам держав, і може бути використаний для розроблення стратегій розвитку ринку праці та прогнозування його динаміки з урахуванням специфіки кожної групи.

Рейтинговий підхід передбачає ранжування країн за рівнем розвитку ринку праці та сукупністю показників, які характеризують його ефективність. Це дозволяє визначити країни з високими стандартами зайнятості та рівнем оплати праці, а також ідентифікувати держави, що потребують додаткових заходів державної підтримки та структурних реформ. У рейтингових дослідженнях, як правило, кожному показнику надається відповідна вага залежно від його значущості для комплексної оцінки стану ринку праці.

Експертні оцінки передбачають залучення фахівців із різних сфер економіки, соціальної політики та освіти з метою поглибленого аналізу розвитку ринку праці та визначення перспективних напрямів його трансформації. Використання цього методу дає змогу отримати якісну інформацію щодо процесів і явищ, які складно формалізувати за допомогою статистичних показників. Експертні висновки сприяють виявленню прихованих проблем і потенційних можливостей, а також формуванню практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування ринку праці [18].

Комплексне застосування зазначених методів – як у поєднанні, так і окремо – забезпечує глибоке та всебічне розуміння міжнародного ринку праці, його ключових тенденцій, структурних проблем і потенціалу розвитку. Такий підхід дозволяє врахувати економічні, соціальні, політичні, культурні та регіональні чинники, що впливають на формування ринку праці, та сприяє розробленню ефективних стратегій у сферах зайнятості, освіти й професійної підготовки кадрів. Комбінований методологічний підхід створює надійну основу для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, спрямованих на розвиток міжнародного працевлаштування та підвищення якості життя населення [18].

Висновки до розділу 1

1. Теоретико-методологічні основи дослідження світового ринку праці є важливою складовою сучасної економічної науки та практики господарювання. Ринок праці, як ключовий елемент економічної системи, значною мірою визначає темпи та напрями економічного розвитку держав, тоді як посилення міжнародної трудової міграції й трансформація міждержавних економічних взаємовідносин суттєво ускладнюють процеси його регулювання.

2. Економічна сутність ринку праці полягає у взаємодії працівників і роботодавців, у межах якої формується попит на робочу силу та пропозиція трудових ресурсів, а рівень заробітної плати виступає ключовим регулятором цих взаємозв'язків. Структура ринку праці відображає розподіл трудових ресурсів за видами економічної діяльності, рівнем кваліфікації, територіальним розміщенням і функціональною належністю, що дає змогу оцінювати ефективність використання робочої сили як на національному, так і на міжнародному рівнях.

3. У теоретичному аспекті дослідження світового ринку праці ґрунтується на застосуванні різноманітних економічних підходів, зокрема класичної, неокласичної, кейнсіанської та структурної теорій, які в сукупності дозволяють комплексно проаналізувати закономірності його функціонування. Попри відмінності та певну суперечливість зазначених концепцій, усі вони розглядають ринок праці як систему взаємодії між працівниками й роботодавцями, у межах якої співвідношення попиту та пропозиції робочої сили визначає економічну динаміку.

4. Глобальний характер світового ринку праці зумовлює його тісну залежність від міжнародних економічних, соціальних, політичних і культурних процесів. Водночас міжнародна трудова міграція виступає одним із ключових чинників впливу на економічний розвиток країн, що потребує виваженого державного управління з метою мінімізації негативних наслідків, зокрема відтоку кваліфікованої робочої сили та посилення структурних дисбалансів на національних ринках праці.

5. Вивчення теоретико-методологічних основ світового ринку праці дає змогу глибше зрозуміти принципи й чинники, що визначають його функціонування, а також оцінити вплив на соціально-економічний розвиток окремих регіонів і держав загалом. Таке дослідження створює підґрунтя для формування ефективної політики управління міжнародною трудовою міграцією, забезпечення стійкого економічного зростання, підвищення рівня зайнятості та оптимального використання трудового потенціалу в глобальному вимірі.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Дослідження динаміки та структурних особливостей світового ринку праці

Сучасний ринок праці зазнає глибоких структурних змін, ключовою з яких є домінування сектору послуг над сільським господарством, що було характерним для початку XXI століття. Окрім цього, ринок праці відзначається зростанням трудової мобільності населення та поширенням нестандартних форм зайнятості, зокрема тимчасових і гнучких трудових угод [40]. З метою узагальнення секторальних зрушень у глобальній структурі зайнятості автором здійснено аналіз розподілу зайнятого населення за основними секторами економіки, результати якого представлено на рис. 2.1.

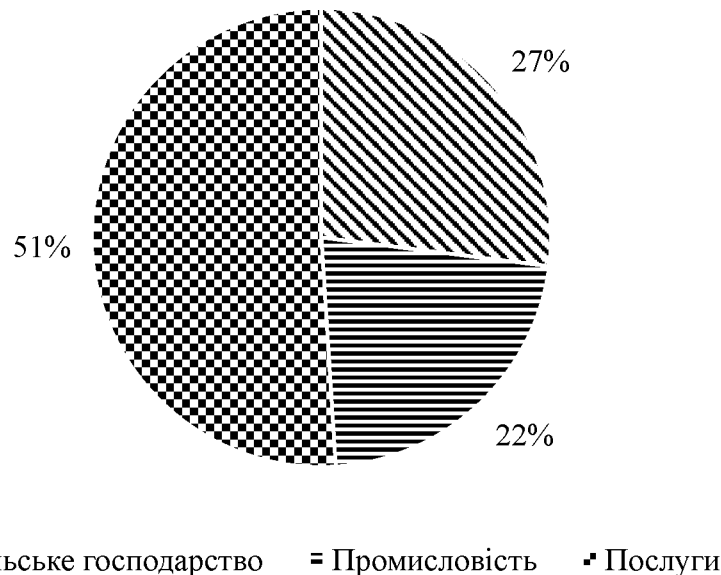


Рис. 2.1. Загальна структура зайнятості у світі за секторами економіки, %, 2022 р.

Джерело: побудовано автором за даними [50]

Ці дані підтверджують провідну роль сектору послуг у глобальній зайнятості, що відображає сучасні тенденції урбанізації та швидкий розвиток

економічних галузей, орієнтованих на надання послуг. Водночас структура зайнятості значною мірою відрізняється залежно від рівня економічного розвитку та специфічних регіональних особливостей окремих груп країн [40].

З метою кількісного підтвердження виявлених тенденцій автором проведено аналіз динаміки основних показників світового ринку праці за період 2000–2025 рр., що дозволило оцінити довгострокові структурні зміни у сфері зайнятості та безробіття.

Згідно з даними (табл. 2.1.) спостерігається стійка тенденція до розширення глобального трудового потенціалу протягом останніх десятиліть. Незважаючи на значне падіння показників у 2019 р., викликане глобальною пандемією, наступний період характеризується впевненим відновленням чисельності робочої сили та кількості зайнятих осіб [50].

Таблиця 2.1

Динаміка основних показників світового ринку праці у 2000-2025 рр.

Роки	Чисельність робочої сили, млн осіб	Кількість зайнятого населення, млн осіб	Кількість безробітних, млн осіб	Частка зайнятого населення, %
2000	2751,5	2582,9	168,6	60,2
2010	3159,3	2957,8	201,5	58,1
2019	3481,6	3287,3	194,3	57,1
2020	3449,2	3221,8	227,3	55,3
2021	3525,7	3312,3	213,4	56,2
2022	3594,5	3404,7	189,7	57,1
2023	3668,1	3479,5	188,6	57,7
2024	3696,7	3505,9	190,8	57,4
2025	3737,4	3544,8	192,7	57,3

Джерело: побудовано автором за даними [50]

Станом на 2025 рік світовий ринок праці демонструє відносну стабілізацію та поступову адаптацію до нових економічних реалій, хоча частка зайнятого населення все ще не досягла рівнів, зафіксованих на початку 2000-х років. Важливою особливістю сучасного етапу є поєднання кількісного зростання трудових ресурсів із поступовим скороченням середньої тривалості робочого часу, що спостерігалось упродовж 2000–2023 рр. Така трансформація свідчить про зміну якісних характеристик праці та перехід до більш

інтенсивних і гнучких моделей економічної діяльності, що є визначальною тенденцією розвитку трудових відносин у 2025 р. [50].

Світові трудові ресурси являють собою частину працездатного населення планети, яка безпосередньо залучена до трудової діяльності або активно шукає роботу. Їх кількісний і якісний стан відіграє важливу роль у забезпеченні соціально-економічного розвитку як окремих країн, так і світової економіки загалом. Станом на сьогодні чисельність світових трудових ресурсів становить близько 3,6 млрд осіб (рис. 2.2), і цей показник має стійку тенденцію до зростання, що зумовлено збільшенням чисельності населення планети [50].

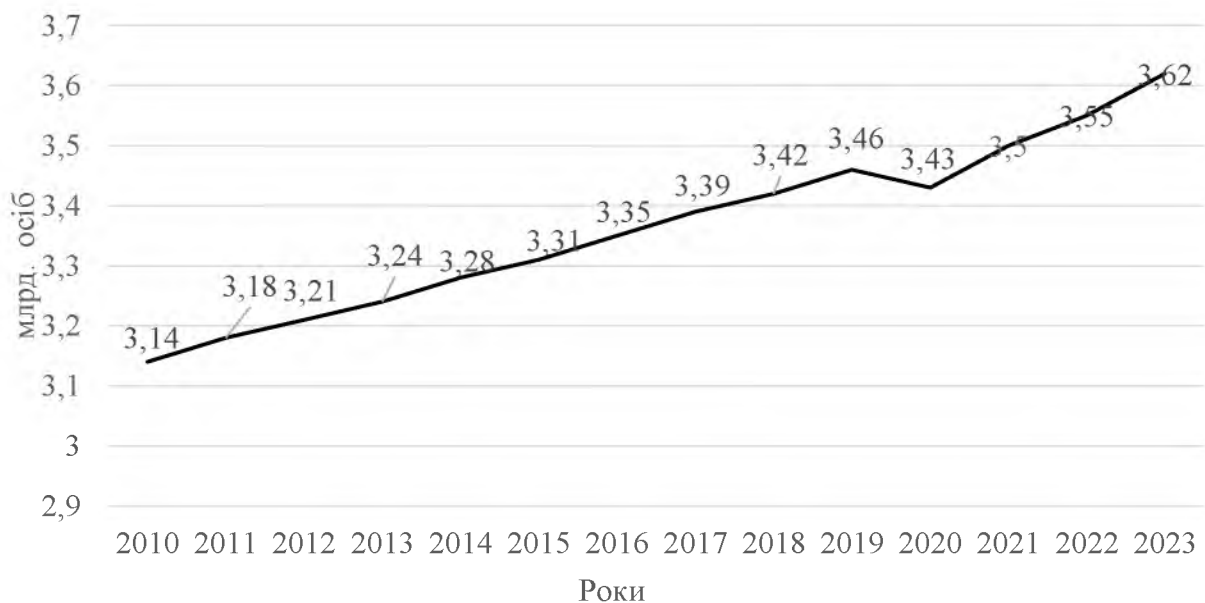


Рис. 2.2 Динаміка чисельності трудових ресурсів світу, 2010-2023 рр.
Джерело: побудовано автором за даними [50]

Розподіл трудових ресурсів по світу нерівномірний. Найбільша їх частка припадає на країни Азії (близько 60 %). У Європі та Північній Америці проживає приблизно по 16 % світових трудових ресурсів, у Африці – 10 %, у Південній Америці – 5 %. Якість трудових ресурсів також суттєво відрізняється в різних регіонах світу. У розвинених країнах рівень освіти та кваліфікації робочої сили значно вищий, ніж у країнах, що розвиваються. Це обумовлює різницю в продуктивності праці, конкурентоспроможності економік та рівні життя населення [40].

Рівень безробіття, один з ключових показників здоров'я світового ринку праці, зазнав значного удару через пандемію COVID-19. Мільйони людей втратили роботу, а глобальна економіка зазнала збитків на трильйони доларів. Найбільше від пандемії постраждала молодь. Саме вони найчастіше працювали у сферах, які найбільше постраждали від локдаунів та інших обмежувальних заходів.

Міжнародна організація праці охарактеризувала вплив пандемії на ринок праці як руйнівний. У 2020 році 114 млн людей по всьому світу втратили роботу. Це призвело до втрат для світової економіки у 3,7 трлн дол. США (4,4 % ВВП). Рівень безробіття серед молоді у 2020 році склав 8,7 %, значно вище, ніж 3,7 % серед старших вікових груп [40].

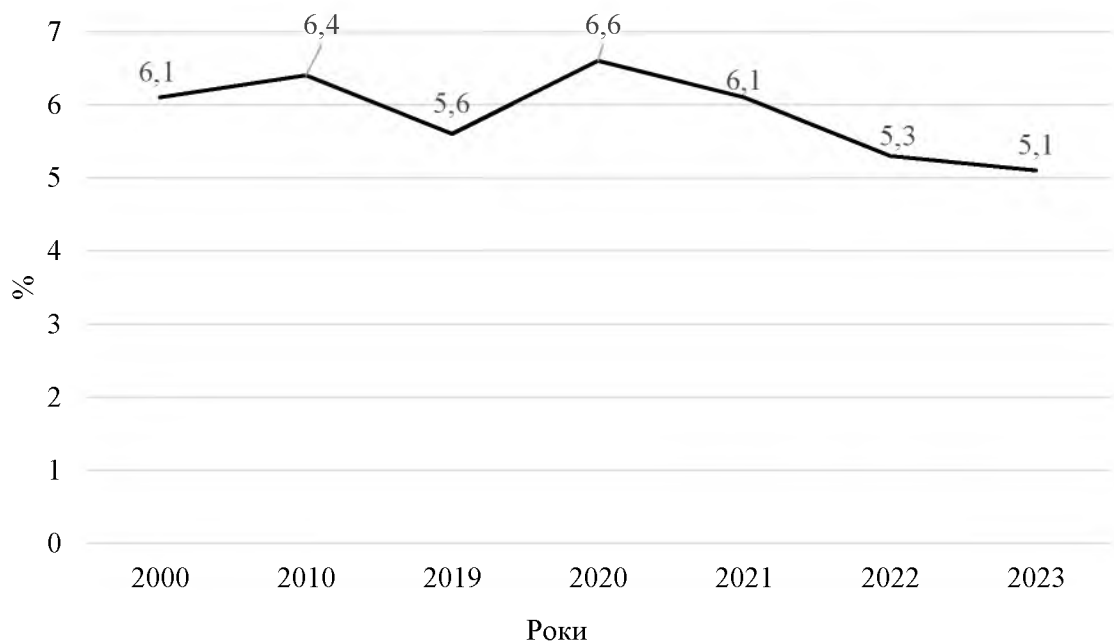


Рис. 2.3 Рівень безробіття населення світу віком 15–70 років у % до робочої сили відповідного віку, 2000-2023 рр.

Джерело: побудовано за даними МОП [49]

Рис. 2.3 наочно демонструє, що глобальна економіка зазнала різкого падіння на 6,6 % у 2020 році. Це сталося на тлі зростання кількості заражень COVID-19 та запровадження локдаунів у багатьох країнах. Найгірша ситуація з безробіттям склалася у Іспанії, де рівень безробіття сягнув 16,1 % (3,7 млн

осіб), Італії (10,2 %, або 2,5 млн осіб) та Латвії (8,7 %, або 83 тис. осіб). В середньому по ЄС рівень безробіття склав 7,5 %, що становило близько 16 млн осіб.

З 2021 року рівень безробіття в світі почав знижуватися і в 2023 році становив 5,1 %, що є найнижчим значенням показника за досліджуваний період.

Статистичні дані свідчать про виразну асиметрію у відновленні глобального ринку праці після пандемії. Зокрема, у 2023 р. рівень безробіття в країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) і більшості економік G20 знизився нижче допандемічних значень, а в країнах ОЕСР уже у 2022 р. було зафіксовано історичний мінімум цього показника з 2001 р. Натомість у багатьох країнах, що розвиваються, процес стабілізації відбувається значно повільніше. Особливо критичною залишається ситуація в Південній Африці, де рівень офіційного безробіття досяг надзвичайно високих значень, що найбільш відчутно вразило сектори туризму та готельно-ресторанного бізнесу, які залишаються чутливими до зовнішніх економічних шоків [40].

Зазначена асиметрія посилюється різною спроможністю держав реалізовувати масштабні заходи соціального захисту та підтримки зайнятості. Розвинені економіки змогли запровадити комплексні антикризові програми, тоді як країни, що розвиваються, через обмежені фінансові можливості надали значно меншу підтримку вразливим підприємствам і працівникам. У період з січня 2020 р. по січень 2022 р. у 223 країнах світу було реалізовано близько 3900 заходів соціального захисту, які охопили приблизно 1,2 млрд осіб. Основними інструментами стали субсидії на заробітну плату, грошові трансферти та розширення програм допомоги по безробіттю. Водночас більшість таких заходів мала короткостроковий характер і нині поступово згортається, що актуалізує потребу у впровадженні цільових середньо- та довгострокових інвестиційних стратегій [40].

Попри відносно стримані загальносвітові показники безробіття, ситуація

на ринку праці для молодого покоління, яке лише входить у трудове життя, залишається складною та ризикованою. Рівень безробіття серед молоді суттєво перевищує середні значення: у США він становить 10,8 % проти загального рівня 4,3 %, а в окремих країнах, зокрема в Марокко, сягає 36 %. У Великій Британії, наприклад, у 2024 р. близько 1,2 млн випускників конкурували лише за 17 тис. початкових вакансій.

Ця криза не обмежується лише загрозою автоматизації. Молоді працівники, які є першим повністю «онлайн-поколінням», стикаються з комплексом системних проблем: структурне уповільнення найму, зупинка соціальної мобільності та поглиблення невідповідності між наявними навичками та потребами роботодавців, і все це на тлі глобальної економічної невизначеності [9].

Динаміка безробіття серед молоді як прояв структурних проблем ринку праці відображена на рис. 2.4.

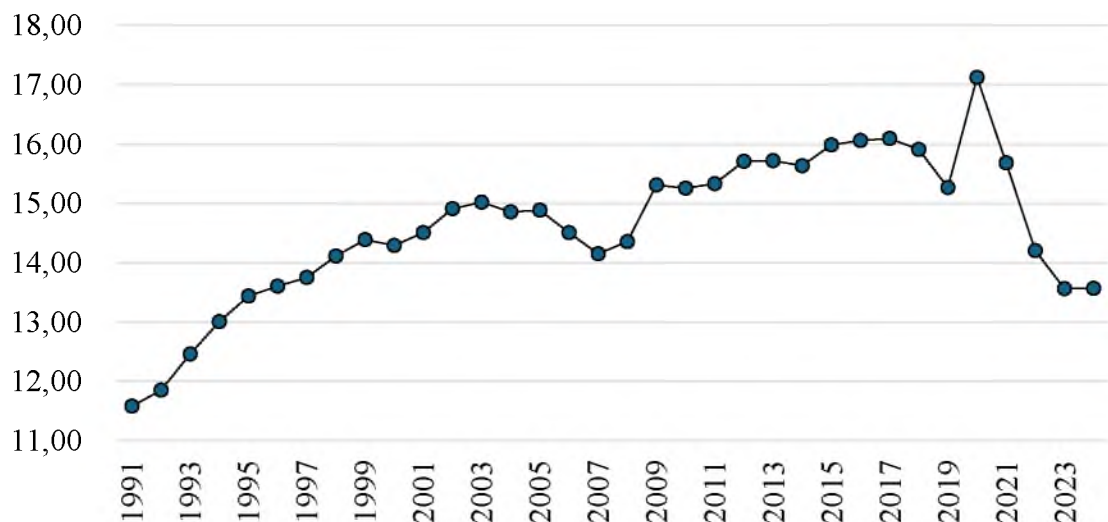


Рис. 2.4. Рівень безробіття серед молоді (15–24 роки), % від загальної чисельності робочої сили, 1991-2023 рр.

