

УДК 331.101.5

С. П. Ланська  
В. В. Подунай

## СУЧАСНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

*Статтю присвячено визначенню сучасних трендів розвитку світового ринку праці.*

*Проаналізовано обмеження щодо функціонування ринку праці, які існували у попередні періоди, а також сучасні правила взаємодії між працівниками й організаціями.*

*Зроблено висновок, що більшість національних і глобальних ринків праці демонструють ознаки нестабільності та напруженості більшою мірою, ніж до COVID-19. Крім того, постпандемійні трансформації обумовили суттєві зміни в поведінці працівників.*

*Досліджено особливості сучасного стану ринків праці окремих країн, акцентовано увагу, що відновлення зайнятості залишається на недостатньо високому рівні. Надано оцінку причинам такого розвитку подій, зокрема виокремлено наступні: динаміка пропозиції робочої сили; демографічні зміни; структура ринків праці; створення і ліквідації робочих місць. Встановлено, що ці детермінанти відрізняються в різних країнах. Зроблено висновок що країни з низьким рівнем доходу та з доходом нижче середнього досягли найгірших результатів.*

*Виокремлено процеси, через розвиток яких відбувається вплив глобалізації на розвиток світового ринку праці. Наголошено, що технології спонукали до заміщення робочої сили, створення нових робочих місць та фундаментально реструктуризували ринки праці. Встановлено, що трансформації на світовому ринку праці тісно пов'язані з процесами цифровізації. Визначено тренди щодо зміни професійно-кваліфікаційної структури робочої сили у сучасних умовах.*

*Зроблено висновок, що світовий ринок праці ще неповною мірою є відновленим від кризи COVID-19 і це відновлення є дуже нерівномірним у всьому світі. Потрібні нові глобальні рішення, зокрема за участю МОП, спрямовані на зміцнення та покращення узгодженості політики з метою створення умов для гідної праці та стабілізації ринку праці.*

***Ключові слова:** ринок праці, зайнятість, безробіття, працівники, працевлаштування, нестабільність.*

DOI 10.34079/2226-2822-2023-13-25-5-14

**Постановка проблеми.** Протягом ХХ століття в науковому дискурсі дослідження ринку праці переважав механістичний погляд на роботу. Основним припущенням було те, що робота є фіксованою та повторюваною, такою, що легко організована за окремими завданнями та згрупована за чітко визначеними роботами. Зусилля щодо трансформації були зосереджені на витратах і продуктивності: як досягти тих самих результатів за допомогою більш швидких та більше ефективних методів. Протягом останніх років ці моделі зазнали значних трансформацій, оскільки організації та працівники стикаються з більшими, ніж будь-коли раніше, викликами та ступенями розривів, зокрема й цифрового.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Багато вітчизняних і зарубіжних науковців обрали дану тему для власних досліджень, зокрема: О. Булатова, С. Калініна

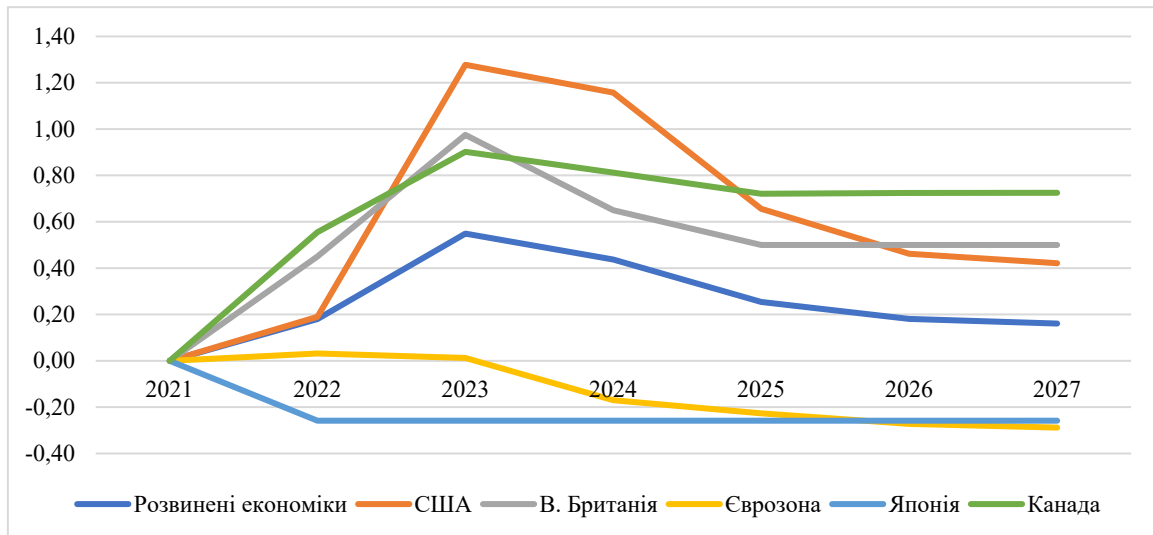
(Калініна, Булатова, Кушнарєнко та Савченко 2022), А. Колот, О. Герасименко (Колот та Герасименко, 2021), Л. Михайлишин (Калініна, Михайлишин, Коровчук та Савченко 2021) та інші. Проблемам трансформації сфери зайнятості та ринку праці присвячені дослідження Міжнародної організації праці, Єврокомісії, Всесвітнього економічного форуму та інших міжнародних інституцій.

Метою статті є систематизація та визначення основних тенденцій розвитку світового ринку праці в сучасних економічних умовах.

**Виклад основного матеріалу.** Українські дослідники С. Калініна та Л. Михайлишин вважають, що зараз ми є свідками глобальної фази розвитку людства, яка здійснює на ринок праці неоднозначний вплив. З одного боку, глобалізаційні зміни відбуваються відповідно до об'єктивних запитів економіки, в основі яких лежить прагнення до зниження витрат виробництва, підвищення конкурентоспроможності і привабливості економік, усунення диспропорцій на локальних ринках праці (уніфікація міжнародних стандартів виробництва, споживання, рівня життя населення тощо), а з іншого – в рамках діяльності міжнародних компаній в умовах глобалізації відбувається перенесення виробництва і робочих місць у країни з низькою вартістю робочої сили, розповсюдження нестандартних форм зайнятості, погіршення умов праці в найменш розвинутих країнах, погіршення рівня соціального захисту працівників і стрімке майнове розшарування між населенням багатих держав та менш розвинутими країнами, а також між різними прошарками населення на внутрішньокраїновому рівні. Тобто відбувається загострення наявних і виникнення якісно нових соціальних протиріч між країнами світу, що дозволяє зробити висновок про соціальну поляризацію як одну з ключових форм глобальної трудоворесурсної асиметрії (Калініна, Михайлишин та ін., 2021, с. 39).

Раніше вважалися природними певні обмеження, зокрема: робота може бути організована за чітко визначеними процесами; робочі місця можна класифікувати та повністю окреслювати межами організації; робота здійснюється безпосередньо в межах робочого місця; організації можуть зосереджувати свої рішення навколо акціонерів та кінцевого результату. Сьогодні працівники, компанії та ринок праці безперервно змінюються та ці обмеження зникають. Наслідком для організацій є те, що вони втрачають ті традиційні межі, які надавали певну стабільність та впорядкованість, натомість отримують стимули до експериментів та інновацій щодо зміни умов власного функціонування. Для працівників подібним чином змінюються правила взаємодії з організаціями, відкриваючи більше можливостей для більш широкої та значущої співпраці, а також спільної творчої діяльності з компанією. Ці зміни обумовлюють відповідні зміни на ринку праці (Deloitte Insight, 2023).

Через три роки після початку пандемії COVID-19 ринки праці в окремих економічно розвинених країнах ще демонстрували ознаки напруженості, оскільки рівень зайнятості та середня кількість робочих годин ще не повністю відновилися (рис. 1). Відповідно до даних МВФ (International Monetary Fund, 2022), незважаючи на те, що поточне відновлення ринку праці має залишатися стійким, зайнятість залишалася нижче рівня до COVID-19 до кінця 2022 р. приблизно в третині країн з розвинутою економікою. У деяких із них ринки праці стали напруженими, про що свідчить різке зростання незаповнених робочих місць та співвідношення вакансій до безробіття, а також прискорене останнім часом зростання заробітної плати. Це дивовижне співіснування великої кількості вакансій із неповним відновленням ринку праці можна знайти в таких країнах, як Сполучені Штати Америки та Сполучене Королівство, державна політика та траєкторії зайнятості яких сильно відрізнялися під час пандемії. Це свідчить про те, що окрім ролі політики, ймовірно, впливали й інші фактори (International Monetary Fund, 2022).