Джерело: побудовано автором за даними [54]

Наведені дані свідчать, що молодіжне безробіття має стійкий структурний характер і є чутливим до економічних криз, що підтверджує уразливість молоді на світовому ринку праці.

Ситуація на світових ринках праці демонструє глибокі структурні виклики, які по-різному проявляються в залежності від регіону. Зокрема, у країнах Азії та в Індії спостерігається тривожна тенденція, оскільки рівень безробіття серед молоді тут виявляється у два-три рази вищим за загальний середній показник. Основна причина такого стану речей криється у катастрофічній нестачі кваліфікації, адже в Індії лише 2,3% працівників пройшли формальну профпідготовку. Це створює різкий і болючий контраст із Німеччиною, де цей показник сягає 75%, що зрештою призводить до величезного розриву між отриманою освітою та реальними очікуваннями сучасних роботодавців.

Водночас Африканський континент постає перед викликами зовсім іншого масштабу, оскільки близько 70% його населення становлять люди віком до 30 років. Така демографічна ситуація диктує гостру потребу у створенні якісних робочих місць у величезних обсягах, що є критично важливим для запобігання потенційним соціальним заворушенням. Жорсткі економічні обмеження разом із постійним зростанням вартості життя вже зараз стають каталізаторами активних молодіжних протестів, які ми спостерігаємо у Кенії та Марокко.

На відміну від цього, у Європі головною проблемою є не стільки відсутність вакансій, скільки хронічна нестабільність зайнятості. Хоча рівень безробіття серед молоді в Іспанії суттєво знизився – з критичних 40 % до 27 % – ринок праці залишається доволі специфічним. Він переважно характеризується короткостроковими контрактами та застійною заробітною платою, що формує модель «швидкого входу та швидкого звільнення», особливо у масових секторах, таких як сфера гостинності та роздрібна торгівля [10].

Додатковою проблемою є зростання безробіття серед осіб із вищою освітою, що дедалі більше привертає увагу дослідників і урядів. Ця категорія населення традиційно вважається ключовим ресурсом для інноваційного розвитку, однак сьогодні вона стикається з труднощами працевлаштування

через дисбаланс між отриманими знаннями та реальними потребами ринку праці.

Аналіз даних про безробіття серед робочої сили з вищою освітою у 20 вибраних країнах (рис. 2.5) чітко демонструє, що наявність диплома не гарантує працевлаштування, а в деяких регіонах навіть висококваліфіковані фахівці зіштовхуються з серйозними труднощами.

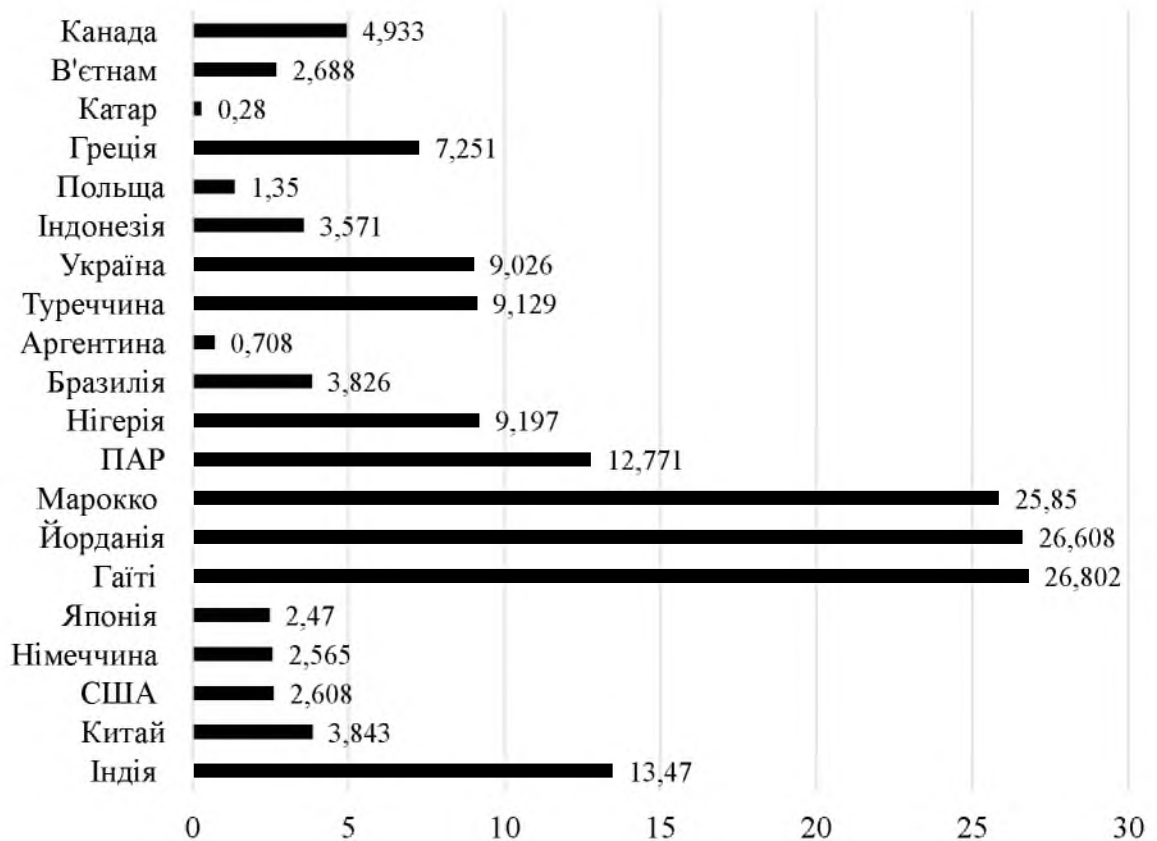


Рис. 2.5. Рівень безробіття серед населення з вищою освітою у світі, % (за країнами)

Джерело: побудовано автором за даними [55]

Найбільш критична ситуація спостерігається в країнах Близького Сходу та Північної Африки: Гаїті, Йорданія та Марокко очолюють цей список. Аномально високі показники безробіття серед освіченого населення свідчать про явище «надмірної освіти», коли економіка занадто слабка або не відповідає структурі випускників, що призводить до знецінення вищої освіти як інструменту працевлаштування [55].

Значне навантаження на кваліфіковані кадри спостерігається також у великих економіках, що розвиваються, де показники коливаються від 12 % до 14 %. Наприклад, Індія та ПАР демонструють високий рівень безробіття серед освічених фахівців, що зумовлено великим демографічним тиском та розривом між навчальними програмами та вимогами роботодавців. У Європі Туреччина та Греція мають показники, вищі за середні для розвинених країн, що відображає наслідки економічної нестабільності та повільного відновлення.

На противагу цьому, країни з найсильнішими економіками світу демонструють найнижчі рівні безробіття серед освічених: Японія, Німеччина та США підтримують ці показники завдяки високому попиту на кваліфіковану працю та ефективним зв'язкам між університетами і промисловістю. Низький рівень безробіття у В'єтнамі та Польщі свідчить про їхню успішну інтеграцію у світові виробничі та сервісні ланцюжки. Катар є аномальним випадком, оскільки низький рівень безробіття серед громадян штучно підтримується за рахунок праці мігрантів та державного сектору.

Загалом, аналіз підтверджує, що ефективна економічна політика та структурна відповідність потреб ринку праці кваліфікації випускників є ключовими чинниками забезпечення зайнятості високоосвіченого населення.

Зосередження уваги на освітній кваліфікації безробітних дозволяє краще зрозуміти, як довгострокові економічні фактори – такі як технологічний прогрес, розширення відкритості торгівлі та зміни у структурі економічних секторів – впливають на досвід кваліфікованих і некваліфікованих кадрів на ринку праці. Ці дані мають критичне значення для формування ефективної політики зайнятості та освіти.

Таким чином, аналіз кваліфікаційної структури ринку логічно доповнюється вивченням демографічних чинників, серед яких центральне місце посідає забезпечення справедливого представництва жінок і чоловіків у професійній сфері [55].

Гендерна різноманітність у робочому середовищі стала пріоритетом на глобальному рівні, привертаючи увагу компаній, інвесторів та регуляторів.

Зростає кількість жінок у виконавчих радах, а компанії дедалі активніше декларують плани досягнення гендерного паритету. Прикладом регуляторного тиску є Директива ЄС про жінок у радах директорів, яка зобов'язує компанії, що котируються на біржі, до 2026 р. мати щонайменше 40 % жінок серед невиконавчих членів ради [7].

Попри збільшення представництва жінок на керівних і робочих посадах, гендерний розрив в оплаті праці залишається стійким викликом. За даними Звіту Всесвітнього економічного форуму за 2025 р., жодна держава світу не досягла повного гендерного паритету в економічній сфері: в середньому жінки отримують на 23 % менше, ніж чоловіки. Розрив залежить від національних ринків праці, соціальної політики та професійної сегрегації. У розвинених країнах він становить близько 12 %, проте, наприклад, у Південній Кореї перевищує 30 % [6].

Найгостріша нерівність спостерігається у Південній Азії, на Близькому Сході та в Північній Африці, де участь жінок у робочій силі часто не перевищує чверті, тоді як чоловіча активність — понад 80 %. Це поєднання високого рівня безробіття серед жінок та низької загальної економічної участі створює структурний розрив понад 50 п.п., що зумовлено соціокультурними нормами та патріархальними економічними структурами.

У розвинених економіках, таких як Північна Америка та Європа, гендерний розрив значно менший завдяки історичному зростанню жіночої зайнятості та ефективній політиці Work-Life Balance. Проте навіть тут залишковий розрив часто зумовлений неповною зайнятістю або концентрацією жінок у низькооплачуваних секторах. Північноєвропейські країни лідирують за рівнем жіночої економічної активності, тоді як Південна Європа демонструє меншу стабільність і вищий рівень вторинної зайнятості серед жінок [11].

Аналіз ринку праці показує системну гендерну асиметрію у галузевій структурі зайнятості (рис. 2.6). Жінки переважно працюють у сферах допомоги та соціального обслуговування, охороні здоров'я, освіті та споживчих

послугах, де їх частка перевищує 55 %. Ці сектори життєво важливі, але менш високооплачувані, ніж чоловічі галузі. У технічних, інфраструктурних та видобувних секторах жінки становлять лише 25–30 %, а в технологіях та медіа – близько 35 %.

Нерівномірний поділ робочої сили є ключовою структурною причиною гендерного розриву в оплаті праці та обмежує доступ жінок до прибуткових і інноваційних галузей [6].

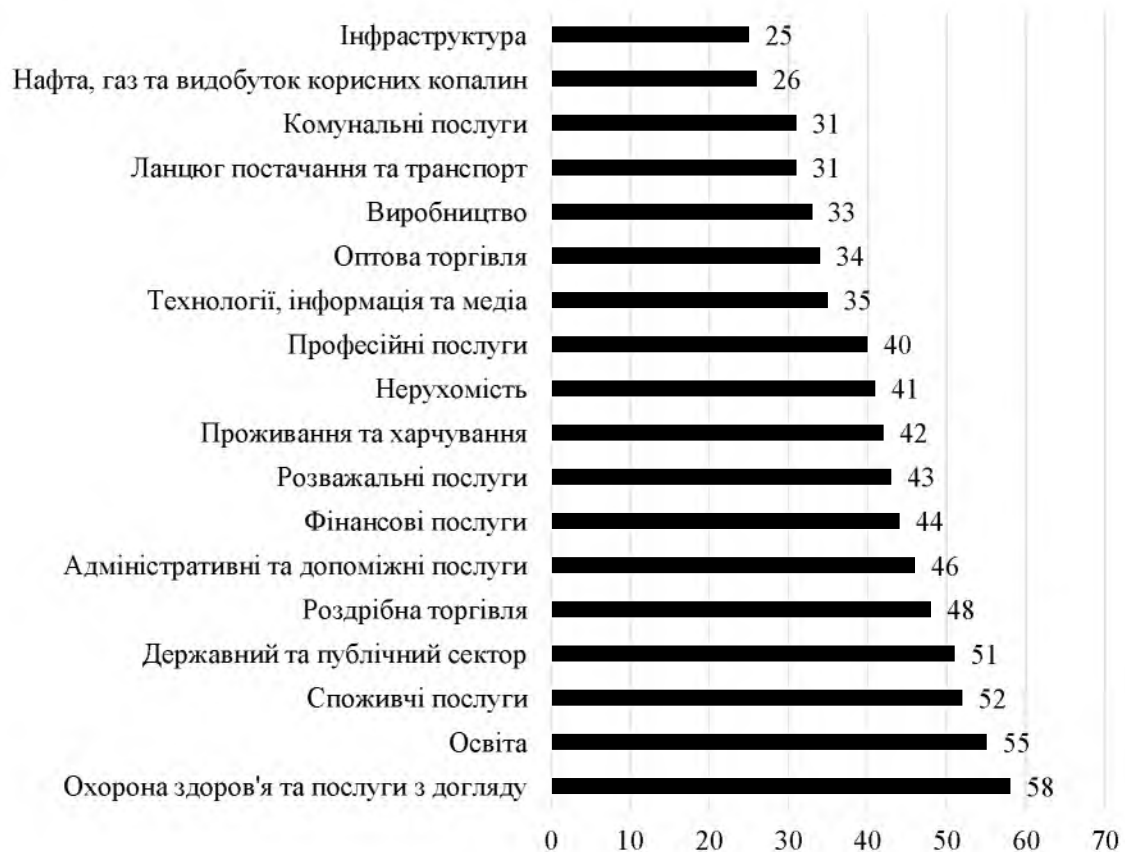


Рис. 2.6. Частка жінок у робочій силі, % (за галузями), 2023 р.

Джерело: побудовано автором за даними [6]

Аналіз динаміки середньорічної оплати праці у ключових секторах сучасної економіки (рис. 2.6.) наочно демонструє глибоку та виражену гендерну нерівність, адже статистичні показники середнього заробітку чоловіків стабільно й суттєво перевищують рівень винагороди жінок у кожній із розглянутих галузей, що безумовно підтверджує існування системного та стійкого гендерного розриву в доходах на національному ринку праці.

За даними Світового банку, нерівна участь чоловіків і жінок у робочій силі негативно впливає на довгостроковий економічний потенціал країн [6].

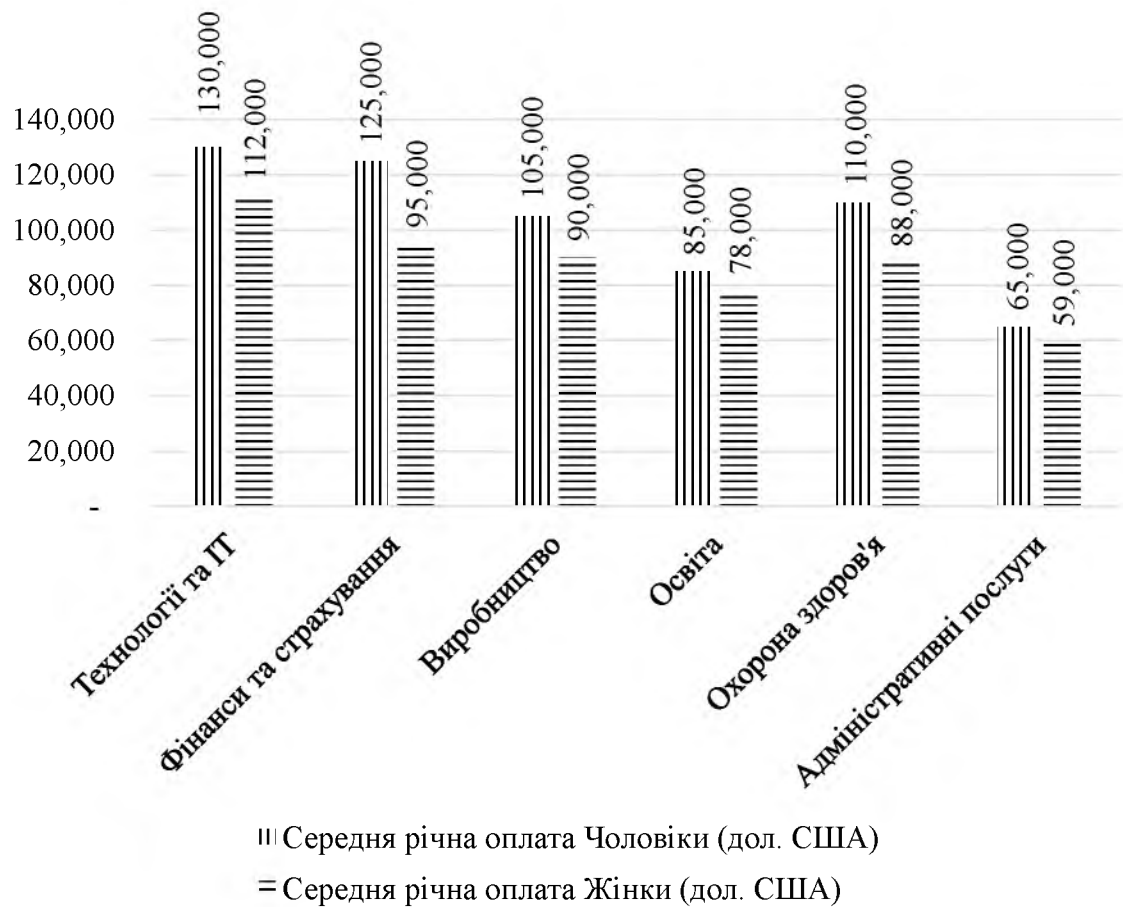


Рис. 2.7. Середня річна оплата праці чоловіків та жінок за основними секторами економіки, (тис. дол. США), 2023 р.

Джерело: побудовано автором за даними [29]

Аналіз графіка підтверджує стійку перевагу доходів чоловіків у всіх секторах економіки, що свідчить про повсюдний гендерний розрив. Сектор технологій та ІТ демонструє найвищий рівень оплати праці для обох статей, тоді як у фінансах та страхуванні зафіксовано найбільшу нерівність. Значний розрив спостерігається також у сфері охорони здоров'я, тоді як найменша різниця в доходах характерна для освіти та адміністративних послуг, які залишаються найменш оплачуваними галузями [29].

Гендерна нерівність на ринку праці залишається стійким явищем навіть у країнах із високим рівнем економічного розвитку, що підтверджується

аналітичними оглядами OECD. Таким чином, аналіз підтверджує, що в усіх ключових секторах економіки чоловіки в середньому отримують вищу заробітну плату, при цьому розрив є найбільш вираженим у високооплачуваних сферах, таких як фінанси, що вказує на системний характер гендерної нерівності в оплаті праці [29]. Дослідження МОП додатково вказують на наявність прихованих форм дискримінації, які проявляються у відмінностях тривалості робочого часу та доступу до керівних посад [30].

Поряд із дослідженням гендерних характеристик суспільства необхідно враховувати й глобальну зміну середовища проживання, адже історичне переважання сільського населення за останні десятиліття змінилося стрімкою урбанізацією та масовим переїздом людей до міських центрів. На сьогоднішній день понад 4 млрд людей мешкають у міських районах. Це означає, що більше половини світового населення є міськими жителями [44].

Ключовою демографічною ознакою глобального ринку праці є суттєва нерівність у рівнях зайнятості між міськими та сільськими регіонами. Спостереження про те, що люди у сільській місцевості значно частіше мають неформальну зайнятість, ніж міські жителі, підкреслює глибокі структурні відмінності у світовій економіці. Цей високий рівень неформальної зайнятості у сільській місцевості зумовлений комплексом взаємопов'язаних факторів.

Економічна діяльність у сільських регіонах часто зосереджена у секторах, які традиційно менш формалізовані, з яких сільське господарство є найбільшим неформальним сектором у багатьох країнах, особливо з низьким і середнім рівнем доходу. Робочі місця тут часто є сезонними, оплачуються готівкою і майже повністю позбавлені соціального захисту. Крім того, значна частина сільської праці є неоплачуваною сімейною працею (наприклад, допомога на сімейній фермі), яка за своєю суттю є неформальною. Додатковим фактором є слабка інституційна спроможність та менш ефективний контроль з боку державних органів у сільських районах, що дозволяє дрібному

виробництву та торгівлі функціонувати поза системою оподаткування та трудового законодавства [45].

Динаміка процесів урбанізації та скорочення частки сільського населення у глобальному вимірі наочно представлена на рис. 2.8, що ілюструє довгострокову тенденцію зростання чисельності міського населення світу та поступову стабілізацію сільського [27].

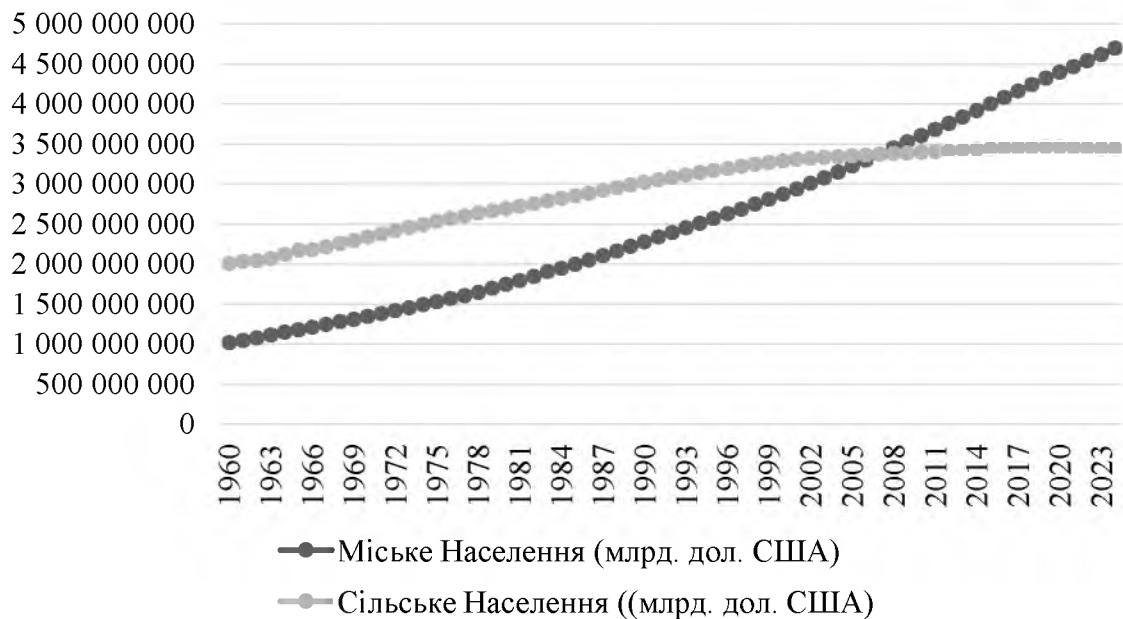


Рис. 2.8. Динаміка чисельності міського та сільського населення світу в період 1960 - 2023 рр.

Джерело: побудовано автором за даними [27]

Ця ситуація створює значний контраст із міськими центрами, де зайнятість, як правило, більш формалізована завдяки зосередженню великих промислових, фінансових та державних установ, що зобов'язані дотримуватися трудового законодавства. Хоча неформальна зайнятість присутня й у містах (вулична торгівля, нерегульовані транспортні послуги), її частка у загальній міській робочій силі значно менша [27].

Аналіз структури працездатного населення за показником рівня зайнятості (рис. 2.9) станом на 2024 рік засвідчив наявність структурної регіональної нерівності, безпосередньо пов'язаної з рівнем економічного розвитку. У глобальному масштабі сільська зайнятість дещо перевищувала

міську, що здебільшого пояснюється поширенням неформальної та вразливої зайнятості у сільських районах країн, що розвиваються. Це змушує людей працювати незалежно від продуктивності через відсутність соціального захисту.

Регіональні відмінності є значними. Африка демонструє найбільш виражений розрив на користь сільської зайнятості, що відображає високу залежність економіки від сільського господарства. Натомість у розвинених регіонах, таких як Європа, Центральна Азія та арабські держави, спостерігається перевага міської зайнятості. Ця тенденція характерна для економік, де більшість формальної зайнятості, промисловості та сфери послуг зосереджена у містах. Азія, Тихий океан та Америка демонструють найбільш збалансовані показники, що свідчить про диверсифікацію та кращу інтеграцію сільських ринків праці [27].

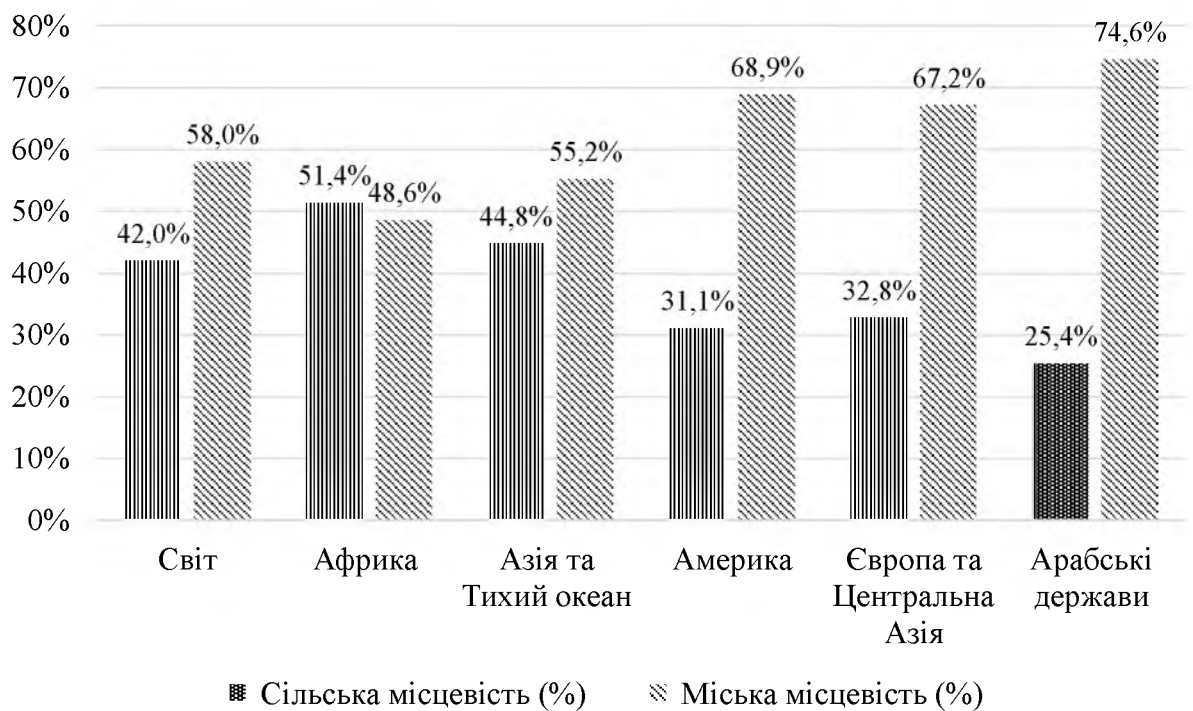


Рис. 2.9. Склад працездатного населення за показником рівня зайнятості у сільській та міській місцевостях, % (за регіонами) 2024 р.

Джерело: побудовано автором за даними [27]

Співвідношення зайнятості до чисельності населення демонструє чітку

закономірність, пов'язану з рівнем економічного розвитку, тобто, в більш розвинених економіках рушійною силою створення робочих місць виступають саме міські ринки праці. Натомість, у країнах із низьким рівнем доходу спостерігається протилежна ситуація: сільське населення демонструє вищу схильність до участі в робочій силі та зайнятості, тоді як економічна неактивність частіше фіксується у містах.

Такий розподіл відображає структурну нерівність. У сільських районах люди часто змушені працювати (навіть за несприятливих умов та низької якості роботи) через необхідність виживання, тоді як безробітні мешканці міст, ймовірно, можуть дозволити собі довше шукати кращі вакансії або ж повністю вийти зі складу робочої сили [27].

2.2. Тенденції міжнародної трудової міграції

Сучасні процеси глобальної мобільності зумовили ситуацію, за якої для сотень мільйонів людей країна проживання не збігається з місцем їхнього народження, а в окремих державах частка іммігрантів навіть перевищує чисельність корінного населення. Міграція перетворилася на потужний чинник соціально-економічного розвитку, сприяючи поширенню знань, розвитку освітнього потенціалу та розширенню можливостей професійної самореалізації. Особливе значення мають фінансові надходження від трудових мігрантів у формі приватних грошових переказів, які для багатьох країн стали стратегічно важливим джерелом підтримки добробуту домогосподарств і стабілізації національних економік [52].

Міграційні процеси є невід'ємною складовою сучасного глобального ринку праці та відображають диспропорції соціально-економічного розвитку країн [48].

За даними міжнародних організацій, зокрема Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації з міграції, упродовж останніх десятиліть

спостерігається безпрецедентне зростання масштабів міжнародної міграції. Новітні статистичні звіти провідних світових інституцій фіксують історичний максимум чисельності осіб, змушених залишати місця постійного проживання. Актуальні показники ООН і МОМ підтверджують, що сучасний етап глобального розвитку характеризується найбільшими хвилями людського переміщення за весь період системних спостережень, а динаміка міграційних процесів досягла критичних і раніше небачених значень [48].

Ключовим чинником формування міжнародних міграційних потоків виступає нерівномірний розподіл світового багатства, унаслідок чого населення менш розвинених країн масово переміщується в пошуках економічної стабільності та вищого рівня життя до більш заможних регіонів. Водночас такі переміщення є вигідними й для країн-реципієнтів, які за рахунок іноземної робочої сили компенсують дефіцит кадрів на ринку праці, зокрема в секторах, що потребують високої кваліфікації або спеціалізованих знань.

Разом із тим масова міграція створює значний тиск на соціальну інфраструктуру приймаючих країн, ускладнює процеси культурної та соціальної адаптації мігрантів і в окремих випадках провокує соціальну напругу всередині громад. Додатковими викликами залишаються правові ризики, пов'язані з поширенням тіньової зайнятості та недостатнім рівнем правового захисту, що робить мігрантів уразливими до порушень трудових прав і експлуатації.

На основі узагальнення теоретичних підходів і аналізу статистичних даних у роботі сформовано причинно-факторну модель міжнародної трудової міграції (рис. 2.10), яка дозволяє систематизувати ключові рушійні сили міграційних потоків у контексті сучасної глобальної економіки [52].

У 2024 р. загальна чисельність міжнародних іммігрантів у світі сягнула 303,94 млн осіб, що свідчить про збереження високої інтенсивності глобальних міграційних процесів. Такий масштаб міжнародної міграції відображає поглиблення економічної інтеграції, нерівномірність соціально-економічного розвитку країн, а також зростання ролі трудової міграції у формуванні

світового ринку праці. Отримані статистичні дані підтверджують, що міжнародна імміграція є стійкою та системною складовою сучасних глобальних трансформацій [48].



Рис. 2.10. Причинно-факторна модель міжнародної трудової міграції

Джерело: побудовано автором за даними [52]

На сучасному етапі розвитку спостерігається унікальна тенденція, за якої значна частина населення планети має міграційне походження або зосереджена в найбільших мегаполісах світу, що перетворилися на осередки глобального культурного різноманіття. Сучасний світ дедалі більше набуває рис простору тотальної мобільності, у якому іноземне походження мешканців стає типовою характеристикою глобальних міст, формуючи їх як ключові вузли міжнародної міграції. Життя у провідних світових центрах сьогодні нерозривно пов'язане з процесами мультикультуралізму, оскільки значна частка їхнього населення є або безпосередніми мігрантами, або нащадками вихідців з інших країн [52].

Аналіз статистичних даних (рис. 2.11) за 2024 р. дає змогу визначити ключові тенденції глобальної еміграції за показником чисельності осіб, які проживають за межами країни свого народження. Безумовним лідером за цим показником є Індія, чисельність діаспори якої перевищує 18,5 млн осіб, що зумовлено історичними чинниками, демографічними особливостями та

високим рівнем міжнародної мобільності кваліфікованих фахівців на світовому ринку праці. Другу позицію посідає Сирія з показником близько 8,9 млн осіб, де еміграція має переважно вимушений характер унаслідок тривалих військових конфліктів і гуманітарної кризи [47].

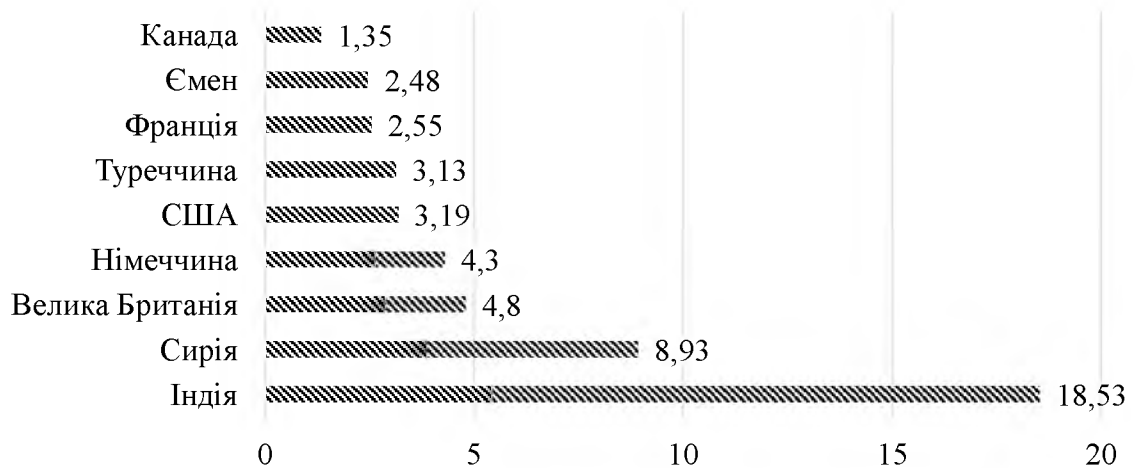


Рис. 2.11. Країни з найбільшою чисельністю емігрантів, 2024 р., млн. осіб
Джерело: побудовано автором за даними [47]

Присутність у рейтингу провідних економік світу, зокрема Німеччини (4,3 млн осіб) та США (3,19 млн осіб), свідчить про те, що еміграційні процеси не завжди є наслідком низького рівня життя або соціально-економічної нестабільності. У даному випадку такі показники відображають високу інтенсивність професійної мобільності населення, зумовлену процесами глобалізації, транскордонним рухом висококваліфікованих кадрів, а також активною участю громадян у міжнародних освітніх і наукових проєктах. Отже, для розвинених держав еміграція виступає інструментом ефективного перерозподілу людського капіталу в межах глобальної економічної системи, а не наслідком критичних внутрішніх дисбалансів.

Загалом статистичні дані свідчать про суттєву нерівномірність розподілу міжнародних міграційних потоків між країнами світу, що зумовлено відмінностями в рівнях економічного розвитку, демографічній ситуації, державній міграційній політиці та потребах національних ринків праці [47].

Дані, наведені на рис. 2.12, підтверджують чітку концентрацію

найбільших міграційних потоків у державах з високим рівнем економічного розвитку та розвиненими ринками праці. Лідируючі позиції займають США, де загальна чисельність міжнародних іммігрантів становить 52,38 млн осіб, що суттєво перевищує відповідні показники інших країн. Така концентрація зумовлена масштабністю національної економіки, диверсифікованою структурою ринку праці, високим рівнем інноваційного розвитку та привабливими можливостями для професійної реалізації мігрантів.

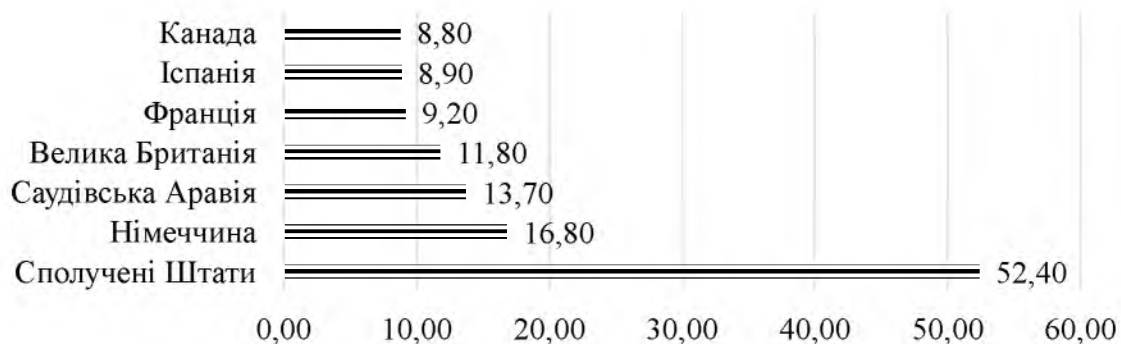


Рис. 2.12. Загальна чисельність міжнародних іммігрантів за країнами проживання, 2024 р., млн осіб

Джерело: побудовано автором за даними [47]

Країни Європи формують другу за значенням групу. Зокрема, Німеччина з показником 16,75 млн осіб та Велика Британія (11,85 млн осіб) демонструють стабільно високий рівень залученості населення до цифрових сервісів. Це свідчить про ефективну державну політику у сфері цифрової трансформації, а також про високий рівень довіри користувачів до онлайн-платформ.