**Рисунок 1.** Рівень зайнятості в окремих країнах (відхилення від 3 кварталу 2021 року, відсоткові пункти), прогноз, 2021–2027 рр.

Джерело: Duval et al, 2022.

Більшість національних та глобальних ринків праці демонструють ознаки нестабільності та напруженості більшою мірою, ніж до COVID-19. До них належать англomовні (Австралія, Канада, Велика Британія, Сполучені Штати) і кілька країн північної та західної континентальної Європи, тоді як у Німеччині та Японії співвідношення вакантних робочих місць до безробіття все ще є нижчим, ніж у 2019 р. Кількість вакансій стабільно зростає в усіх секторах, включно з тими, де менше можливостей щодо дистанційної роботи, де висока кваліфікація не є головною вимогою. Побоювання, що COVID-19 може назавжди знищити ці робочі місця, в тому числі через автоматизацію, наразі не виправдались.

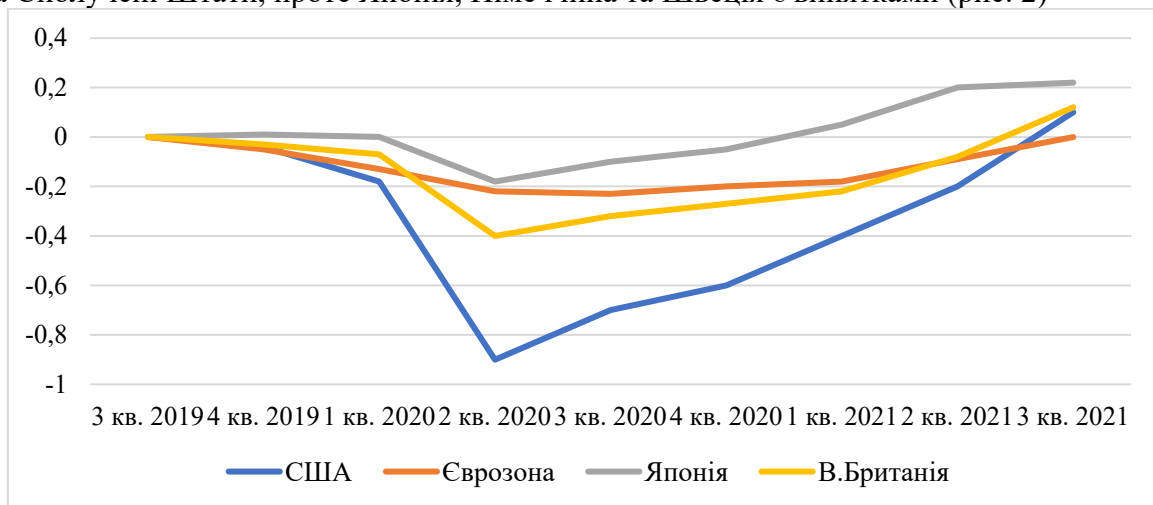
Більш глибокий аналіз свідчить, що постпандемійні трансформації обумовили зміни й у поведінці працівників: вони відмовляються від деяких низькооплачуваних робіт. Зростаючою є частка працівників, які зайняті у професіях з високим рівнем комунікації (*contact-intensive jobs*) та переходять на інші роботи, незважаючи на супутнє зростання кількості вакансій у своєму секторі. Таким чином, кількість добровільних звільнень найбільше зросла в сферах робочих місць з високим рівнем комунікації працівників, фізично важких (напружених) або менш гнучких професій, що призводить до нестачі робочої сили.