Окремої уваги заслуговує Саудівська Аравія, де кількість користувачів досягла 13,68 млн осіб. Такий результат відображає активні процеси цифровізації економіки та впровадження інноваційних рішень у країнах Близького Сходу, що відбуваються за підтримки державних та міжнародних інституцій.

Франція (9,19 млн осіб), Іспанія (8,87 млн осіб) та Канада (8,81 млн осіб) формують групу країн із близькими показниками. Це вказує на порівняно рівномірний рівень розвитку цифрового середовища, а також на наявність

стабільної користувацької бази, що є важливою передумовою подальшого зростання відповідних ринків.

Загалом, аналіз отриманих даних (рис. 2.12.) свідчить про те, що ключовими факторами формування значної кількості користувачів є рівень економічного розвитку, доступність цифрової інфраструктури та підтримка з боку державних та міжнародних організацій [47].

Основним рушієм зростання масштабів світової міграції виступає бажання людей забезпечити собі кращі умови існування та максимально розкрити свій трудовий потенціал в іноземних державах. Це явище набуває особливої ваги серед дипломованих фахівців та висококваліфікованих експертів, які розглядають переїзд як стратегічний крок для кар'єрного зростання та фінансового благополуччя, що недоступні на батьківщині. Таким чином, міграційні процеси стають наслідком пошуку більш сприятливого середовища для життя та самореалізації, де таланти та знання можуть бути оцінені належним чином.

У сучасних умовах глобалізації фінансові потоки між країнами відіграють дедалі важливішу роль у забезпеченні соціально-економічного розвитку. Однією з найбільш поширених форм таких потоків є міжнародні приватні грошові перекази, що формуються внаслідок трудової міграції та слугують вагомим джерелом фінансової підтримки для країн-реципієнтів [57].

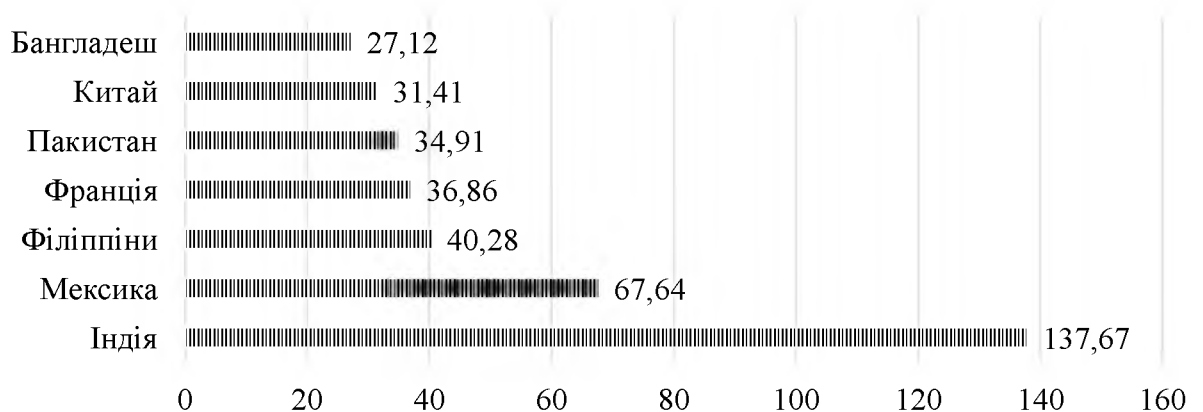


Рис. 2.13. Обсяги міжнародних особистих грошових переказів за окремими країнами, 2024 р., млрд. дол. США

Джерело: побудовано автором за даними [57]

На рис. 2.13 відображено суттєві міждержавні відмінності в обсягах міжнародних особистих грошових переказів у 2024 р. Найвищий рівень надходжень зафіксовано в Індії, де обсяг переказів перевищив 137 млрд дол. США, що істотно перевищує показники інших країн і свідчить про масштабність трудової міграції та вагоме значення цього фінансового потоку для національної економіки. Другу позицію посідає Мексика з обсягом 67,64 млрд дол. США, що зумовлено стійкими міграційними потоками та тісними економічними зв'язками зі США.

Відносно високі, проте суттєво нижчі порівняно з країнами-лідерами показники характерні для Філіппін, Франції та Пакистану, де обсяги грошових переказів становлять близько 40,0; 36,9 та 34,9 млрд дол. США відповідно. У зазначених країнах міжнародні перекази відіграють важливу соціально-економічну роль, забезпечуючи підтримку доходів домогосподарств і сприяючи стабілізації макроекономічних та зовнішньоекономічних показників. Найнижчі значення серед представлених країн зафіксовано в Китаї та Бангладеш, де обсяги міжнародних особистих грошових переказів становлять близько 31,4 та 27,1 млрд дол. США відповідно, що водночас залишається вагомим фінансовим ресурсом у глобальному вимірі [57].

У цілому міжнародні трудові міграційні потоки у світовому масштабі характеризуються суттєвою нерівномірністю розподілу, що значною мірою зумовлено відмінностями в рівнях доходу країн.

Дані табл. 2.2 наочно підтверджують, що переважна частка трудових мігрантів зосереджена в країнах з високим рівнем доходу, на які припадає 67,4 % загальної чисельності міжнародних трудових мігрантів. Така концентрація пояснюється високим рівнем економічного розвитку цих держав, стабільністю їхніх ринків праці, вищими рівнями оплати праці та розвиненими системами соціального захисту, що формують потужні «припливні» чинники міжнародної трудової міграції [58].

**Міжнародні трудові мігранти за статтю та рівнем доходу країни
призначення, 2024 р.,**

Рівень доходу країни	Трудові мігранти, млн осіб			Частка всіх трудових мігрантів, %		
	чоловіки	жінки	разом	чоловіки	жінки	разом
Низький дохід	3,7	2,4	6,1	2,2	1,4	3,6
Дохід нижче середнього	10,5	5,6	16,1	6,2	3,3	9,5
Дохід вище середнього	19,5	13,5	33,0	11,5	8,0	19,5
Високий дохід	65,3	48,5	113,8	38,6	28,7	67,4
Разом	99,0	70,0	169,0	58,5	41,4	100,0

Джерело: побудовано автором за даними [58]

Гендерна структура міжнародної трудової міграції характеризується виразною асиметрією. Чоловіки становлять 58,5 % загальної чисельності трудових мігрантів, тоді як частка жінок дорівнює 41,4 %. Така диспропорція зумовлена переважанням чоловіків у трудомістких секторах економіки, зокрема в будівництві, промисловості, транспорті та сільському господарстві, які традиційно є основними каналами залучення іноземної робочої сили. Водночас у країнах з високим рівнем доходу спостерігається поступове зростання участі жінок у міжнародній трудовій міграції, що пов'язано зі збільшенням попиту на працю у сферах охорони здоров'я, догляду за людьми похилого віку, освіти та секторі послуг.

Країни з доходом вище середнього та нижче середнього рівня акумулюють істотно меншу частку міжнародних трудових мігрантів – 19,5 % та 9,5 % відповідно. Це свідчить про їхню подвійно суперечливу роль у глобальних міграційних процесах: з одного боку, вони виступають донорами робочої сили, а з іншого – залишаються обмежено привабливими для іноземних працівників через нестабільність економічного розвитку, нижчі рівні оплати праці та недостатній соціальний захист мігрантів [58].

У країнах з низьким рівнем доходу масштаби міжнародної трудової міграції є найменшими та становлять лише 3,6 % від загальної чисельності трудових мігрантів. Основними стримувальними чинниками виступають

низька мобільність населення, фінансові обмеження, недостатній рівень розвитку людського капіталу, а також слабка інтеграція цих країн у глобальні ринки праці. Крім того, значна частина міграційних переміщень у таких державах має внутрішній або регіональний характер і не повною мірою відображається у статистиці міжнародної трудової міграції.

Важливим аспектом аналізу сучасних міграційних процесів є дослідження їхньої регіональної та гендерної структури, оскільки саме вона відображає специфіку залучення чоловіків і жінок до міжнародної міграції під впливом соціально-економічних чинників.

Дані, представлені на рис. 2.14, свідчать, що в усіх регіонах світу спостерігається переважання чоловічої міграції над жіночою. Найвищі показники міграційної активності зафіксовано в Латинській Америці та Європі, де чисельність чоловіків-мігрантів становить відповідно 64,8 та 54,23 тис. осіб, тоді як чисельність жінок-мігрантів сягає 47,37 та 47,69 тис. осіб. Це вказує на високу інтенсивність міграційних процесів у зазначених регіонах і відносно значну залученість жінок до міжнародної міграції [58].

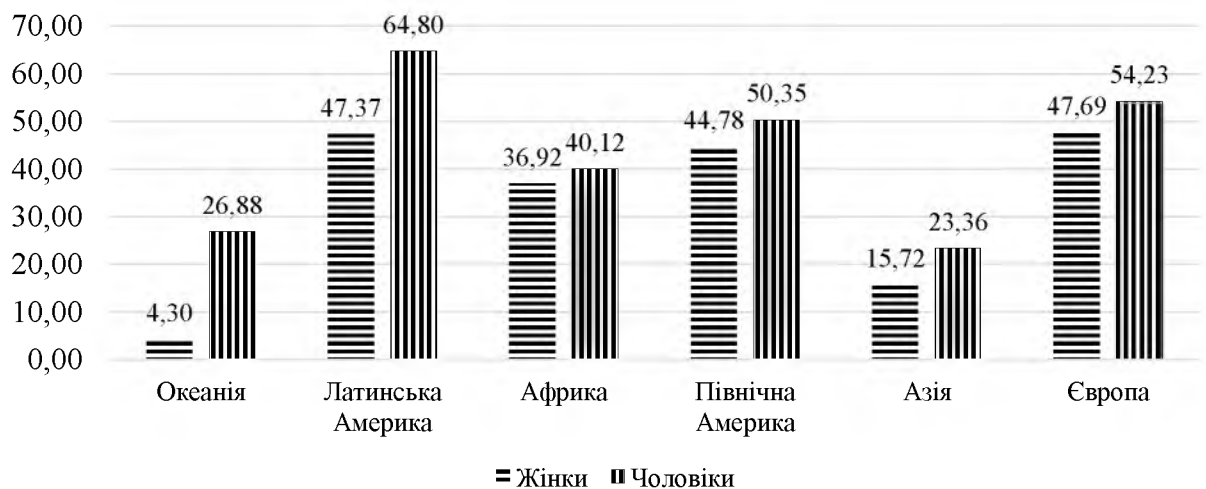


Рис. 2.14. Порівняльна характеристика показників міграції жінок і чоловіків за регіонами світу, 2014-2024 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано автором за даними [58]

У Північній Америці спостерігається високий рівень міграції як чоловіків, так і жінок. При цьому показник чоловічої міграції (50,35 тис. осіб) перевищує жіночий (44,78 тис. осіб), що відображає трудову спрямованість

міграційних потоків. В Африці рівень міграції є помірним, а гендерний розрив між чоловіками та жінками менш виражений порівняно з іншими регіонами, що може бути пов'язано з переважанням внутрішньо-регіональної міграції [58].

Сучасна міжнародна трудова міграція характеризується високим масштабом і стійкістю, виступаючи важливим механізмом перерозподілу трудових ресурсів, розвитку професійної мобільності та економік країн-реципієнтів через грошові перекази. Водночас вона відображає нерівномірність соціально-економічного розвитку регіонів і створює виклики для адаптації мігрантів. Гендерна структура показує переважання чоловіків у трудомістких секторах та поступове зростання участі жінок у сфері послуг, освіти та охорони здоров'я. Концентрація мігрантів у країнах із високим доходом підкреслює роль економічної привабливості як ключового чинника міжнародних переміщень.

Висновки до розділу 2

1. У результаті аналізу сучасного стану та тенденцій розвитку світового ринку праці встановлено, що він перебуває у фазі глибокої структурної трансформації, зумовленої поєднанням глобалізаційних процесів, технологічного прогресу, демографічних змін та наслідків світових економічних криз. Провідною особливістю сучасного етапу є зростання ролі сектору послуг у структурі глобальної зайнятості, що відображає зміщення акцентів від традиційних галузей до сфер, орієнтованих на знання, інформацію та інтелектуальний капітал.

2. Дослідження динаміки основних показників світового ринку праці засвідчило загальну тенденцію до зростання чисельності робочої сили та зайнятого населення у довгостроковій перспективі, попри тимчасові спади, спричинені пандемією COVID-19 та іншими глобальними шоками. Водночас відновлення ринку праці відбувається нерівномірно між регіонами, що

посилює асиметрії між розвиненими країнами та країнами, що розвиваються, за рівнем зайнятості, якістю робочих місць і соціальним захистом працівників.

3. Важливою тенденцією є поширення нестандартних форм зайнятості, зокрема тимчасової, дистанційної, платформеної та гіг-зайнятості. З одного боку, це сприяє підвищенню гнучкості ринку праці та розширює можливості доступу до роботи, а з іншого – створює ризики зростання нестабільної та вразливої зайнятості, послаблення соціальних гарантій і зниження рівня трудової безпеки.

4. Аналіз міжнародної трудової міграції показав її зростаюче значення як механізму перерозподілу трудових ресурсів у глобальному масштабі. Основними чинниками міграційних потоків залишаються економічні диспропорції між країнами, відмінності в рівні заробітної плати, якості життя та можливостях професійної реалізації. При цьому міграція має подвійний вплив: для країн-реципієнтів вона сприяє покриттю дефіциту робочої сили та підтримці економічного зростання, тоді як для країн-донорів супроводжується ризиками втрати людського капіталу та посилення демографічних проблем.

5. Загалом результати аналізу підтверджують, що сучасний світовий ринок праці характеризується високою динамічністю, структурною складністю та зростаючою залежністю від технологічних і глобалізаційних чинників. Це обумовлює необхідність формування адаптивних стратегій регулювання ринку праці, спрямованих на забезпечення стійкої зайнятості, розвиток людського капіталу та мінімізацію соціально-економічних ризиків, що створює підґрунтя для подальшого стратегічного аналізу та прогнозування його розвитку.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Стратегічні напрями та прогностні тенденції розвитку світового ринку праці

Попри зовнішні ознаки прогресу, світовий ринок праці стикається з низкою фундаментальних дисбалансів. Сповільнення темпів економічного зростання до 3,2% суттєво обмежує можливості поліпшення умов праці та створення нових робочих місць, особливо в країнах із низьким рівнем доходу. Водночас технологічний прогрес не забезпечив очікуваного зростання продуктивності праці та рівня життя населення. Слід також зазначити, що структурна трансформація – перехід до більш диверсифікованих економік – втратила динаміку, а її позитивні ефекти зосереджені лише в окремих регіонах, що посилює глобальну та регіональну нерівність.

Формування процвітаючого світового ринку праці ускладнюється низкою системних бар'єрів. Одним із найгостріших викликів залишається високий рівень безробіття серед молоді, насамперед у країнах із низькими доходами, де доступ до якісної освіти та гідної зайнятості є обмеженим. Міжрегіональні просторові диспропорції створюють додаткові перешкоди для мобільності робочої сили, зокрема для жінок, у переході до більш продуктивних і високооплачуваних видів діяльності. Концентрація ринків праці стримує розвиток малого та середнього бізнесу, обмежуючи зростання заробітних плат і продуктивності праці. Крім того, високий рівень сегментації ринків праці, слабка інтенсивність міжнародної торгівлі та нереалізований потенціал трудової міграції чинять значний тиск на динаміку зайнятості [12].

Дефіцит навичок залишається ключовою перешкодою для трансформації бізнесу, причому масштаби цієї проблеми зростають. Так, 63% роботодавців очікують, що нестача кваліфікованих кадрів стане головним викликом у 2025–2030 рр., порівняно з 60% у 2023 р. Зазначена проблема є поширеною та

домінує у 52 з 55 досліджуваних економік і в більшості секторів.

Другим за значущістю бар'єром виступають особливості організаційної культури та опір змінам, на що вказали 46% респондентів, підкреслюючи складність адаптації внутрішніх процесів, управлінських ієрархій та корпоративного мислення. До додаткових стримувальних чинників належать регуляторні обмеження (39%), недостатній розвиток інфраструктури даних і технічної бази (32%), а також менш поширені фактори, зокрема нестача інвестиційного капіталу (26%) та обмежене усвідомлення потенційних можливостей трансформації (25%) [13].



Рис. 3.1. Оцінка ключових бар'єрів організаційної трансформації підприємств, 2025-2030 рр., %

Джерело: побудовано автором за даними [13]

Отримані результати (рис. 3.1) свідчать про домінування кадрових та інституційних бар'єрів у процесі організаційної трансформації підприємств у 2025–2030 рр. Якщо раніше ключовою проблемою вважалися труднощі із залученням талантів, то нині результати опитування дозволяють чітко

розмежувати недостатню привабливість галузі (37%) та проблеми, зумовлені внутрішніми чинниками на рівні окремих підприємств (27%).

Прогноз щодо доступності талантів істотно погіршився: лише 29% роботодавців очікують покращення ситуації до 2030 р. (проти 39% у 2023 р.), тоді як 42% респондентів прогнозують її погіршення, що формує загалом негативний баланс очікувань. Водночас роботодавці демонструють відносно вищий, хоча й дещо ослаблений, оптимізм щодо розвитку людського капіталу всередині організацій: покращення в цій сфері очікують близько семи з десяти компаній. Разом із тим очікування щодо утримання талантів також знижуються – лише 44% організацій прогнозують позитивні зміни, тоді як два роки тому цей показник становив 53%.

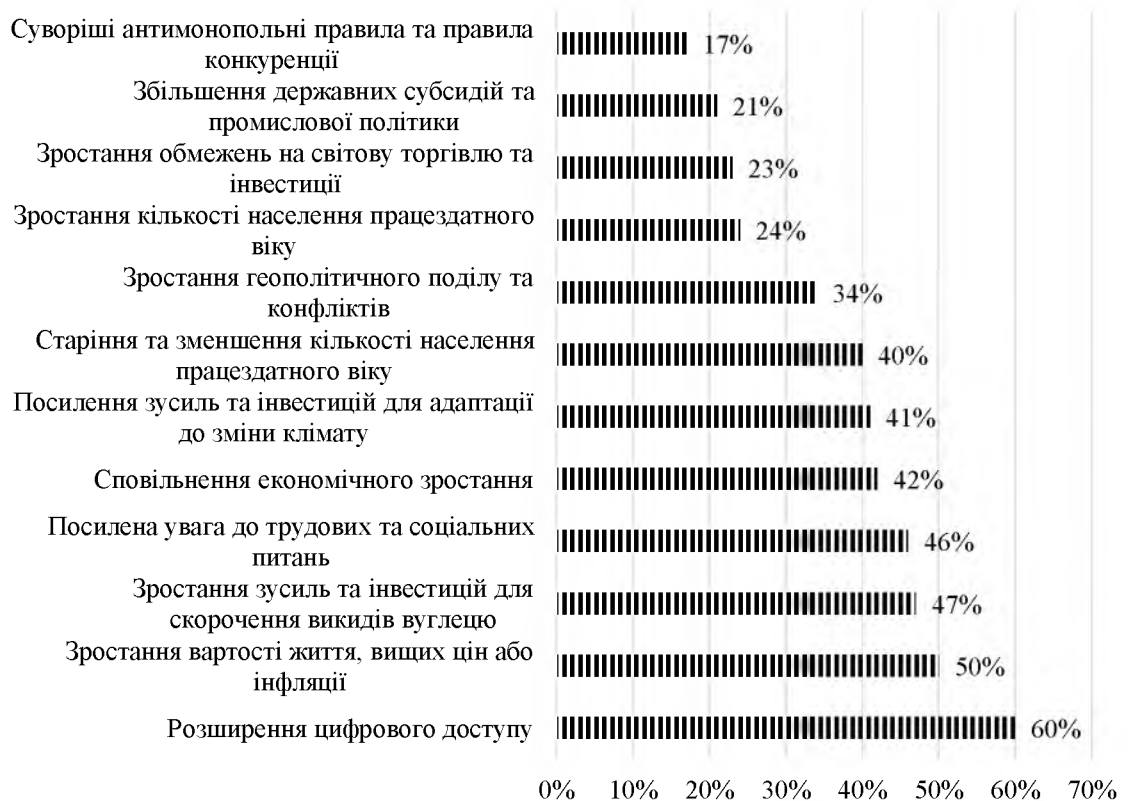


Рис. 3.2. Аналіз впливу ключових макроекономічних чинників на стратегічну трансформацію бізнесу, прогноз до 2030 р., %

Джерело: побудовано автором за даними [13]

Як свідчать дані, наведені на рис. 3.2, ключові макроекономічні чинники трансформації бізнесу мають не тимчасовий, а структурний характер, що

істотно ускладнює стратегічне планування та посилює рівень невизначеності на світовому ринку праці.

Зазначені тенденції характеризуються виразними регіональними відмінностями. Так, роботодавці країн Близького Сходу та Північної Африки (зокрема Єгипту, Марокко та Бахрейну) демонструють високий рівень оптимізму щодо доступності найму персоналу, тоді як у європейських економіках переважають очікування подальшого загострення кадрових проблем. Подібні регіональні диспропорції спостерігаються і щодо розвитку талантів (більш оптимістичні оцінки притаманні країнам Східної Азії та Африки, більш стримані – Європі та Північній Америці), а також утримання кадрів, де найбільше занепокоєння характерне для країн із високим рівнем доходу [13].

Світовий ринок праці перебуває у фазі глибокої структурної трансформації, зумовленої п'ятьма ключовими макротенденціями: технологічними змінами, «зеленим» переходом, геоекономічною фрагментацією, зростанням економічної невизначеності та демографічними зрушеннями, які формують сучасний бізнес-клімат.

Макротенденції, що нині найбільшою мірою визначають трансформацію бізнесу (рис. 3.3), концентруються навколо двох провідних напрямів – технологічного розвитку та економічної нестабільності. Розширення цифрового доступу визнається домінуючим чинником, який впливає на стратегічні рішення більшості роботодавців. Наступним за значущістю є зростання вартості життя, підвищення цін та інфляційний тиск, що підкреслює критичний вплив макроекономічних викликів на довгострокове планування діяльності підприємств.

Значну роль у формуванні траєкторій бізнес-трансформації відіграють питання сталого розвитку та соціальної відповідальності. Зростання зусиль і обсягів інвестицій, спрямованих на скорочення викидів вуглецю, а також посилення уваги до трудових і соціальних аспектів є пріоритетними майже для половини роботодавців, що свідчить про глибоку інтеграцію ESG-факторів у

стратегічні рішення компаній.



Рис. 3.3. Прогноз технологічних трендів трансформації бізнес-середовища, 2025-2030 рр., %

Джерело: побудовано автором за даними [13]

Менш вираженими, але водночас системно важливими чинниками залишаються сповільнення економічного зростання та значні демографічні зрушення, зокрема старіння населення і скорочення чисельності осіб працездатного віку. Високу актуальність також зберігають інвестиції та заходи з адаптації до зміни клімату. Геополітична фрагментація та збройні конфлікти продовжують виступати суттєвими, хоча й не домінуючими, каталізаторами трансформаційних процесів.

Натомість такі чинники, як посилення обмежень у світовій торгівлі, зростання ролі державних субсидій і промислової політики, а також запровадження жорсткіших антимонопольних правил, мають відносно менший вплив на загальну динаміку трансформації бізнес-середовища. Загалом отримані результати свідчать, що нагальна потреба реагувати на виклики цифровізації, інфляційного тиску та соціально-кліматичних вимог суттєво переважає важливість адаптації до змін у сфері регулювання та

глобальної торгівлі.

Опитування «Майбутнє робочих місць 2025» проаналізувало вплив прогресу дев'яти ключових технологій на діяльність бізнесу, серед яких три визначено як найбільш трансформаційні. Так, роботи та автономні системи, за очікуваннями, змінять операційну діяльність 58% роботодавців, тоді як технології генерації та накопичення енергії матимуть трансформаційний ефект для 41% компаній [13].

Найпотужніший вплив, однак, прогнозується від ШІ та технологій обробки інформації: 86% опитаних роботодавців очікують, що ці рішення істотно трансформують їхній бізнес до 2030 р. Генеративний штучний інтелект (GenAI) демонструє особливо стрімке зростання як інвестицій, так і масштабів впровадження в різних секторах економіки. З моменту публічного запуску ChatGPT у листопаді 2022 р. обсяги інвестицій у сферу ШІ зросли майже у вісім разів. Цей приплив капіталу супроводжувався значними вкладеннями у фізичну інфраструктуру, необхідну для підтримки нових технологій, зокрема серверні потужності та енергетичні об'єкти. Відповідно, різко зріс і попит на навички, пов'язані з використанням GenAI, як з боку бізнесу, так і з боку окремих працівників.

Попри відносно низький рівень упровадження прикладних рішень ШІ у 2023 р., темпи їх поширення швидко зростають, хоча й залишаються нерівномірними. Лідруючі позиції займає сектор інформаційних технологій, тоді як галузі, зокрема будівництво, істотно відстають. Аналогічна асиметрія спостерігається й між країнами: економіки з високим і середнім рівнем доходу характеризуються значно ширшим використанням GenAI, тоді як країни з низьким рівнем доходу залучені до цих процесів мінімально.

У довгостроковій перспективі генеративний ШІ потенційно здатен розширити функціональні можливості менш спеціалізованих працівників, дозволяючи їм виконувати ширший спектр «експертних» завдань, зокрема у таких професіях, як бухгалтери, медичні сестри чи асистенти викладачів. Водночас для висококваліфікованих фахівців – електриків, лікарів, інженерів

– ця технологія може забезпечити доступ до передових глобальних знань і сприяти більш ефективному розв'язанню складних професійних задач. Такі зрушення у кількості та якості результатів праці є найбільш імовірними за умови, що розвиток технологій буде орієнтований на доповнення, а не заміщення людських можливостей. Водночас за відсутності належних механізмів ухвалення рішень, систем економічного стимулювання та відповідного державного регулювання існує ризик, що технологічний прогрес зосереджуватиметься на заміні людської праці, що може посилити соціально-економічну нерівність і рівень безробіття [13].

Глобальна демографічна ситуація зазнає глибоких трансформацій, зумовлених двома фундаментальними та взаємодоповнюючими тенденціями, які формують нові виклики й можливості для світової економічної системи. Економіки з високим рівнем доходу та розвинені країни стикаються з процесами старіння населення, зниження народжуваності та зростання очікуваної тривалості життя, що призводить до скорочення чисельності працездатного населення. Така динаміка спричиняє зростання коефіцієнта демографічного навантаження на працюючих та посилює занепокоєння щодо довгострокового забезпечення економік трудовими ресурсами. Натомість країни з нижчим рівнем доходу демонструють протилежну тенденцію – зростання частки молодого населення, яке входить на ринок праці, створюючи передумови для реалізації так званого демографічного дивіденду.

Зазначений демографічний зсув суттєво змінює баланс світової робочої сили. Якщо нині працездатне населення майже порівну розподілене між країнами з високим і низьким рівнем доходу (51% і 49% відповідно), то до 2050 р. близько 59% світової робочої сили буде зосереджено в країнах з нижчим рівнем доходу. Ключовими постачальниками нових трудових ресурсів стануть регіони Південної Азії та Субсахарської Африки, зокрема Індія, які забезпечуватимуть майже дві третини приросту глобальної робочої сили. Роботодавці визнають демографічні зрушення важливим чинником трансформації бізнесу: 40% компаній у світі вже відчувають вплив старіння

населення, а 25% – зростання його чисельності. Особливо гостро наслідки скорочення робочої сили проявляються в таких країнах, як Японія, Німеччина та Австралія.

Підприємства, що функціонують в умовах старіння населення, демонструють більш песимістичні очікування щодо доступності талантів і прогнозують зростання труднощів із залученням кваліфікованих кадрів. У відповідь на звуження кадрового резерву значна частка таких компаній (близько 60%) надає пріоритет перекваліфікації та внутрішній мобільності персоналу. Крім того, вони частіше планують поглиблену автоматизацію виробничих і управлінських процесів (79%) та розширення використання технологій, що доповнюють працю людини (67%), з метою компенсації демографічних втрат.

Водночас здатність економік з нижчим рівнем доходу повною мірою скористатися демографічним дивідендом залежить від спроможності створити достатню кількість продуктивних робочих місць. За прогнозами, упродовж наступного десятиліття близько 1,2 млрд молодих людей у цих країнах досягнуть працездатного віку, тоді як очікується створення лише близько 420 млн нових робочих місць. Це означає, що майже 800 млн осіб можуть опинитися в умовах підвищеної економічної невизначеності. Водночас роботодавці в регіонах зі зростаючим населенням демонструють проактивну реакцію на цей виклик, плануючи до 2030 р. активно інвестувати у перекваліфікацію та підвищення кваліфікації працівників (92%) [13].

Структурні демографічні та технологічні зміни суттєво впливають на глобальний попит на робочу силу, зумовлюючи стрімке зростання одних професій і скорочення інших. У групі професій зі зростаючим попитом найбільш відчутне збільшення прогнозується для працівників сільського господарства та суміжних галузей, а також для водіїв легких вантажних автомобілів і служб доставки, що відображає посилення ролі базових секторів економіки та логістики. Водночас стабільно зростає потреба у висококваліфікованих технічних фахівцях, зокрема розробниках програмного

забезпечення та прикладних систем.

Значне зростання також прогнозується для професій, орієнтованих на міжособистісну взаємодію та догляд, зокрема медичних сестер, викладачів закладів вищої та середньої освіти, фахівців із соціальної роботи, консультування та особистого догляду. Це підкреслює відносну стійкість професій, що потребують високого рівня емоційного інтелекту та не підлягають повній автоматизації.

Натомість суттєве скорочення чисельності зайнятих спостерігається у професіях, найбільш схильних до автоматизації, передусім серед рутинних і адміністративних ролей. Найбільше зменшення в абсолютному вимірі очікується серед касирів і працівників з продажу квитків, адміністративних асистентів та виконавчих секретарів. Скорочення також охоплює канцелярські й фінансові посади, зокрема бухгалтерів, діловодів, операторів введення даних і банківських касирів. Ці тенденції свідчать про активне заміщення повторюваних операцій і транзакційних функцій цифровими технологіями. Навіть професії, які раніше вважалися відносно стійкими, зокрема оцінювачі претензій, експерти, слідчі та графічні дизайнери, демонструють тенденцію до скорочення у зв'язку з розширенням можливостей штучного інтелекту [13].

Аналіз даних, представлених на рис. 3.4, вказує на значну диференціацію прогнозів щодо рівня автоматизації між окремими секторами економіки. Зокрема, найвищий рівень автоматизації – близько 75% – прогнозується у транспортному секторі, що зумовлено стрімким розвитком автономного транспорту та інтелектуальних логістичних систем, у межах яких більшість рутинних операцій може бути замінена робототехнічними рішеннями та штучним інтелектом.

Високі рівні автоматизації також характерні для гірничодобувної промисловості (68%) та готельно-ресторанного бізнесу (67%), де стандартизовані процеси видобутку й обслуговування відповідно є придатними для впровадження роботизованих рішень і цифрових систем управління. На відміну від високоавтоматизованих секторів, сфера освіти

демонструє найнижчий рівень проникнення автоматизації – лише 20%. Такий показник підтверджує фундаментальну роль людської участі в освітньому процесі, оскільки особиста взаємодія, індивідуальна адаптація до потреб здобувачів освіти та розвиток творчих і соціальних навичок не можуть бути повною мірою замінені технологічними рішеннями [13].

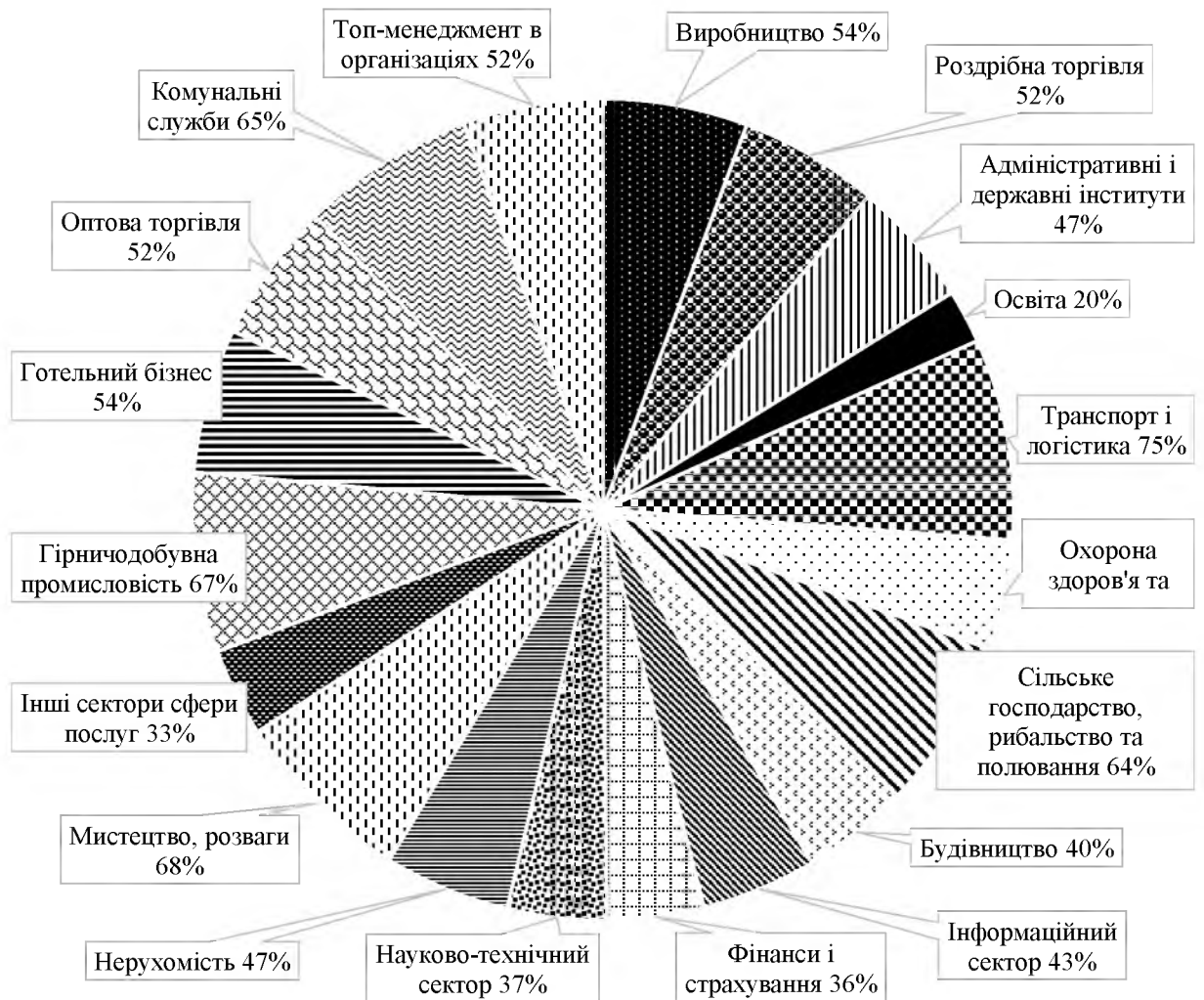


Рис. 3.4. Прогнозований рівень автоматизації операційних процесів за видами економічної діяльності, до 2030 р., %

Джерело: побудовано автором за даними [13]

Таким чином, до 2030 р. прогнозується майже рівномірний трикомпонентний розподіл виконання робочих завдань, за якого приблизно по третині загального обсягу забезпечуватимуть люди, технології та їх поєднання. Така структура сигналізує про необхідність стратегічної переорієнтації підходів до розвитку людського капіталу. Якщо раніше ключовим завданням

було навчання працівників виконанню професійних функцій, то нині пріоритетом стає формування здатності ефективно взаємодіяти з технологіями, перетворюючи професійні компетентності на «гібридний» набір навичок. Це потребуватиме не лише підвищення рівня технічної грамотності, а й посилення розвитку критичного мислення, креативності та емоційного інтелекту, які залишатимуться незамінними в умовах гібридного робочого середовища.