Також варто звернути увагу, що невизначеність ринку праці детермінує зростання заробітної плати на низькооплачуваних роботах, сприяючи зменшенню нерівності в оплаті праці в деяких країнах. У Сполучених Штатах та Сполученому Королівстві, наприклад, заробітна плата більш ніж удвічі інтенсивніше реагує на обмеження в галузях з низькою оплатою праці, де також спостерігалось суттєве збільшення обмежень, порівняно з іншими галузями. За оцінками, з обох причин напруженість ринку праці підвищила річні темпи зростання номінальної заробітної плати в низькооплачуваних галузях на 4–6 % у період із середини 2020 р. до кінця 2021 р.

Щоб пом'якшити тиск на ринку праці, одночасно зробивши процес відновлення більш інклюзивним, подальше підвищення заробітної плати допоможе знову залучити велику кількість раніше вивільнених працівників до категорії робочої сили, але державна політика має посилювати ринковий вплив. Ключовими є заходи щодо залучення знедолених працівників до робочої сили. Виважена активна політика на ринку праці може прискорити процес кадрового підбору, у тому числі за допомогою

короткострокових програм навчання, що допомагають окремим (зокрема, й зайнятим) низькокваліфікованим працівникам здобути навички, які є необхідними для нових професій, що швидко розвиваються, або для більш традиційних професій, щодо яких є високий попит. З метою ефективного використання переваг тимчасово зайнятих працівників, закони та правила у сфері регулювання соціально-трудова відносин також мають сприяти дистанційній роботі. Іміграція, різке скорочення якої в деяких випадках дещо посилює дефіцит робочої сили, також може допомогти стабілізувати ринки праці.

Сучасний стан ринків праці є більш напруженим, ніж було до пандемії, що відображається у співвідношенні відкритих вакансій до кількості безробітних. Ці показники є на допандемійному рівні або перевищують його в більшості розвинутих економік, особливо в Австралії, Канаді, Люксембурзі, Норвегії, Сполучене Королівство та Сполучені Штати, проте Японія, Німеччина та Швеція є винятками (рис. 2)



**Рисунок 2.** Співвідношення вакансій до кількості безробітних (відхилення від рівня 3 кварталу 2019 р.), 2019–2021 рр.

Джерело: Duval et al, 2022

Напруженість різко зросла в країнах, які проводили політику захисту наявних робочих місць за допомогою широкомасштабних схем збереження зайнятості протягом пандемії, наприклад у Великій Британії, де схема збереження робочих місць через коронавірус охоплювала майже третину зайнятості на піку свого розвитку, а також в інших країнах, які більше поклалися на захист працівників через розширені виплати допомоги з безробіття, наприклад у Сполучених Штатах. У різних країнах різке зростання обмежень також позитивно корелює з величиною фіскальної підтримки, наданої домогосподарствам під час пандемії.

Незважаючи на велику кількість можливостей працевлаштування, відновлення зайнятості залишається недостатнім. Зайнятість у всіх секторах все ще перебуває в процесі відновлення до передпандемійного рівня. Важко постраждали висококомунікаційні сектори з більш та меншою дистанційною роботою все ще відстають. Існують також значні відмінності між країнами: у Канаді, Сполученому Королівстві чи Сполучених Штатах все ще спостерігається значний дефіцит зайнятості, тоді як у кількох європейських країнах рівень зайнятості вже перевищує тенденції до пандемії.

У ширшому плані зайнятість у Європі впала менше, ніж у деяких інших регіонах на ранній стадії кризи, частково через значну залежність від схем збереження робочих місць; незважаючи на це, рівень зайнятості залишається трохи нижчим за тенденцію до пандемії, а деякі країни (наприклад, Португалія та Швеція) значно відстають. У багатьох країнах цей розрив у зайнятості супроводжується суттєвим дефіцитом робочої сили,

оскільки працівники, які покинули ринок праці під час пандемії, не повністю повернулися, як, наприклад, у Сполученому Королівстві та Сполучених Штатах, хоча обмежені ринки праці приваблюють працівників назад у деякі інші країни, такі як Норвегія та Нідерланди.