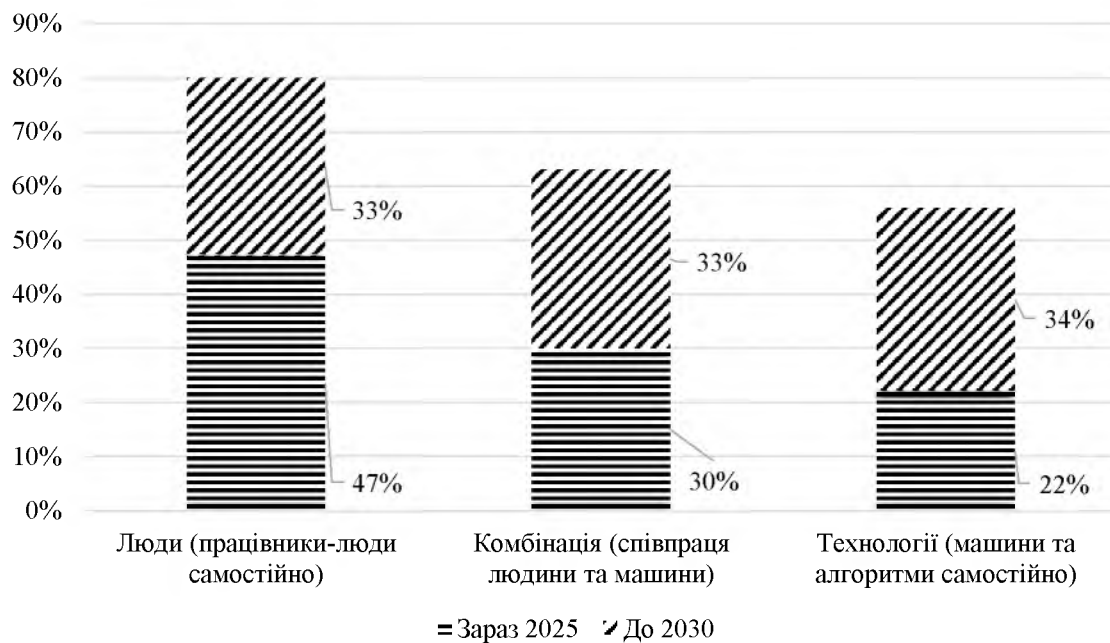


Рис. 3.5. Динаміка перерозподілу трудових функцій між людським капіталом та автоматизованими системами, 2025-2030 рр., %

Джерело: побудовано автором за даними [13]

Як свідчать дані, наведені на рис. 3.5, до 2030 р. автоматизація та спільна робота людини з машинами перестають виконувати допоміжну роль у виробничих процесах і трансформуються на ключовий структурний компонент світового ринку праці. Аналітичні оцінки вказують на те, що частка робочих завдань, які виконуються автономно людьми, суттєво скорочуватиметься на користь автоматизованих процесів і розширеної, рівноправної взаємодії людини з технологіями.

Ключовим проявом цієї трансформації є різке зменшення частки завдань,

що виконуються виключно людьми. Якщо у 2025 р. працівники виконували близько 47% усіх робочих завдань, то до 2030 р. цей показник знижується до 33%, тобто на 14 в.п. Таке скорочення є прямим наслідком поглиблення автоматизації та розширення функціональних можливостей ІІІ, які поступово витісняють людську працю з рутинних і стандартизованих процесів. Зазначений зсув свідчить про зростання залежності компаній від машин і алгоритмів для підтримання загальних обсягів виробництва та операційної ефективності.

Паралельно з цим частка робочих завдань, що виконуються виключно технологіями, демонструє найінтенсивніше зростання – з 22% у 2025 р. до 34% у 2030 р. Таким чином, понад третина всіх завдань наприкінці десятиліття виконуватиметься машинами без безпосередньої участі людини. Це відображає прогрес у сферах аналітики великих даних, роботизованої автоматизації процесів і генеративного штучного інтелекту, які набувають дедалі більшої автономності в межах робочих циклів.

Водночас істотне аналітичне значення має зростання частки гібридних завдань – тих, що виконуються у форматі співпраці людини і машини, – з 30% до 33%. Ця тенденція свідчить про поглиблення процесів гібридизації праці, за яких технології не заміщують людину, а підсилюють її продуктивні можливості. Такий підхід підтверджує, що майбутнє праці формуватиметься не за моделлю протистояння, а через оптимізацію взаємодії, у якій цифрові інструменти підвищують ефективність і додану вартість людської праці [13].

За оцінками Всесвітнього економічного форуму, глобальне впровадження цифрових інновацій і штучного інтелекту потенційно може призвести до заміщення близько чверті робочих місць у світі. Насамперед це стосуватиметься професій, що характеризуються високою часткою рутинних і стандартизованих операцій та легко піддаються автоматизації. Найбільш уразливими до заміщення ІІІ є спеціальності, пов'язані з повторюваними когнітивними та адміністративними функціями.

Натомість найменш схильними до автоматизації залишаються професії, що потребують значної фізичної активності, непередбачуваної маніпуляції об'єктами або унікальної міжособистісної взаємодії. До них належать спортсмени, а також працівники будівельної галузі – будівельники, покрівельники, штукатури, монтажники та інші фахівці ручної праці. Їхня незамінність зумовлена необхідністю швидкої адаптації до мінливого середовища та високим рівнем комплексної сенсомоторної координації, яку сучасні технології ІІІ ще не здатні повністю відтворити.

Що стосується управлінських і кадрових практик на найближчу п'ятирічну перспективу, то найбільш поширеними ініціативами залишаються програми навчання з питань різноманітності, справедливості та інклюзії (РСІ) для керівників і персоналу, а також цільові заходи з найму, утримання та кар'єрного просування працівників. Водночас встановлення конкретних цілей, показників і квот у сфері різноманітності демонструє найвищі темпи зростання порівняно з 2023 р., що свідчить про посилення інституціоналізації РСІ-політик. Крім того, компанії дедалі частіше планують запровадження аудитів рівності оплати праці, протоколів протидії домаганням і заходів підтримки працівників із сімейними та доглядовими обов'язками. Менш поширеними, проте наявними в стратегічних планах, залишаються наймання спеціалістів із питань РСІ та розвиток внутрішніх груп ресурсної підтримки працівників.

3.2. Трансформація ринку праці України в умовах війни та інтеграції у світовий ринок праці

В умовах затяжної військової кампанії економічна система України зазнає значних трансформацій, що безпосередньо впливає на функціонування національного ринку праці. Незважаючи на структурні та географічні зміни, спричинені повномасштабною війною, ринок праці демонструє повільне

відновлення, поступово адаптуючись до нових умов та викликів. Водночас бойові дії, зміни територіальної та секторальної потреби в кадрах, масова внутрішня й зовнішня міграція населення, а також мобілізація призводять до загострення проблем у сфері зайнятості.

За даними Національного банку України (НБУ), на початок 2024 р. чисельність робочої сили у віковій категорії 15-70 років скоротилася більш ніж на 25 % порівняно з 2021 р. Майже 50 % цього скорочення пов'язано з виїздом за кордон мігрантів, які не здійснюють дистанційну трудову діяльність. Приблизно 40 в.п. зменшення робочої сили за 2023 р. (відносно 2021 р.) зумовлено демографічними втратами, окупацією територій та переходом частини громадян до економічно неактивного стану, що пояснюється труднощами працевлаштування внутрішньо переміщених осіб (ВПО), необхідністю догляду за членами родини, зростанням кількості пенсіонерів, а також невідповідністю наявних навичок вимогам ринку. З початком 2024 р., на тлі відновлення економіки, спостерігається і зростання пропозиції вакансій, проте динаміка активності шукачів роботи не відповідає змінам у попиті на кадри [38].

За перше півріччя 2024 р., за даними Work.ua, кількість вакансій зросла майже на 19 тис., досягнувши понад 110 тис. у червні 2024 р. Водночас кількість оновлених або створених резюме у червні становила 304 тис., що на 47 тис. менше порівняно з січнем того ж року, що свідчить про низьку активність шукачів роботи, яка поступається показникам 2022–2023 років.

Така ситуація спричиняє зниження показника конкуренції за робочі місця (у червні 2024 р. зафіксовано мінімальне значення за понад три роки), що критично ускладнює процес найму для роботодавців [32].

Дослідження Європейської бізнесової асоціації підтверджують, що у 2023 р. 74 % компаній відчували гострий дефіцит кадрів. Цей дефіцит значною мірою поглиблюється через масову міграцію громадян та мобілізацію до Збройних Сил України, а також через посилення секторальних, професійних і міжрегіональних диспропорцій [335].

Отже, поточні кількісні співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили на вітчизняному ринку не сприяють пом'якшенню кадрової проблеми, рівень якої Міністерство економіки оцінює майже у 30 %. Варто зазначити, що відновлення ринку праці за показником кількості вакансій має виражену регіональну диференціацію, безпосередньо пов'язану зі ступенем віддаленості від зони активних бойових дій [38].

Показники відновлення ринку праці демонструють значну регіональну нерівномірність, особливо помітну при порівнянні з періодом до повномасштабного вторгнення. Найбільше зростання кількості вакансій спостерігається у західних областях: лідерами приросту є Івано-Франківська (+88 %), Закарпатська (+87 %) та Хмельницька (+51 %). За абсолютною кількістю пропозицій роботи незмінними центрами залишаються Київська, Дніпропетровська, Львівська, Одеська та Івано-Франківська області.

У динаміці першого півріччя 2024 р. також спостерігалася нерівномірність зростання: максимальні темпи приросту вакансій зафіксовані в Івано-Франківській (+42 %), Закарпатській (+32 %) та Волинській і Тернопільській (по +30 %) областях. Незважаючи на гострий дефіцит кадрів, на ринку праці України зберігається відносно високий рівень безробіття, включно з його структурною формою. Це явище обумовлене передусім стрімкими географічними та структурними зсувами на ринку та недостатньою адаптивністю робочої сили до нових потреб [32].

За наявними даними (рис. 3.6), протягом першого півріччя 2024 р. рівень безробіття коливався в діапазоні 20,9–13,1 %. Хоча у червні було зафіксовано найнижче значення з початку повномасштабної війни (13,1 %), цей показник усе ще є значним, і стійкої позитивної тенденції до його стабільного зниження поки що не спостерігається.

Аналіз даних щодо рівня безробіття в Україні за перші півріччя 2022, 2023 та 2024 рр. свідчить про високу нестабільність і поступове відновлення ринку праці після шоків подій, пов'язаних із повномасштабним вторгненням. Особливо це проявлялося у 2022 р., коли рівень безробіття

демонстрував екстремальні коливання, різко зростаючи з низьких довоєнних значень до пікових показників у березні-травні. Це стало прямим наслідком початкової фази агресії, зупинки підприємств та внутрішньої міграції населення [58].

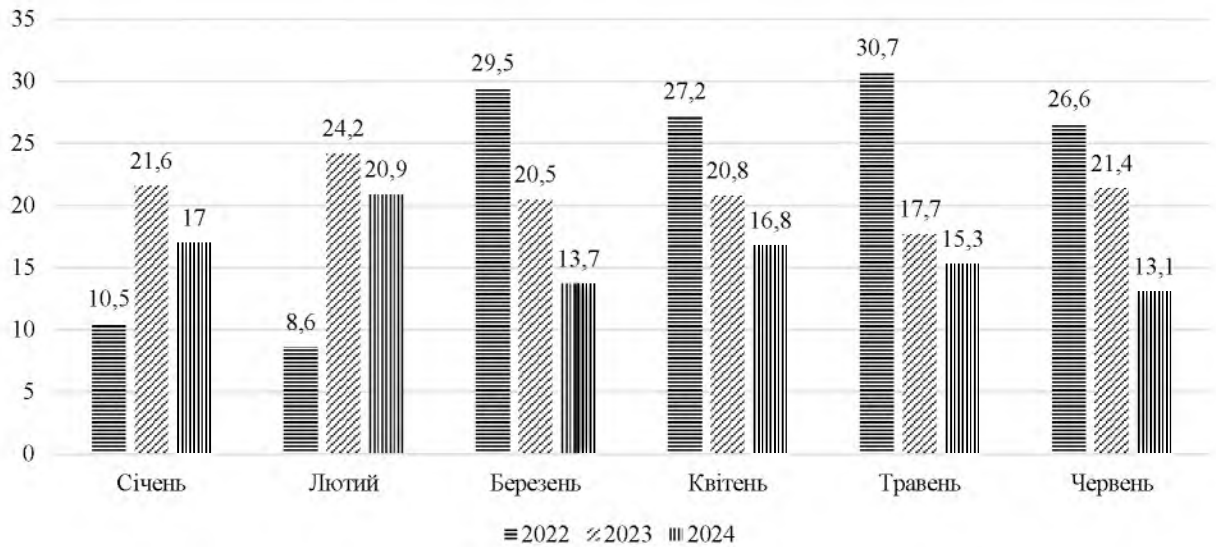


Рис. 3.6. Рівень безробіття в Україні у I півріччі 2022, 2023 та 2024 рр., %
Джерело: побудовано автором за даними [58]

У 2023 р. ситуація була більш стабільною, хоча рівень безробіття залишався високим і коливався в межах 20–24 % (найвищий показник зафіксовано у лютому – 24,2 %), що відображало глибоку кризу зайнятості, але вже з ознаками адаптації економіки до нових умов.

Динаміка 2024 р. демонструє чітку позитивну тенденцію та стійке зниження рівня безробіття: показники, розпочавши рік із 17,0 % у січні, поступово знижуються і досягають у червні найнижчого значення за весь спостережуваний період – 13,1 %. Це свідчить про відновлення економічної активності та ринку праці. Проте, незважаючи на суттєве зниження, рівень 13,1 % залишається історично високим для України, що вказує на збереження структурних проблем та кадрового дефіциту [58].

У загальнонаціональному масштабі кількість вакансій із віддаленим форматом праці збільшилася на 39 %. Найбільше зростання зафіксоване у Києві: у березні 2024 р. кількість таких пропозицій майже подвоїлася – на 96 %

порівняно з лютим 2022 р. Значне збільшення можливостей для віддаленої зайнятості спостерігалось й у інших великих регіональних центрах: Харків (+68 %), Львів (+35 %), Одеса (+34 %), Дніпро (+16 %). Ці дані підкреслюють формування нової моделі організації праці, де гнучкість та віддаленість набули стратегічного значення [58].

Незважаючи на стрімке зростання пропозицій віддаленої роботи у певних регіонах, її вплив на загальну структуру ринку праці залишається порівняно помірним. Як свідчать дані рис. 3.7, попри зростання абсолютної кількості дистанційних вакансій у період воєнних трансформацій, віддалена зайнятість поки що не стала домінуючою моделлю на ринку праці України, зберігаючи допоміжний характер [33].

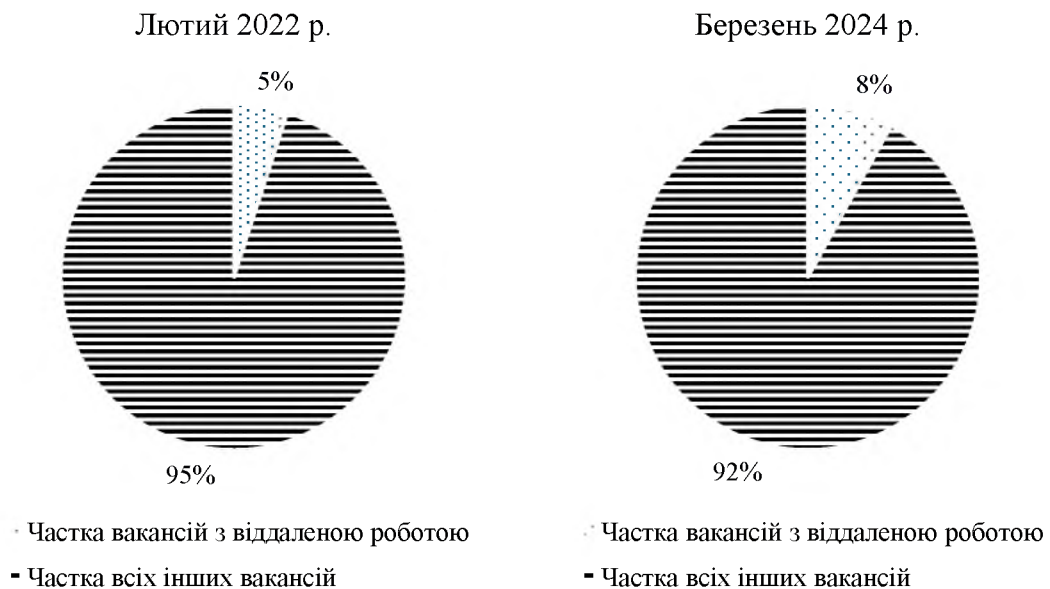


Рис. 3.7. Порівняльна характеристика частки дистанційної роботи в загальній структурі вакансій, 2022-2024 рр., %

Джерело: побудовано автором за даними [33]

Цей висновок підтверджується аналізом питомої ваги дистанційних вакансій у загальному обсязі. Так, у лютому 2022 р., до повномасштабної війни, частка таких вакансій становила лише 5% (5914 пропозицій від загальної кількості 105 тис.). Станом на березень 2024 р., незважаючи на збільшення абсолютної кількості до 8184 пропозицій, їхня частка зросла лише

до 8 % від загальної кількості вакансій (106 тис.). Таким чином, дистанційна зайнятість, хоча й посилила свої позиції, усе ще залишається незначною складовою національного попиту на робочу силу [33].

Потенціал для максимального зменшення дефіциту робочої сили в умовах, що склалися, сконцентровано переважно у внутрішньо переміщених особах (ВПО), рівень офіційної зайнятості яких в Україні залишається критично низьким. За даними на квітень 2024 р., попри наявність 2,1 млн ВПО працездатного віку, лише 800 тис. мали офіційне працевлаштування. Упродовж першого півріччя 2024 р. Державна служба зайнятості надала послуги 67,3 тис. ВПО, серед яких 50,1 тис. мали статус безробітних. В результаті 20,5 тис. осіб були працевлаштовані, причому 7,7 тис. роботодавців отримали державну компенсацію на оплату праці. Додатково 3,6 тис. осіб пройшли професійне навчання за сприяння служби зайнятості, а 1,6 тис. скористалися ваучерами на навчання [31].

На початку 2025 р. відзначалася певна стабілізація міграційних процесів, пов'язаних із повномасштабною агресією. Згідно з даними Агентства ООН у справах біженців (УВКБ ООН), станом на 17 квітня 2025 р. загальна кількість зафіксованих біженців з України у світі становила 6,918 млн осіб. Переважна більшість із них – 6,358 млн – була зареєстрована у країнах Європи, тоді як 560 тис. осіб перебували за межами європейського континенту. Спостерігається незначний чистий відтік населення з України порівняно зі станом на 16 грудня 2024 р., який оцінюється приблизно у 0,3 млн осіб у період між датами фіксації [31].

Як показує рис. 3.8, збереження значної кількості українських біженців у країнах Європи створює стійкі передумови для довготривалого впливу міграції на структуру як європейських, так і національного ринків праці України.

Для поглибленого розуміння соціальних та економічних характеристик мігрантів та їхнього трудового статусу, УВКБ ООН провело масштабне опитування в окремих країнах Європи протягом періоду з жовтня 2024 р. до

квітня 2025 р. В опитуванні взяли участь 6471 респондент, з яких 99 % були громадянами України, а 77 % становили жінки, при середньому віці опитуваних 44 р. Отримані результати дозволяють сформувавши детальний профіль біженців. Зокрема, у віковій категорії 18-59 рр., яка є найбільш працездатною, жінки становили 36 % опитаних, тоді як чоловіки – 17 %. Аналіз динаміки виїзду свідчить, що найбільша кількість мігрантів залишила Україну у першій половині 2022 р.: 28 % виїхали в I кварталі 2022 р. і 14 % – у II кварталі 2022 р., що безпосередньо корелювало з початком та ескалацією повномасштабної агресії [37].