Станом на початок 2023 р., світовий ринок праці знаходиться у фазі невизначеності та потребує радикальних трансформацій. Відповідно до даних Світової організації праці (International Labour Office, 2023), найближчими роками зростання зайнятості зупиниться, працівникам буде важче знайти якісну роботу, а реальні доходи, ймовірно, впадуть. Причини такого розвитку подій варто шукати в динаміці пропозиції робочої сили та демографічних змінах, у структурі ринків праці й в інституційному контексті створення і ліквідації робочих місць. Ці детермінанти відрізняються в різних країнах; відмінності у взаємодії попиту та пропозиції робочої сили та в оплаті праці призведуть до відмінностей у результатах ринку праці.

За оцінками, глобальна пропозиція робочої сили відновилася майже до 60 відсотків у 2022 році, трохи нижче рівня 2019 року. Очікується, що вона продовжить свою довгострокову тенденцію до зниження до 2023 року, знизившись на 0,2 відсоткових пункти до 2024 року. Загалом, за оцінками, приблизно 3,6 мільярда людей були частиною робочої сили у 2022 році, і ця цифра, за прогнозами, збільшиться приблизно на 35 мільйонів на рік завдяки зростанню чисельності населення працездатного віку (International Labour Office, 2023, с. 28).

Країни з низьким і нижчим середнім рівнем доходу досягли найгірших результатів (табл. 1). Крім того, групи працівників, які вже мали невігідне становище на ринку праці (жінки, молодь, люди похилого віку та трудові мігранти), демонструють більш вагоме зниження рівня зайнятості, ніж інші групи.

Таблиця 1

**Зайнятість та безробіття населення у 2019–2024 рр., у світі та за групою доходу в країні (International Labour Office, 2023, с. 35, 38)**

Група країни	Рівень зайнятості населення, %						Зайнятість (млн.)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Світ	56,9	54,5	55,7	56,4	56,3	56,1	3273	3176	3283	3359	3393	3430
Країни з низьким рівнем доходу	62,0	60,7	61,0	61,3	61,4	61,4	242	245	254	263	272	281
Країни з доходом нижче середнього	52,0	49,8	50,6	51,4	51,5	51,6	1205	1174	1213	1249	1272	1296
Країни з доходом вище середнього	61,0	58,0	60,1	60,4	60,0	59,8	1225	1173	1223	1237	1239	1243
Країни з високим рівнем доходу	58,1	56,3	57,0	58,2	57,9	57,7	602	585	594	610	611	610
Група країни	Рівень безробіття, %						Безробіття (млн.)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Світ	5,5	6,9	6,2	5,8	5,8	5,8	191,9	235,2	216,4	205,2	208,2	210,9
Країни з низьким рівнем доходу	5,2	5,9	5,8	5,8	5,7	5,7	13,1	15,4	15,7	16,1	16,5	16,9
Країни з доходом нижче середнього	5,5	7,4	6,4	6,2	6,1	6,2	70,1	93,8	82,8	82,0	83,3	85,3

Продовження тал. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Країни з доходом вище середнього	6,0	6,8	6,3	6,0	5,8	5,8	78,6	85,3	82,6	78,4	76,9	77,0
Країни з високим рівнем доходу	4,8	6,5	5,6	4,5	4,9	5,0	30,1	40,7	35,2	28,7	31,5	31,8

Трансформаційні процеси на світовому ринку праці розпочались задовго до пандемії COVID-19, і основними детермінантами цих змін були глобалізація та науково-технологічні зміни (ILO Policy Brief, 2020).

Вітчизняні дослідники О. Булатова, С. Калініна та О. Кушнарєнко зазначають, що вплив глобалізації на розвиток світового ринку праці відбувається через розвиток таких процесів:

- формування інтегрованої системи національних ринків праці, які знаходяться у постійній взаємодії через взаємозалежність національних економік;
- розширення масштабів трудових ресурсного простору як наслідок інтернаціоналізації економічної діяльності;
- взаємопроникнення національних ринків праці;
- нівелювання формальних географічних кордонів як обмежувачів використання робочої сили;
- рівнозначність процесів переміщення робочої сили і капіталу у світовій економіці, що призводить до активізації процесів трудової міграції і технологічної спеціалізації у глобальному масштабі;
- якісні зміни стану світового ринку праці в бік збільшення вимог до рівня освіти і кваліфікації;
- розвиток міжнародної інфраструктури регулювання ринку праці (Булатова, Калініна та ін., 2022, с. 48–49).