Рис. 3.8. Динаміка та структура розподілу біженців з України у світі, 2023-2025 рр., млн осіб

Джерело: побудовано автором за даними [37]

Особливий інтерес становить зміна трудового статусу: до виїзду з України 52 % респондентів були працевлаштовані, тоді як у країні перебування цей показник знизився до 42 %, що відображає проблеми інтеграції на іноземних ринках праці. Паралельно з цим, рівень безробіття серед цієї категорії населення до виїзду становив лише 5 %, проте в країні перебування він зріс до 16 %, що свідчить про збільшення тиску на соціальні системи країн-реципієнтів та поглиблення проблеми реалізації професійного потенціалу

українських біженців. Цей аналіз підтверджує необхідність розробки цільових програм підтримки зайнятості для ВПО та біженців [37].

Узагальнення статистичних даних щодо географічного розподілу українських біженців у ключових європейських країнах чітко демонструє виражену асиметрію концентрації цих осіб лише у двох приймаючих країнах, які сукупно прийняли переважну більшість зареєстрованих. Ця непропорційна структура міграційних потоків є фундаментальною характеристикою поточної кризи біженців.

Рис. 3.9. наочно демонструє структурну диспропорцію у розподілі українських біженців, за якої основне міграційне навантаження непропорційно зосереджується в обмеженій кількості приймаючих країн.

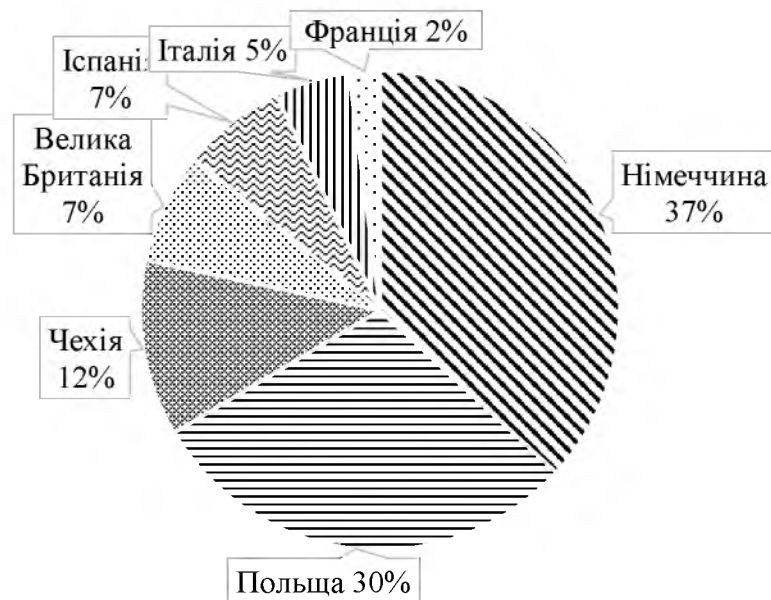


Рис. 3.9. Структура розподілу українських вимушених мігрантів за країнами тимчасового перебування, станом на початок 2024 р., %

Джерело: побудовано автором за даними [37]

Лідерство за обсягом прийнятих біженців беззаперечно належить Німеччині, на яку припадає найбільша частка, що становить 37 % від загальної кількості, зафіксованої в Європі. Друга позиція за розміщенням біженців закріплена за Польщею, частка якої також є критично високою і досягає 30 %. Отже, лише ці дві країни спільно акумулювали 67 % усіх українських біженців.

Розгляд інших держав-учасниць свідчить про значне зниження їхньої ролі у прийомі. Наступною за значущістю є Чехія, яка розмістила значно менший відсоток – 12 % від загальної кількості. Решта країн-учасниць демонструють відносно невеликі частки, що несе менше навантаження на їхні національні системи: Велика Британія та Іспанія зафіксували по 7 % біженців кожна. Італія прийняла лише 5 % від загальної кількості, а Франція має найменшу частку серед представлених держав – лише 2 %.

Ця нерівномірність розподілу генерує значне та сконцентроване навантаження на соціальну інфраструктуру, житловий фонд та ринки праці країн-лідерів (зокрема Німеччини та Польщі), що може створювати соціальну напругу та економічні дисбаланси. Водночас, більшість інших європейських держав потенційно володіють невикористаними резервами для більш активної та рівномірної участі у процесі прийому та інтеграції українських біженців, що могло б оптимізувати загальноєвропейські зусилля з управління цією міграційною кризою [37].

Навіть за умов обмеженої економічної діяльності, спричиненої воєнним станом, початок 2025 р. ознаменувався певною позитивною динамікою на ринку праці, що відбилося у скороченні кількості офіційно зареєстрованих безробітних порівняно з аналогічним періодом (січнем-березнем) 2024 р. Ця тенденція є частково зумовлена продовженням міграційних процесів та мобілізацією громадян до Збройних Сил України, оскільки ці категорії осіб автоматично виключаються з обліку безробітних. При цьому було зафіксовано помітне зростання успішного працевлаштування серед зареєстрованих безробітних, кількість яких збільшилася на 20 тис. осіб порівняно з січнем-березнем 2024 р. [31].

Водночас, загальний обсяг зайнятості продовжував відчувати тиск: у лютому 2025 р. кількість застрахованих осіб (найманих працівників) була меншою на 143 тис. порівняно з лютим 2024 р. Це падіння також пояснюється впливом мобілізації та тривалою еміграцією робочої сили. Як наслідок, на початку 2025 р. кількість найманих працівників так і не змогла наблизитися до

довоєнного рівня лютого 2021 р., залишаючись меншою на 782 тис. осіб, що загалом свідчить про системний негативний вплив на ключові показники національного ринку праці [31].

Динаміка підвищення рівня оплати праці в Україні залишається стабільною, про що свідчать як державні статистичні дані, так і інформація від провідних ресурсів ринку праці, наприклад, Work.ua.

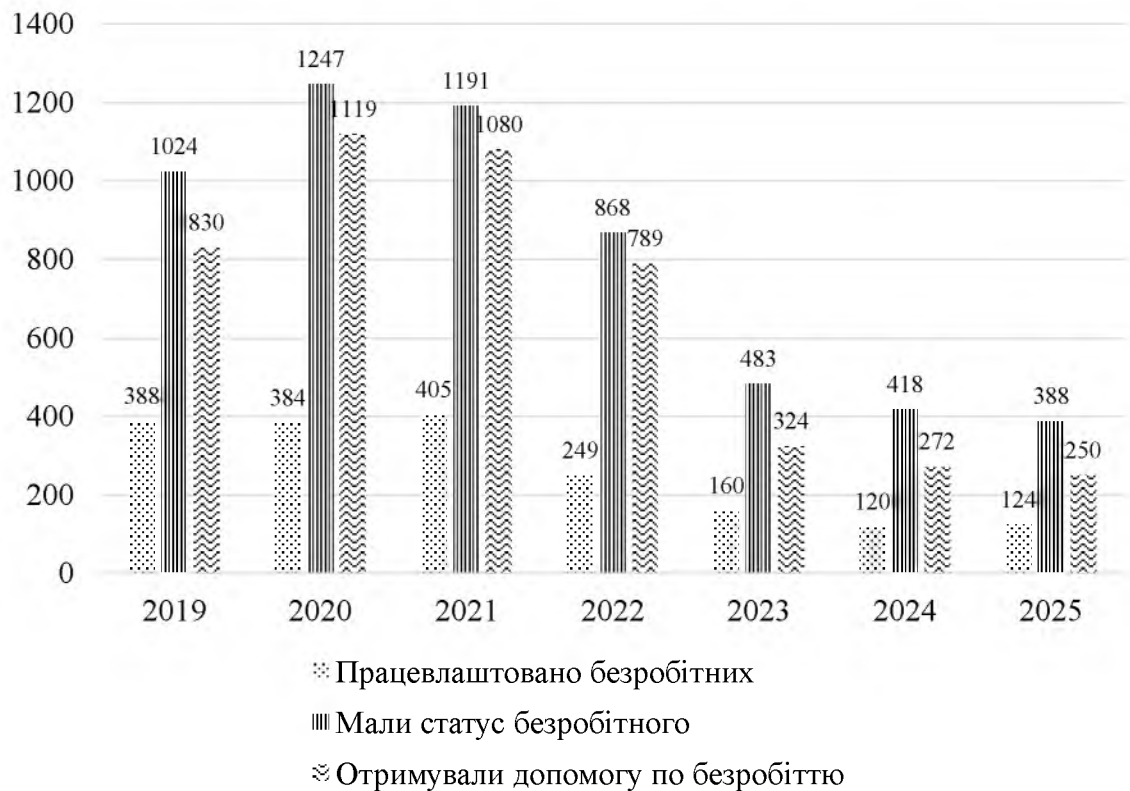


Рис. 3.10. Показники стану зареєстрованого безробіття та обсягів виплати допомоги в Україні, 2019-2025 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано автором за даними [31]

За даними Держстату, середньомісячна заробітна плата штатних працівників у 2024 р. досягла 18903 грн, демонструючи значне збільшення на 23,1% порівняно з попереднім 2023 р.

Як свідчать дані, представлені на рис. 3.11, зростання середньої заробітної плати у 2023–2025 рр. відбувається швидшими темпами, ніж зростання продуктивності праці, що формує потенційні макроекономічні ризики для стійкості ринку праці. За відсутності адекватного підвищення продуктивності

така динаміка може призвести до зростання витрат бізнесу, скорочення інвестиційної активності та подальшого посилення структурних дисбалансів в економіці [31].

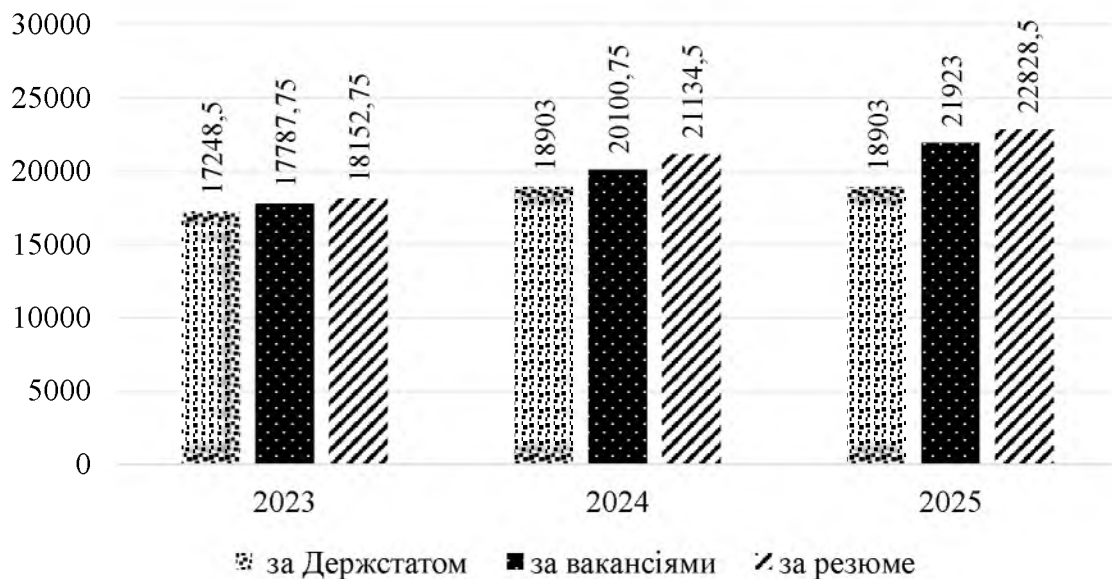


Рис. 3.11. Співвідношення рівнів середньої заробітної плати в Україні за даними Держстату та показниками пропозицій ринку праці, 2023-2025 рр., грн
Джерело: побудовано автором за даними [31]

Як свідчать дані, наведені на рис. 3.12, диференціація рівнів оплати праці за видами економічної діяльності у 2023–2024 рр. залишається значною, що відображає структурну нерівномірність розвитку секторів та різний рівень попиту на кваліфіковану робочу силу в умовах трансформації економіки.

У 2024 р., порівняно з попереднім 2023 р., найвищі темпи збільшення середньої заробітної плати спостерігалися у галузях, які є визначальними для технологічної модернізації та інфраструктурного відновлення. Абсолютне лідерство за приростом зайняв сектор «Інформація та телекомунікації», де зафіксовано зростання на 38,2%. Цей показник ілюструє високу конкурентоспроможність та постійний дефіцит кваліфікованих кадрів у сфері ІТ та зв'язку.

Друге місце за динамікою посів сектор «Будівництво» зі збільшенням на 34,0%, що безпосередньо корелює з реалізацією масштабних

інфраструктурних та відновлювальних проєктів у державі. Третім значним драйвером зростання став сектор «Надання інших видів послуг» із показником 32,2%, що свідчить про загальне відновлення ділової активності та підвищення попиту на спеціалізовані послуги. Таким чином, 2024 рік характеризується зміщенням акцентів у зростанні оплати праці на користь технологічного та будівельного секторів, які стали ключовими рушіями підвищення середньої заробітної плати.



Рис. 3.12. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності, 2023-2024 рр., грн

Джерело: побудовано автором за даними [31]

Водночас, ТОП-3 лідери за абсолютним рівнем заробітної плати за період 2023-2024 років зберегли свої позиції, включаючи «Інформацію та телекомунікації», «Фінансову та страхову діяльність» та «Професійну, наукову та технічну діяльність».

Аналіз динаміки доходів демонструє, що найвищі показники оплати праці стабільно зберігаються у сферах ІТ, фінансів та наукової діяльності. Активне впровадження цифрових технологій у ці сектори докорінно змінило їхню структуру та зробило їх рушіями економічного розвитку країни. Дослідження таких трансформацій дозволяє зрозуміти, як інновації впливають на модернізацію українських підприємств та підвищують їхню конкурентоспроможність [31].

Вивчення галузевих трансформацій варто розпочати з сектору виробництва та мануфактури, де процеси автоматизації суттєво посилюються завдяки впровадженню промислових роботів, які вже сьогодні успішно залучаються до збірки, монтажу, пакування та маніпуляції матеріалами. Більше того, сучасна технологія 3D-друку володіє потенціалом повністю виключити безпосередню участь людини на певних етапах виготовлення продукції. Паралельно з цим ІІІ ефективно використовується для глибокого аналізу великих даних та оптимізації управлінських рішень, тоді як концепція Інтернету речей забезпечує безперервний моніторинг стану обладнання та автономне виявлення несправностей. Хоча ці інновації значно підвищують загальну продуктивність, вони водночас створюють очевидні ризики для збереження традиційних робочих місць у майбутньому.

Не менш динамічні зміни відбуваються у сфері транспорту та логістики, яка наразі вважається однією з найбільш схильних до тотальної автоматизації. Зокрема, безпілотні автомобілі та дрони поступово готуються взяти на себе вантажні перевезення, доставку їжі та послуги таксі, що обіцяє суттєве зниження логістичних втрат і підвищення рівня безпеки на дорогах. Завдяки інтеграції сучасних сенсорів та GPS-систем стає можливим відстеження товарів у реальному часі, а використання роботизованих систем на складах

дозволяє прискорити сортування та переміщення вантажів. Цифрові платформи при цьому беруть на себе складні завдання з планування запасів та інтелектуальної маршрутизації [16].

Що стосується сфери обслуговування клієнтів, то широке розповсюдження автоматичних кас у роздрібній торгівлі вже помітно зменшило потребу в касирах, трансформуючи саму модель взаємодії зі споживачем. ШІ поступово перебирає на себе консультаційні функції через впровадження чат-ботів, віртуальних помічників та зручних голосових інтерфейсів. Такі нововведення не лише забезпечують бізнесу значний додатковий прибуток, а й дозволяють через інструменти електронної торгівлі та збір даних персоналізувати клієнтський досвід, пропонуючи індивідуальні знижки та акції.

Окремої уваги заслуговують банки та фінансові послуги, де технології ШІ активно застосовуються для автоматизації складних операцій, ризик-аналітики та портфельного управління. На сьогодні майже кожен український банк пропонує власний мобільний додаток, що дозволяє громадянам дистанційно здійснювати практично будь-які фінансові транзакції – від оплати рахунків до отримання кредитів. Ця цифрова екосистема доповнюється роботою віртуальних асистентів, які забезпечують цілодобову клієнтську підтримку без залучення людського ресурсу [16].

Нарешті, неможливо оминати сферу державних послуг, де Україна здійснила справжній технологічний прорив завдяки стратегічній ініціативі «Держава у смартфоні». Створення у 2019 р. порталу «Дія» дозволило перевести широкий спектр адміністративних сервісів у цифровий формат та забезпечило надійне зберігання документів безпосередньо у смартфоні. Завдяки цим системним крокам наша країна стала першою у світі, де електронні документи були офіційно прирівняні до паперових аналогів, що докорінно змінило взаємодію між громадянином та державою [26].

Висновки до розділу 3

1. Стратегічний розвиток світового ринку праці визначається поглибленням цифрової трансформації, зміною моделей зайнятості та посиленням конкуренції за висококваліфіковану робочу силу. У глобальному вимірі формується нова архітектоніка трудових відносин, де ключову роль відіграють інноваційні технології, гнучкі формати праці та здатність працівників швидко адаптуватися до змін. Ці процеси створюють як нові можливості, так і суттєві виклики для держав, які прагнуть забезпечити ефективне функціонування своїх ринків праці.

2. Україна займає важливе місце у світових трудових процесах, однак її потенціал значною мірою залежить від здатності протистояти демографічним втратам, високому рівню міграції, воєнним викликам та структурним дисбалансам. Попри це, країна зберігає значний конкурентний ресурс у вигляді освіченого людського капіталу, розвитку ІТ-сектора та здатності економіки адаптуватися до цифрових змін. Розвиток сучасної інфраструктури, реформування системи професійної освіти та формування стимулюючої державної політики можуть підвищити її інтеграцію у глобальний ринок праці та зменшити втрати робочої сили.

3. Прогнозні оцінки свідчать, що до 2030 року відбудеться подальший структурний зсув у бік збільшення частки зайнятих у високотехнологічних, аналітичних, сервісних та «зелених» професіях. Автоматизація та штучний інтелект поступово витіснятимуть низькокваліфіковані та рутинні види робіт, що вимагатиме від країн інвестицій у перекваліфікацію та підвищення кваліфікації працівників. Україна рухатиметься в цьому напрямі, зокрема за рахунок зростання попиту на цифрові спеціальності, інженерні компетенції, фахівців із кібербезпеки, аналітиків даних та представників соціальних професій, що не піддаються автоматизації.

4. Успішний розвиток ринку праці у середньостроковій перспективі передбачає поєднання гнучких моделей регулювання, інноваційних технологічних рішень та ефективного управління людським капіталом. Для

України ключовим чинником стане здатність інтегруватися у глобальні трудові процеси на основі модернізації економіки, розвитку цифрової освіти та створення умов, що забезпечать збереження та відновлення трудового потенціалу країни.

ВИСНОВКИ

1. Світовий ринок праці в сучасних умовах сформувався як багаторівнева глобальна система, у межах якої взаємодіють національні ринки праці, транснаціональні корпорації, міжнародні організації та мобільні трудові ресурси. Його розвиток дедалі більше визначається не лише економічними, а й технологічними, демографічними та інституційними чинниками.