Ще до пандемії технологічний прогрес впливав на ЗМІ, роздрібну торгівлю, охорону здоров'я, соціальні взаємодії, фінансові операції та політику. Технології спонукали до заміщення робочої сили, створення нових робочих місць та фундаментально реструктуризували ринки праці (Dewan, 2018).

У певних секторах впровадження технологій економить робочу силу – наприклад, коли на виробництві використовуються роботи або коли технологія підвищує продуктивність, що знижує потребу у працівниках. У розпал таких змін люди, які не мають доступу до технологій або актуальних навичок, необхідних для роботи з ними, вже опиняються у невідповідному становищі (International Labour Office, 2021). Пандемія прискорила ці зміни та поглибила цифровий розрив усередині та між країнами, а також детермінує виклики для працівників та ринків праці. Ті, хто мав доступ до технологій і мали можливість працювати вдома, краще впоралися з кризою COVID-19, ніж ті, хто зайнятий за прив'язаними професіями. Перші, як правило, працюють у висококваліфікованих професіях та/або на більших офіційних підприємствах – тенденція, яка збільшує розрив уздовж цих векторів.

Українські науковці А. Колот та О. Герасименко наголошують, що трансформації на світовому ринку праці призводять до того, що для всіх професій та всіх учасників суспільного виробництва критично важливим стає одночасне:

- володіння найсучаснішими компетентностями в певній сфері професійної діяльності;
- здатність і готовність постійно оновлювати вміння та навички та підвищувати рівень кваліфікації;
- готовність до виконання трудових обов'язків у будь-який час, а нерідко й у будь-якому місці;
- здатність до самовідповідальності, автономності діяльності, самостійного регулювання власної роботи та трудової кар'єри;
- здатність контролювати результати діяльності та оцінювати конкурентні переваги, зиски і недоліки пропозицій щодо виконання трудових завдань;
- здатність сприйняття неминучості високої конкуренції за доступ до трудових завдань (Колот та Герасименко, 2021, с. 261–262).

Цифровізація, віртуалізація економіки, її гібридний характер, поява різних модифікацій – економіка платформ, економіка «за запитом», економіка спільного споживання – змінюють не лише соціально-трудова ландшафт у сфері безпосереднього докладання праці. Відбуваються зміни всієї соціальної структури економіки та суспільства, стираються класичні грані між виробниками й споживачами, працівниками та роботодавцями; змінюється колишня полярність взаємовідносин і взаємозалежності між власниками робочої сили та власниками капіталу. Отже, соціальна тканина нової (цифрової) економіки й мережевого суспільства набуває неklasичних, атипичних, змінюваних, нестійких форм. Такою ж стає і вся система соціально-трудова відносин.

Натомість усі важливі зміни в структурі зайнятого населення, якими супроводжуються становлення та розвиток нового типу світового ринку праці, безпосередньо узгоджуються з особливостями нового покоління працівників. Це обумовлює закріплення в умовах цифрової економіки наступних трендів щодо професійно-кваліфікаційної структури робочої сили:

формування принципово нових видів трудової діяльності та, зокрема, поширення принципово нових професій, які швидкими темпами набувають ознак масового розповсюдження, базуючись на безперервних процесах оновлення економічної діяльності та якісних змінах у суспільному поділі праці;

інтенсифікація процесів деталізації професій – як існуючих, та і виникаючих – змістовно новими характеристиками (компетентностями);

деактуалізація окремих професій та їх зникнення з ринку праці.

**Висновки.** Світовий ринок праці станом на початок 2023 року ще неповною мірою є відновленим від кризи COVID-19 і це відновлення є дуже нерівномірним у всьому світі, особливо в країнах із низьким і середнім рівнем доходу. Крім того, ситуація додатково ускладнена наслідками конфлікту в Україні, прискоренням зміни клімату та безпрецедентними гуманітарними проблемами. Прогнози щодо уповільнення економічного зростання та зростання зайнятості в 2023 році означають, що більшість країн не зможуть повністю відновитися до передпандемічного рівня в осяжному майбутньому. При цьому прогрес на ринках праці, швидше за все, буде надто повільним, щоб зменшити величезний дефіцит гідної роботи, який існував до пандемії та посилюється через неї. Відсутність доступу до роботи, низька якість роботи, недостатня оплата праці та значна нерівність – це лише деякі з проблем, які вимагають вирішення на міжнародному рівні. У найближчій перспективі потрібні нові глобальні рішення, зокрема за участю МОП, спрямовані на зміцнення та покращення узгодженості політики з метою створення умов для гідної праці та стабілізації ринку праці.

### Бібліографічний список

- Калініна, С. П., Булатова, О. В., Кушнарченко, О. П. та Савченко, Е. О., 2022. *Розвиток світового ринку в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс*. В: С. П. Калініна, О. В. Булатова (ред.). Вінниця : ТВОРИ.
- Калініна, С. П., Михайлишин, Л. І., Коровчук, Ю. І. та Савченко, Е. О., 2021. *Трансформація трудових ресурсів та забезпечення світової економіки: глобалізаційний дискурс : монографія*. В: С. П. Калініна (ред.). Вінниця : ТОВ «ТВОРИ».
- Колот, А. М. та Герасименко, О. О., 2021. *Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія*. Київ : КНЕУ.
- Deloitte Insight, 2023. *New fundamentals for a boundaryless world. 2023 Global Human Capital Trends report* [онлайн] Доступно за: <[https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob175985\\_global-human-capital-trends-2023/GLOB175985\\_HUMAN-CAPITAL-TRENDS-2023.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob175985_global-human-capital-trends-2023/GLOB175985_HUMAN-CAPITAL-TRENDS-2023.pdf)>
- Dewan, S., 2018. *Wired for Work: Exploring the Nexus of Technology & Jobs*”, Working Paper commissioned by the Group of 24 and Friedrich-Ebert-Stiftung New York [online] Available at: <[https://www.g24.org/wp-content/uploads/2018/12/Sabina\\_Dewan\\_Wired\\_for\\_Work\\_FINAL.pdf](https://www.g24.org/wp-content/uploads/2018/12/Sabina_Dewan_Wired_for_Work_FINAL.pdf)> [Accessed 11 April 2023].
- Duval, R., Ji, Y., Li, L., Oikonomou, M., Pizzinelli, C., Shibata, I., Sozzi A., and Tavares, M. 2022. Labor market tightness in advanced economies. *IMF Staff Discussion Note SDN/2022/001*. Available at: <<https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2022/03/30/Labor-Market-Tightness-in-Advanced-Economies-515270>> [Accessed 11 April 2023].
- ILO Policy Brief, 2020. *Delivering Income and Employment Support in Times of COVID-19: Integrating Cash Transfers with Active Labour Market Policies*, 18 June 2020 [online] Available at: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/briefingnote/wcms\\_748331.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/briefingnote/wcms_748331.pdf)> [Accessed 11 April 2023].
- International Labour Office, 2021. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva : ILO [online] Available at: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)> [Дата звернення 11 квітня 2023].
- International Labour Office, 2023. *World Employment and Social Outlook: Trends*. Geneva : International Labour Office. DOI: <https://doi.org/10.54394/SNCP1637> [Accessed 11 April 2023].
- International Monetary Fund, 2022. *World economic outlook update. Rising Caseloads, A Disrupted Recovery, and Higher Inflation* [online] Available at: <<https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2022/01/25/world-economic-outlook-update-january-2022>> [Accessed 11 April 2023].

### References

- Deloitte Insight, 2023. *New fundamentals for a boundaryless world. 2023 Global Human Capital Trends report* [онлайн] Доступно за: <[https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob175985\\_global-human-capital-trends-2023/GLOB175985\\_HUMAN-CAPITAL-TRENDS-2023.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob175985_global-human-capital-trends-2023/GLOB175985_HUMAN-CAPITAL-TRENDS-2023.pdf)>
- Dewan, S., 2018. *Wired for Work: Exploring the Nexus of Technology & Jobs*”, Working Paper commissioned by the Group of 24 and Friedrich-Ebert-Stiftung New York [online] Available at: <[https://www.g24.org/wp-content/uploads/2018/12/Sabina\\_Dewan\\_Wired\\_for\\_Work\\_FINAL.pdf](https://www.g24.org/wp-content/uploads/2018/12/Sabina_Dewan_Wired_for_Work_FINAL.pdf)> [Accessed 11 April 2023].
- Duval, R., Ji, Y., Li, L., Oikonomou, M., Pizzinelli, C., Shibata, I., Sozzi A., and Tavares, M.