2. Теоретичний аналіз засвідчив, що еволюція уявлень про ринок праці – від класичних до інституціоналістичних і структурних концепцій – відображає ускладнення форм зайнятості та механізмів її регулювання. У сучасних умовах ринок праці не може розглядатися як повністю саморегульована система, оскільки потребує активного державного та наддержавного втручання з метою зниження соціально-економічних ризиків.

3. Проведений аналіз підтверджує, що світовий ринок праці упродовж 2000-2025 рр. зазнав глибоких кількісних і структурних змін. Чисельність глобальної робочої сили зросла з 2,75 млрд осіб у 2000 р. до 3,74 млрд осіб у 2025 р., тобто майже на 36 %, що відображає демографічне зростання та розширення економічної активності населення. Водночас частка зайнятого населення у загальній чисельності робочої сили знизилася з 60,2 % до 57,3 %, що свідчить про ускладнення повної реалізації трудового потенціалу в умовах глобальних криз, технологічних зрушень і структурної перебудови економік.

4. Аналіз безробіття свідчить про високу чутливість світового ринку праці до зовнішніх шоків. Пандемія COVID-19 у 2020 р. призвела до втрати 114 млн робочих місць і зростання кількості безробітних до 227,3 млн осіб, що спричинило економічні втрати на рівні 3,7 трлн дол. США (4,4 % світового ВВП). Хоча у 2023 р. рівень безробіття знизився до 5,1 %, що є мінімальним значенням за весь досліджуваний період, відновлення має виразну регіональну асиметрію: у країнах ОЕСР безробіття опустилося нижче допандемічних рівнів, тоді як у багатьох країнах, що розвиваються, стабілізація залишається повільною й нестійкою.

5. Особливо вразливою групою на світовому ринку праці залишається молодь. У 2020 р. рівень молодіжного безробіття досяг 8,7 %, що більш ніж удвічі перевищувало показник для старших вікових груп (3,7 %). У окремих країнах масштаби проблеми є критичними: у Марокко безробіття серед молоді сягає 36 %, у США – 10,8 % проти загального рівня 4,3 %, а у Великій Британії у 2024 р. 1,2 млн випускників конкурували лише за 17 тис. стартових вакансій. Це свідчить про стійкий структурний характер молодіжного безробіття, зумовлений невідповідністю між освітніми системами та реальними потребами ринку праці.

6. Вагомим структурним викликом є також безробіття серед осіб із вищою освітою. У низці країн Близького Сходу та Північної Африки рівень безробіття серед освіченого населення перевищує 20 %, а в Індії та ПАР коливається в межах 12–14 %, що свідчить про явище «надмірної освіти» та слабку здатність економік поглинати кваліфіковану робочу силу. Натомість у країнах з ефективною інституційною взаємодією між освітою та бізнесом (Японія, Німеччина, США) цей показник залишається мінімальним, підтверджуючи ключову роль структурної відповідності у забезпеченні зайнятості.

7. Дослідження гендерних аспектів ринку праці показало збереження системної нерівності. Станом на 2025 р. жодна країна світу не досягла повного гендерного паритету: у середньому жінки отримують на 23 % менше, ніж чоловіки, а в окремих країнах, зокрема Південній Кореї, розрив перевищує 30 %. Галузева сегрегація залишається ключовим чинником нерівності: частка жінок у сферах охорони здоров'я, освіти та соціальних послуг перевищує 55 %, тоді як у технічних і видобувних галузях не перевищує 25-30 %, що обмежує доступ жінок до високооплачуваних секторів економіки.

8. Міжнародна трудова міграція набула безпрецедентних масштабів і перетворилася на стійкий структурний елемент глобального ринку праці. У 2024 р. загальна чисельність міжнародних іммігрантів у світі досягла 303,94 млн осіб, що є історичним максимумом за весь період спостережень. Така

динаміка відображає поглиблення глобальної економічної інтеграції, зростання диспропорцій у рівнях доходів між країнами та посилення ролі трудової мобільності як механізму адаптації населення до соціально-економічних викликів.

9. Статистичні дані підтверджують суттєву нерівномірність розподілу міграційних потоків як за країнами походження, так і за країнами призначення. Найбільшу чисельність емігрантів у 2024 р. зафіксовано з Індії (18,5 млн осіб) та Сирії (8,9 млн осіб), що відображає поєднання економічних і вимушених мотивів міграції. Водночас країни з високим рівнем економічного розвитку акумулюють основні міграційні потоки: у США проживає 52,38 млн міжнародних іммігрантів, у Німеччині – 16,75 млн, у Великій Британії – 11,85 млн осіб. Це свідчить про домінування економічної привабливості та попиту на робочу силу як ключових факторів формування глобальних міграційних центрів.

10. Вагомим соціально-економічним наслідком міжнародної трудової міграції є масштаби приватних грошових переказів. У 2024 р. найбільші обсяги таких надходжень отримали Індія (137 млрд дол. США), Мексика (67,64 млрд дол. США) та Філіппіни (близько 40 млрд дол. США). Для багатьох країн, що розвиваються, ці фінансові потоки мають стратегічне значення, оскільки сприяють зменшенню бідності, стабілізації платіжного балансу та підтримці внутрішнього споживання, водночас посилюючи залежність національних економік від зовнішніх джерел доходів.

11. Аналіз структури міжнародної трудової міграції засвідчує її концентрацію в країнах з високим рівнем доходу, на які припадає 67,4 % усіх трудових мігрантів світу (113,8 млн осіб). Гендерна структура характеризується переважанням чоловіків (58,5 %), що зумовлено їх домінуванням у трудомістких галузях, таких як будівництво, промисловість і транспорт. Водночас у високодохідних країнах спостерігається поступове зростання частки жінок-мігрантів (41,4 % загальної чисельності), що пов'язано з підвищеним попитом у сферах охорони здоров'я, догляду, освіти

та послуг.

12. Проведений аналіз свідчить, що світовий ринок праці входить у фазу тривалої структурної нестабільності, зумовленої поєднанням уповільнення економічного зростання, технологічних змін і демографічних зрушень. За умов прогнозованого зростання світової економіки лише на 3,2 %, можливості створення нових продуктивних робочих місць залишаються обмеженими, особливо в країнах із низьким рівнем доходу. Паралельно з цим 63 % роботодавців у світі вже визначають дефіцит навичок як ключовий бар'єр розвитку у 2025–2030 рр., причому ця проблема є домінуючою у 52 з 55 досліджуваних економік. Таким чином, глобальний ринок праці характеризується стійким розривом між потребами бізнесу та якісними характеристиками робочої сили.

13. Технологічна трансформація стає визначальним напрямом змін на світовому ринку праці. До 2030 р. 86 % роботодавців очікують суттєвого впливу ІІІ та технологій обробки інформації на свою діяльність, а роботи й автономні системи трансформують операційні процеси 58 % компаній. Водночас автоматизація матиме виражену галузеву асиметрію: прогнозований рівень автоматизації у транспортному секторі досягне 75 %, у гірничодобувній промисловості – 68 %, тоді як в освіті він залишиться на рівні лише 20 %. До 2030 р. очікується зниження частки завдань, що виконуються виключно людьми, з 47 % до 33 %, тоді як частка завдань, повністю виконуваних технологіями, зросте з 22 % до 34 %, що підтверджує перехід до гібридної моделі праці.

14. Довгострокові прогнозні тенденції також вказують на суттєвий вплив демографічних процесів на баланс світової робочої сили. Якщо нині 51 % працездатного населення зосереджено в країнах із високим рівнем доходу, то до 2050 р. 59 % глобальної робочої сили припадатиме на країни з нижчим рівнем доходу. Водночас упродовж наступного десятиліття на ринок праці в цих країнах вийдуть близько 1,2 млрд молодих осіб, тоді як очікується створення лише 420 млн нових робочих місць, що формує ризик появи майже

800 млн економічно вразливих осіб. За таких умов стратегічним пріоритетом стає інвестування в перекваліфікацію та розвиток людського капіталу, на що вже орієнтуються 92 % роботодавців у регіонах із швидким зростанням населення. Загалом це підтверджує, що майбутній розвиток світового ринку праці залежатиме від здатності економік поєднати технологічний прогрес із соціально інклюзивними моделями зайнятості.

15. Ринок праці України в умовах повномасштабної війни зазнав глибоких і системних трансформацій, які мають довгостроковий характер. Сукупний вплив воєнних дій, масової зовнішньої та внутрішньої міграції, мобілізації населення і структурних зрушень в економіці призвів до суттєвого скорочення пропозиції робочої сили та загострення кадрового дефіциту. Чисельність робочої сили у віці 15–70 років на початок 2024 р. зменшилася більш ніж на 25 % порівняно з 2021 р., при цьому близько 50 % скорочення було зумовлено виїздом населення за кордон. У результаті сформувався стійкий дисбаланс між попитом і пропозицією праці, який Міністерство економіки оцінює майже у 30 %.

16. Відновлення ринку праці відбувається нерівномірно та супроводжується низкою структурних проблем. Попит на робочу силу зростає швидше, ніж активність шукачів роботи: у першому півріччі 2024 р. кількість вакансій збільшилася до 110 тис., тоді як кількість активних резюме скоротилася на 47 тис., що призвело до мінімального за останні три роки рівня конкуренції за робочі місця. Водночас, попри гострий кадровий дефіцит, рівень безробіття залишається високим – у межах 20,9–13,1 %, що свідчить про поширення структурного безробіття та невідповідність наявних навичок потребам економіки. Ситуацію ускладнює значна регіональна асиметрія: найбільше зростання вакансій зафіксовано у західних областях, тоді як прифронтові регіони відновлюються значно повільніше.

17. Додатковим чинником довготривалого тиску на національний ринок праці є зовнішня міграція та недостатня інтеграція внутрішньо переміщених осіб у сферу зайнятості. Станом на квітень 2025 р. за кордоном перебувало

6,918 млн українських біженців, а рівень їхньої зайнятості знизився з 52 % до 42 %, що створює ризики втрати трудового потенціалу. Попри зростання заробітної плати у 2024 р. до 18 903 грн (+23,1 %), її випереджальні темпи порівняно з продуктивністю праці формують макроекономічні ризики. Загалом ринок праці України перебуває у фазі повільного та нерівномірного відновлення, що зумовлює необхідність комплексної державної політики, спрямованої на активізацію зайнятості ВПО, стимулювання повернення мігрантів, розвиток системи перекваліфікації та узгодження зростання оплати праці з продуктивністю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Основи економіки підприємництва. Osvita.ua. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/21940/ (дата звернення: 03.03.2025).
2. Cherniavska O. V. Ринок праці в умовах трансформаційної економіки. URL: <http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/10427/1/Olena%20V.%20Cherniavska.pdf> (дата звернення: 04.03.2025).
3. Сутність і характеристика основних понять ринку праці. Агросвіт. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/7-8_2021/9.pdf (дата звернення: 06.03.2025).
4. Labor Market. Investopedia. URL: <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp> (дата звернення: 05.03.2025).
5. Соціально-трудові відносини в умовах глобалізації. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/04/9.pdf> (дата звернення: 06.03.2025).
6. Global Gender Gap Report 2025. World Economic Forum. URL: https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf (дата звернення: 14.04.2025).
7. Gender Parity in the Intelligent Age 2025. World Economic Forum. URL: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Gender_Parity_in_the_Intelligent_Age_2025.pdf (дата звернення: 16.04.2025).
8. Despite diversity quotas, the gender pay gap persists. World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/stories/2025/11/despite-diversity-quotas-the-gender-pay-gap-persists/> (дата звернення: 18.04.2025).
9. New data show massive global gender gap. World Bank. URL: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap> (дата звернення: 20.04.2025).

10. Gen Z, labour markets and the AI economy. World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/stories/2025/11/gen-z-labour-market-ai-economy/> (дата звернення: 22.08.2025).
11. Labor force participation rate. World Bank Gender Data. URL: <https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sl-tlf-acti-zs?gender=gender-gap> (дата звернення: 21.04.2025).
12. The overlooked global risk of the AI precariat. World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/stories/2025/08/the-overlooked-global-risk-of-the-ai-precariat/> (дата звернення: 25.08.2025).
13. Global labour market: unemployment and wages. World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/stories/2025/09/global-labour-market-unemployment-wages/> (дата звернення: 27.04.2025).
14. Unemployment forecast by country. World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/stories/2023/02/unemployment-forecast-work-country/> (дата звернення: 29.04.2025).
15. Future of Jobs Report 2025: Jobs of the future. World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/stories/2025/01/future-of-jobs-report-2025-jobs-of-the-future-and-the-skills-you-need-to-get-them/> (дата звернення: 20.08.2025).
16. Future of Jobs Report 2025. World Economic Forum. URL: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf (дата звернення: 18.08.2025).
17. Економіка праці. Studfile. URL: <https://studfile.net/preview/9756800/page:28/> (дата звернення: 07.03.2025).
18. Ринок праці та зайнятість населення. Buklib. URL: <https://buklib.net/books/24626/> (дата звернення: 08.03.2025).
19. Державне регулювання зайнятості. Osvita.ua. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/gov_reg/18554/ (дата звернення: 09.03.2025).
20. Economy and Society. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5867/5806> (дата звернення: 10.03.2025).

21. Gender gap in average wages. Our World in Data. URL: <https://ourworldindata.org/grapher/gender-gap-in-average-wages-ilo> (дата звернення: 23.04.2025).
22. Eco-Science Journal. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2024/04/4.24._topicMaria-Ye.-Shkurat-Zoryana-%D0%86.-Kushko-Oleksandr-Ye.-Shkurat-l-66-79.pdf (дата звернення: 24.04.2025).
23. ILO Labour Market Assessment. URL: <https://ilostat.ilo.org/assessing-the-current-state-of-the-global-labour-market-implications-for-achieving-the-global-goals/> (дата звернення: 26.04.2025).
24. Jobs and trends 2023. DOU.ua. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/jobs-and-trends-2023/> (дата звернення: 28.04.2025).
25. Economy and Society. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5904/5842> (дата звернення: 30.04.2025).
26. Україна у топ-5 країн за цифровізацією. Presspoint. URL: <https://presspoint.in.ua/2024/09/23/ukraina-u-top-5-krain-svitu-za-rozvytkom-tsyfrovyykh-derzhavnykh-posluh/> (дата звернення: 12.10.2025).
27. Urban-rural labour market. Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Urban_rural_Europe_-_labour_market (дата звернення: 02.05.2025).
28. ODI Report. URL: <https://media.odi.org/documents/2638.pdf> (дата звернення: 04.05.2025).
29. Gender wage gap. OECD. URL: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html> (дата звернення: 06.05.2025).
30. GEDI Statistical Brief. ILO. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf (дата звернення: 08.05.2025).

31. Основні характеристики ринку праці України. НІСД. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu> (дата звернення: 01.10.2025).
32. Work.ua. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667/> (дата звернення: 03.10.2025).
33. Robota.ua. URL: <https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-pratsi-u-2024-rotsi-doslidzhennya-ta-analitika-vid-robotua> (дата звернення: 05.10.2025).
34. Працевлаштування ВПО. Deutsche Welle. URL: <https://www.dw.com/uk/pracevlastuvanna-vpo-problemi-j-osoblivosti/a-68895031> (дата звернення: 07.10.2025).
35. Дефіцит кадрів в Україні. Європейська Бізнес Асоціація. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/> (дата звернення: 09.10.2025).
36. Нова хвиля міграції після війни. ТСН. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/nova-khvylya-mihratsiyi-pislia-viyny-chomu-ukrayini-moze-brakuvaty-vlasnykh-robochykh-ruk-2900621.html> (дата звернення: 11.10.2025).
37. Кількість українських біженців у Європі. Texty.org.ua. URL: <https://texty.org.ua/fragments/115135/> (дата звернення: 13.10.2025).
38. Міністерство економіки України. URL: <https://me.gov.ua/view/12feebe9-7102-42f6-93d8-ba4c188d7252> (дата звернення: 16.12.2025).
39. B20 Global Institute. URL: https://www.b20globalinstitute.org/future_of_jobs_report_2025 (дата звернення: 19.08.2025).
40. World Employment and Social Outlook 2025. ILO. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WESO25_Trends_Report_EN.pdf (дата звернення: 21.08.2025).

41. Future of Jobs Report 2025. World Economic Forum. URL: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf (дата звернення: 23.08.2025).

42. Demographic shifts and labor market dynamics. Dawgen Global. URL: <https://www.dawgen.global/demographic-shifts-and-labor-market-dynamics-the-future-workforce/> (дата звернення: 26.08.2025).

43. WESO Update May 2025. ILO. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/WESOUUpdate_May2025.pdf (дата звернення: 28.08.2025).

44. What is the informal economy? World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/stories/2024/06/what-is-the-informal-economy/> (дата звернення: 30.04.2025).

45. Share in informal employment. Our World in Data. URL: <https://ourworldindata.org/grapher/share-in-informal-employment> (дата звернення: 02.05.2025).

46. Migrant stock share. Our World in Data. URL: <https://ourworldindata.org/grapher/migrant-stock-share> (дата звернення: 04.05.2025).

47. Migrant stock total. Our World in Data. URL: <https://ourworldindata.org/grapher/migrant-stock-total> (дата звернення: 06.05.2025).

48. International Migration Stock 2024. UN DESA. URL: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd_2025_intlmigstock_2024_key_facts_and_figures_advance-unedited.pdf (дата звернення: 08.05.2025).

49. ILO Data Explorer. URL: <https://rshiny.ilo.org/dataexplorer31/> (дата звернення: 10.05.2025).

50. World Employment and Social Outlook Trends 2025: Figures. ILO. URL: <https://www.ilo.org/resource/other/world-employment-and-social-outlook-trends-2025-figures> (дата звернення: 12.05.2025).

51. Economy and Society. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3555/3487> (дата звернення: 14.05.2025).

52. World Migration Report 2024. IOM. URL: <https://worldmigrationreport.iom.int/msite/wmr-2024-interactive/> (дата звернення: 16.05.2025).

53. ILO Data Explorer. URL: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer37/?lang=en&segment=indicator&id=MST_TEA_P_SEX_AGE_CBR_NB_A (дата звернення: 18.05.2025).

54. Рівень безробіття серед молоді (15–24 роки), % від робочої сили відповідного віку. World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS> (дата звернення: 21.04.2025).

55. Unemployment with advanced education (% of total labor force with advanced education). World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.ADVN.ZS> (дата звернення: 22.12.2025).

56. Personal remittances, received (current US\$). Our World in Data. URL: <https://ourworldindata.org/grapher/personal-remittances-oda?tab=table&time=latest&tableFilter=countries> (дата звернення: 22.12.2025).

57. ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_808935.pdf (дата звернення: 22.12.2025).

58. Рівень безробіття населення України (за методологією МОП). Data.gov.ua. URL: <https://data.gov.ua/dataset/324841ad-9c5f-4817-8c6e-a633c711d4e3/resource/72318801-b324-41c0-9c3e-20ba3c79ee90> (дата звернення: 22.12.2025).