2022. Labor market tightness in advanced economies. *IMF Staff Discussion Note* SDN/2022/001. Available at: <<https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2022/03/30/Labor-Market-Tightness-in-Advanced-Economies-515270>> [Accessed 11 April 2023].
- ILO Policy Brief, 2020. Delivering Income and Employment Support in Times of COVID-19: Integrating Cash Transfers with Active Labour Market Policies, 18 June 2020 [online] Available at: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/briefingnote/wcms\\_748331.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/briefingnote/wcms_748331.pdf)> [Accessed 11 April 2023].
- International Labour Office, 2021. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva : ILO [online] Available at: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)> [Дата звернення 11 квітня 2023].
- International Labour Office, 2023. *World Employment and Social Outlook: Trends*. Geneva : International Labour Office. DOI: <https://doi.org/10.54394/SNCP1637> [Accessed 11 April 2023].
- International Monetary Fund, 2022. *World economic outlook update. Rising Caseloads, A Disrupted Recovery, and Higher Inflation* [online] Available at: <<https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2022/01/25/world-economic-outlook-update-january-2022>> [Accessed 11 April 2023].
- Kalinina, S. P., Bulatova, O. V., Kushnarenko, O. P. and Savchenko, E. O., 2022. *Rozvytok svitovoho rynku v umovakh hlobalizatsii: transformatsiinyi dyskurs [Development of the world market in the conditions of globalization: transformational discourse]*. In: S. P. Kalinina, O. V. Bulatova (eds.). Vinnytsia : TVORY. (in Ukrainian).
- Kalinina, S. P., Mykhailyshyn, L. I., Korovchuk, Yu. I. and Savchenko, E. O., 2021. *Transformatsiia trudoresurnoho zabezpechennia svitovoi ekonomiky: hlobalizatsiinyi dyskurs. Monohrafiia [Transformation of the labor supply of the world economy: globalization discourse. Monograph]* In: S. P. Kalinina (ed.). Vinnytsia, TOV «TVORY» (in Ukrainian).
- Kolot, A. M. and Herasymenko, O. O., 2021. *Pratsia XXI: filosofiiia zmin, vyklyky, vektory rozvytku : monohrafiia [Work XXI: philosophy of change, challenges, vectors of development: monograph]*. Kyiv : KNEU. (in Ukrainian)

Стаття надійшла 25.04.2023

**Lanska S.**  
**Podunai V.**

## CURRENT TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF THE WORLD LABOR MARKET

*The article is devoted to the definition of modern trends in the development of the world labor market.*

*Restrictions on the functioning of the labor market, which existed in previous periods, as well as modern rules of interaction between employees and organizations are analyzed.*

*It is concluded that most national and global labor markets are showing signs of instability and tension to a greater extent than it was before COVID-19. In addition, post-pandemic transformations caused significant changes in the behavior of employees.*

*Peculiarities of the current state of the countries' labor markets have been studied. It was studied that the recovery of employment remains at an insufficiently high level. An assessment of the reasons for this development of events is provided. The following were highlighted: the*

*dynamics of labor supply; demographic changes; structure of labor markets; creation and elimination of jobs. It has been established that these determinants differ in different countries. It was concluded that low-income and middle-income countries achieved the worst results.*

*It was highlighted the processes that determinate the impact of globalization on the development of the world labor market. It is emphasized that technologies have led to replacement of labor force, creation of new jobs and fundamentally restructured labor markets. It has been established that transformations in the global labor market are closely related to digitalization processes. The trends regarding changes in the professional and qualification structure of the workforce in modern conditions have been determined.*

*It is concluded that the global labor market has not yet fully recovered from the COVID-19 crisis and this recovery is very uneven around the world. New global solutions are needed, including with the participation of the ILO, aimed at strengthening and improving policy coherence in order to create conditions for decent work and stabilize the labor market.*

**Key words:** *labor market, employment, unemployment, workers, employment, instability.*